



รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคูรู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

S รายงานการวิจัยและพัฒนา

**รูปแบบการพัฒนาคูรู
และผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก**

จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

รองศาสตราจารย์ ดร.ต่าย เข้มงฉิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤตินันท์ สมุทรทัย

ดร.ปรารธนา ไกรวิทยางกูร

นางชัชวารี หมอຍา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก :
จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย กรุงเทพฯ : 2555.

456 หน้า

1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

**รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย**

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 23/2555

พิมพ์ครั้งที่ 1 กรกฎาคม 2555

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0-2668-7974 หรือ 0-2668-7123 ต่อ 2513
โทรสาร 0-2243-1129
Web Site : <http://www.onec.go.th>

พิมพ์ที่ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
90/6 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 34/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทรศัพท์ 0-2424-3249, 0-2424-3252
โทรสาร 0-2424-3249, 0-2424-3252



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดีทุกประการ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยและส่งเสริม การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงของการลงพื้นที่โรงเรียนในโครงการทั้งจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย คณะจากสภาการศึกษาแห่งชาติประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ อาจารย์สมรชนิกร อ่องเอิบ ดร.สุรางค์ วีรภิกษาณิชย์ และอาจารย์สำเนา เนื้อทอง ได้เดินทางมาตรวจเยี่ยมและให้ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู กรรมการสถานศึกษา ผู้แทนชุมชนและนักเรียนของโรงเรียนทั้ง 10 โรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายที่เข้าร่วมโครงการทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ ขอชื่นชมในการอุทิศตนและร่วมมือใน การดำเนินงานครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณนักศึกษา เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี คุณประโยชน์และคุณความดีอันพึงเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบแทนทุกท่านดังกล่าวข้างต้น มา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2554

ชื่อโครงการวิจัย	การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
คณะผู้วิจัย	รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทฺธประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ดร.ต่าย เชื้อยงฉวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาบรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤตินันท์ สมุทร์ทัย ดร.ปรารถนา โกวิทยางกูร นางชัชวารี หมอยา
หน่วยงาน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดเชียงราย 3) เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย 4) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย จำนวน 93 คน จาก 10 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ จำนวนทั้งสิ้น 7 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาและ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ได้ผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยได้หลักการ รูปแบบ และกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การสร้างรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย และรูปแบบนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐาน 6 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility) 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness) 3) มาตรฐานด้านความเพียงพอ (Adequacy) 4) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility) 5) มาตรฐานด้านความเห็นพ้องต้องกัน (Agreement) และ 6) มาตรฐานด้านจริยธรรม (Propriety) โดยทุกด้านผ่านเกณฑ์ในระดับดี

Project Title: Research and Development of a Model for School-based Teacher and Administrator Development in Chiang Mai and Chiang Rai's Small-sized Schools

Researchers: Associate Professor Dr.Somsak Phuvipadawat and Others

Institution: Faculty of Education, Chiang Mai University

Year: 2011

Abstract

This research study aimed at 1) synthesizing the knowledge of school-based development of teachers and administrators in small sized-schools in the upper northern region; 2) investigating the state, problem and needs concerning the school-based development for teachers and administrators in small-sized schools in Chiang Mai and Chiang Rai; 3) Constructing and developing a school-based development model for teachers and administrators in small-sized schools in Chiang Mai and Chiang Rai; and 4) checking the quality of the constructed model. The target group comprised 93 administrators and teachers from 10 small sized-schools in Chiang Mai and Chiang Rai. The research tools were questionnaires, focus group discussion records, and a quality assessment format. Descriptive statistics and content analysis were employed in analysis of the data.

The research results revealed the principles, model and development activities for school-based development of teachers and administrators in small-sized schools. Data relating to the state, problem and needs of small sized-schools' teachers and administrators were also obtained, all contributing to construction of the Chiang Mai University's Gear Model for school based-development of teachers and administrators in Chiang Mai and Chiang Rai's small sized-schools. This model was subsequently quality checked by the education experts and participants involved for the following six dimensions of standards: feasibility, appropriateness, adequacy, utility, agreement and propriety. All dimensions were met at the satisfactory level.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาการวิจัย	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก	8
การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	11
การฝึกอบรม/พัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
เกณฑ์การสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ	49
กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย	50
วิธีการสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน	52
กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	57
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขต ภาคเหนือตอนบน	58
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาศาภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย	66
ตอนที่ 3 ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย	166
ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก	179
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	187
- ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน	188
- ผลการศึกษาศาภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย	190
- ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย	206
- ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก	211
ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ใช้ผลการวิจัย	212
บรรณานุกรม	214

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	221
ภาคผนวก ก	คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 222
ภาคผนวก ข	ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในโครงการ 247
ภาคผนวก ค	ข้อสรุปจากการศึกษาองค์ความรู้ ๕ สภาวะปัญหา ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหาร และประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ 341
ภาคผนวก ง	ตัวอย่างผลการศึกษา สภาวะ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 350
ภาคผนวก จ	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 363
ภาคผนวก ฉ	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการตรวจสอบรูปแบบ 410
ภาคผนวก ช	ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน 411
ประวัติของผู้วิจัย	423

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กิจกรรมย่อยภายใต้กระบวนการเรียนรู้ 3 แบบ คือ การสอนตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in school) และการเรียนรู้นอกโรงเรียน	32
2	กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	50
3	กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงราย	50
4	จำนวนครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนของจังหวัดเชียงใหม่	51
5	จำนวนครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนของจังหวัดเชียงราย	51
6	ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม	67
7	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ	69
8	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	70
9	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา เรื่องที่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ	70
10	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหาร จัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	71
11	เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษา	72
12	วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	73
13	ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม	82
14	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ	85
15	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	เรื่องที่ ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา 86
17	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัด การเรียนการสอนของครู 88
18	เรื่องที่ครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 89
19	วิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 90
20	ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา 97
21	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาผลงานที่เด่น ๆ ที่คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ทำร่วมกับทางโรงเรียน 99
22	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรค ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา 100
23	จุดเด่น ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 101
24	จุดด้อย ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 102
25	จุดเด่น ของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 102
26	จุดด้อย ของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 103
27	ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 104
28	ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคของการจัดการเรียนการสอนของครู ในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 105
29	คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษา 106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	107
31	ปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคของสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน	114
32	ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม	118
33	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ	119
34	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	120
35	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	121
36	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	122
37	เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา	123
38	วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	124
39	ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม	133
40	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย	136
41	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	137
42	เรื่องที่ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา	138
43	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู	139
44	เรื่องที่ครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
45	วิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 141
46	ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา 148
47	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาผลงานที่เด่นๆ ที่คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ทำร่วมกับทางโรงเรียน 150
48	ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรค ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา 151
49	จุดเด่น ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 152
50	จุดด้อย ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 153
51	จุดเด่น ของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 153
52	จุดด้อยของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 154
53	ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 155
54	ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครู ในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา 156
55	คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษา 157
56	คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ครูมีการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน 158
57	ปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค ของสถานศึกษาจากการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน 165

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
58	179
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวม	
59	180
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility)	
60	181
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness)	
61	182
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเพียงพอ (Adequacy)	
62	183
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านอรรถประโยชน์ (Utility)	
63	184
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านจริยธรรม (Propriety)	
64	185
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านการเห็นพ้องต้องกัน (Agreement)	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า	
1	ขั้นตอนการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน	20
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
3	ภาพจำลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	64
4	รูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (CMU Gear Model for School Based Professional Development)	167
5	หลักการจัดบรรยากาศการฝึกอบรม	168
6	โครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	172
7	ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา	176
8	ภาพจำลองรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู	207

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือ สมศ. ในรอบที่ 2 พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ และต้องการรับความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนถึงกว่า 500 โรงเรียน สถานศึกษาเหล่านี้ไม่ผ่านในมาตรฐานด้านผู้เรียนและมาตรฐานด้านครู ซึ่งเมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์พิจารณาจะพบว่าปัญหาเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันคือ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ขาดคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างชัดเจน ปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547-2556) โดยเฉพาะใน ข้อที่ 2 คือ ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพครู ระบุให้เน้นการสร้างเอกภาพการพัฒนาที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานการศึกษา (SBT-School Based Training) นอกจากนั้นยังเป็นไปตามข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) โดยข้อเสนอในประเด็นที่ 1 ให้มีการจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 17)

ส่วนแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจทำได้หลากหลายวิธีและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความละเอียดอ่อนและจำเป็นต้องใช้การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในส่วนของวงวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินการได้ถ้าองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ มีความชัดเจนและทำงานสอดคล้องกันอย่างเป็นรูปธรรมด้วยเหตุผลที่ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรทั้งภายในและภายนอก โดยทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนต้องมีส่วนร่วมกันอย่างแน่นอน จึงจะเกิดผลเป็นรูปธรรม ดังที่ปรากฏในยุทธศาสตร์และมาตรการการปฏิรูประบบครูศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะมาตรการส่งเสริมความพร้อมและ ความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครูโดยใช้กลไก “TEC-Teacher Education Clusters” ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของมาตรการจะพบว่า สถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มผู้ใช้ครู (คณะอนุกรรมการครูศึกษาแห่งชาติ สำนักงานเลขาธิการศึกษา, 2554: 10)

การพัฒนาครูและผู้บริหารที่ควรเป็นจะมีความแตกต่างจากการพัฒนาวิชาชีพครูแบบดั้งเดิม ที่เน้นการพัฒนาโดยการฝึกอบรมและปฏิบัติการ จากส่วนกลางหรือองค์กรที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเป็นผู้จัดการอบรมให้ ซึ่งแท้จริงแล้วควรยึดหลักการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารในบริบทการทำงานของคน หลักการแห่งความร่วมมือ การแก้ปัญหาจริงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง หลักการสร้างแรงจูงใจ และเรียนรู้ความสำเร็จของตนเอง มีส่วนสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่นำไปสู่ความเป็นไปได้จริง คุ่มค่าและคุ่มทุน

แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ School Based Training “SBT” เป็นนวัตกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารูปแบบหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญของการสร้างพลัง การพัฒนาให้กับสถานศึกษา โดยยึดปัญหาเป็นฐาน (Problem Base) ไม่ใช่การจัดและดำเนินการโดยส่วนกลาง ซึ่งมักไม่ตรงกับความต้องการของแต่ละบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่กระจายอยู่ในแต่ละภูมิภาค และพื้นที่นอกจากนั้นการพัฒนารูปแบบนี้ ยังเน้นการดำเนินโดยโรงเรียน กลุ่มครูและชุมชนร่วมกันคิด วางแผน ร่วมกันพัฒนาโดยใช้กระบวนการคุณภาพ P-D-C-A เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: ก-ฉ) เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปพร้อมๆ กับการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง และเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวเองและเพื่อนครูมากขึ้น เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มครูที่ร่วมโครงการ ส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: 31)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการโครงการนำร่องการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4 โครงการ ตั้งแต่ปี 2541 คือ โครงการครูต้นแบบ (ปี 2541-2544) โครงการครูแห่งชาติ (ปี 2541-2544) โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ปี 2545-2546) โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ (ปี 2546-2547) พบว่าการพัฒนาในรูปแบบนี้ ช่วยสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความต่อเนื่องและยั่งยืนประหยัดค่าใช้จ่าย และมีประสิทธิภาพ โดยใช้ยุทธศาสตร์สนับสนุนส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาครู ทั้งครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ และครูที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยผสมผสานการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งโรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศเหมาะที่จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทยซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังขาดความชัดเจนในการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในสถานศึกษาที่มีปัญหาด้านคุณภาพคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นความสำคัญจำเป็นที่จะแสวงหาคำตอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพ มาตรฐานของการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพของต้นสังกัดและสมศ. ซึ่งเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนั่นเอง

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในระยะที่ 1 มีประเด็นคำถามสำคัญเพื่อการแสวงหาคำตอบ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

1. องค์ความรู้สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีอะไรบ้าง
2. สภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

4. คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามมาตรฐาน 6 ด้านเพียงใด คือ 1) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility) 2) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness) 3) ด้านความเพียงพอ (Adequacy) 4) ด้านอรรถประโยชน์ (Utility) 5) ด้านความเห็นพ้องต้องกัน (Agreement) และ 6) ด้านจริยธรรม (Propriety)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อแสวงหาคำตอบจากคำถามการวิจัยในระยะที่ 1 ดังกล่าว จึงกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้อย่างนี้

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
4. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้าน แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างการบริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ กระบวนการและวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในเครือข่ายสถานศึกษา โดยศึกษาจากสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนรวมถึง การพิจารณาปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา และผลผลิตที่เกิดขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility) 2) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness) 3) ด้านความเพียงพอ (Adequacy) 4) ด้านอรรถประโยชน์ (Utility)

5) ด้านความเห็นพ้องต้องกัน (Agreement) และ 6) ด้านจริยธรรม (Propriety) ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้รูปแบบ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คีศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์และสรุปสิ่งที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อสรุป องค์ความรู้ ครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การบริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ กระบวนการและวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคที่พบ เกี่ยวกับการใช้ องค์ความรู้และสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ความต้องการของสถานศึกษา หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมด้านการปฏิบัติการจัดการสอน การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การบริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ กระบวนการผลลัพธ์ที่เกิดจากการขับเคลื่อนวงล้อฟันเฟืองในสายพานแห่งการมีส่วนร่วม สายพานแห่งศรัทธา และสายพานแห่งคุณภาพ ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่ใช้โรงเรียน เป็นฐาน หมายถึง คุณภาพตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ คือ 1) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility) 2) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness) 3) ด้านความเพียงพอ(Adequacy) 4) ด้านอรรถประโยชน์ (Utility) 5) ด้านความเห็นพ้องต้องกัน (Agreement) และ 6) ด้านจริยธรรม (Propriety)

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ในจังหวัด
เชียงใหม่ และจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2554

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน
2. ทำให้ทราบถึงสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็ก
เกี่ยวกับ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่
และจังหวัดเชียงราย
3. ได้รูปแบบเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
4. ได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงรายที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจาก
ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 1.1 ความหมายโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 1.2 ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก
2. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.2 หลักการของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.3 รูปแบบของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.4 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.5 แนวดำเนินการในการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียน
 - 2.6 ปัจจัยของการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.7 สาเหตุของความล้มเหลวในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ
3. การฝึกอบรม/พัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.1 ความหมายของการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.2 หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.3 องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.4 รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร
 - 3.5 อุปสรรคในกระบวนการพัฒนาครู

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นฐาน

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขนาดเล็ก

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

● ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็กโดยความหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดความหมายที่แตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) ในเรื่องของขนาดโรงเรียนเดิมยึดเอาโรงเรียนที่มีขนาด จำนวนนักเรียน 120 คนลงมา โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดที่โรงเรียนที่มีขนาดนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 (<http://www.kodmhai.com/Kkat/NKkat/Nkkat-1/New2/N3.html>) กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษา ขนาดเล็ก” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียน ไม่เกินสามร้อยคน อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการแบ่งสถานศึกษาขนาดเล็กออกเป็นอีก 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 121 - 300 คน กลุ่มหนึ่ง
2. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ลงมาอีกกลุ่มหนึ่ง

ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก

วรัญญู แสงนภาพวร (2550) ได้นำเสนอปัญหา โรงเรียนขนาดเล็กว่ามีปัญหา มากมายหลายด้าน ดังนี้

1. **ปัญหาด้านบุคลากร** เป็นปัญหาสำคัญคือ ขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ มีครูไม่ครบชั้นเรียน มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ครูคนเดียว ต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบที่คิดตามเกณฑ์จำนวน บุคลากร รวมทั้งขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น ธุรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีภาระงาน ทำให้ครูและนักเรียนต้องรับภาระ ทุกอย่าง

ส่วนในด้านคุณภาพนั้น พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาครูขาดประสิทธิภาพในการสร้างสื่อการเรียนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT) ครูขาดการพัฒนา มีการโยกย้ายครูตามฤดูกาล ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ที่พักอาศัย พาหนะในการเดินทาง ฯลฯ

2. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่มาก การจัดสรรงบประมาณคิดตามรายหัวนักเรียน โรงเรียนจึงได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตามสัดส่วนจำนวนนักเรียนที่น้อยไปด้วย ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารจัดการการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

3. ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่างๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมและทันสมัย หนังสือแบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน อาคารการเรียนมีสภาพเก่า ชำรุดทรุดโทรม และไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตลอดจนขาดห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และภาษา ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ และขาดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

4. ปัญหาความยากจนของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งอยู่ในชนบทที่ยากจน ชุมชนด้อยการศึกษา จึงไม่สามารถให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของ โรงเรียนได้

5. ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 20,771 แห่งจาก 32,000 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 65 ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขาดความพร้อมในด้านต่างๆ อยู่มาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดใตตรง และมีวิสัยทัศน์) มาตรฐานที่ 5 (ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร) นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหานักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดการเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน ขาดแคลนอาหารกลางวันและงานอนามัยไม่มีประสิทธิภาพ

ผลสืบเนื่องมาจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (2552) ได้จำแนกรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ผล สรุปมาเป็น 7 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้นและการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ทิ้งห้องเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

รูปแบบที่ 2 การบูรณาการหลักสูตร เป็นการนำความรู้มารวบรวมประมวลไว้ในหน่วยเดียวกัน สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้บังเกิดผลตามที่ ต้องการ สำหรับการบูรณาการเนื้อหารายวิชา สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร จากนั้นนำวัตถุประสงค์ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้อันแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้อง กันมาเชื่อมโยง สู่การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ แล้วนำมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ครั้งเดียวพร้อมกันในแต่ละช่วงชั้น

รูปแบบที่ 3 ความร่วมมือจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนของทุก สพท. ในเรื่องการขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้

รูปแบบที่ 4 การใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ โดย สพท. หลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างหลากหลาย เช่น รถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile unit) เพื่อให้บริการนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยการรับสัญญาณ การสอนทางไกลจากโรงเรียนไกลกังวลหัวหิน เป็นต้น

รูปแบบที่ 5 รูปแบบโรงเรียน เครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหลัก และโรงเรียนเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 6 ผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย สพท. เป็นการผสมผสานรูปแบบที่ 1-5 ดังกล่าวข้างต้นมาดำเนินงาน นับว่าเป็นรูปแบบที่ทำให้โรงเรียนจำนวนมาก ประสบผลสำเร็จ

รูปแบบที่ 7 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่มีผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตลอดจนมุ่งมั่นสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ดิเรก วรรณเศียร (2544 : 1) ให้ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็น การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนให้มากที่สุดเพื่อให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอิสระและมีความคล่องตัว โดยมีคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครองชุมชน ครู ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่าและผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันบริหารและจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า School-Based Management หรือ Site-Based Management หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานหรือเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบมี ความอิสระคล่องตัวในการบริหารและการจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน (School Board) หรือ School Committee หรือ School Council ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนนักเรียน และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

สำหรับ David (อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545 : 13) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวทางหนึ่งของการปฏิรูปการบริหาร โดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้นโดยมีสมมุติฐานว่า การให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมีผลผลิตขึ้น

ส่วน Cheng (อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545 : 14) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนคณะครู ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมารวมตัวกันเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ได้มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพผลสูงขึ้น

ในขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546 : 3) ได้สรุปว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) หมายถึง การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางให้โรงเรียนมีอำนาจมีอิสระและมีความคล่องตัวที่จะ

ตัดสินใจในการบริหารและจัดการ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ทั้งด้านหลักสูตร งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน ร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

สำหรับ รุ่ง แก้วแดง (2546 : 33) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารฐานโรงเรียน หมายถึง ยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยโอนอำนาจจากหน่วยงานของรัฐ และท้องถิ่นไปยังโรงเรียนซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถควบคุมการจัดการศึกษา รับผิดชอบการตัดสินใจเกี่ยวกับ งบประมาณ บุคลากร และหลักสูตรด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

เช่นเดียวกับ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2546 : 23) กล่าวดังนี้ว่า การบริหารจัดการโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารโรงเรียนและสถานศึกษาที่ยึดหลักการกระจาย อำนาจจากส่วนกลาง (Central Authority) ที่มุ่งให้มีการตัดสินใจร่วมกันในระดับหน่วยปฏิบัติ (School Site) ระหว่าง

1. กลุ่มผู้ให้บริการการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้แทนครู และบุคลากรทางการศึกษา

2. กลุ่มผู้รับบริการการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนนักเรียน และผู้แทนองค์กรประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้โดยให้มีการตัดสินใจอย่างอิสระ (Autonomy) สูงขึ้น และมีความ รับผิดชอบ (Responsibility) ต่อบทบาทและภารกิจของโรงเรียนที่พึงมีต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และวิชาการ

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ว่าเป็นการ กระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มี ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ตัวแทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกัน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ให้มากที่สุด

หลักการของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 3) ได้กล่าวถึงหลักการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ให้กับประชาชน เช่นเดียวกับการสาธารณสุข ซึ่งการรักษาพยาบาลจะอยู่ที่โรงพยาบาล เป็น

กิจกรรมระหว่างหมอกับคนไข้ ไม่ใช่อยู่ที่กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาก็เช่นกัน เป็นกิจกรรมที่โรงเรียน ระหว่างครูกับผู้เรียน ไม่ใช่กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในต่างประเทศมีการกระจายอำนาจจากรัฐและเขตการศึกษาไปยังโรงเรียน ในส่วนของประเทศไทยก็จะมีมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติก็เช่นเดียวกัน

2. หลักการบริหารตนเอง (Self Management) สถานศึกษาจะมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปแบบขององค์กรคณะบุคคล คือ คณะกรรมการโรงเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา

3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีส่วนร่วมได้เสีย (Stakeholder) เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า ซึ่งสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน การตัดสินใจ การกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น การร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ และแม้จะบริหารโดยองค์กรคณะบุคคลก็ตาม ต้องเน้นการกระจายโอกาสไปให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพียงเพื่อโยงโยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

4. หลักการที่มีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบชี้นำหรือสั่งการ แต่เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach) มีการปรับทั้งในเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร โดยในการเปลี่ยนแปลงต้องให้ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน

6. หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เมื่อโรงเรียนได้รับอิสระและอำนาจมา ก็ต้องแสดงความรับผิดชอบที่จะให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

และ ปัญหา แก้วกีย์ (2545 : 5) การบริหารและการจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีหลักการและกรอบแนวคิดดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สามารถตัดสินใจดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

2. หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School Center) โรงเรียนจะเป็นหน่วยงานบริหาร ไม่ใช่ผู้ถูกบริหาร โรงเรียนจะเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของเด็ก สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ทิศทางการวางแผนการจัดการศึกษาของตนเองที่สอดคล้องกันทั้งในระดับส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษาท้องถิ่นและชุมชน

3. หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration Participation) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับการบริหารการตัดสินใจและการจัดการศึกษาทำให้เกิดความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

4. หลักพึ่งตนเอง (Self Management) เน้นให้โรงเรียนมีระบบบริหารตนเอง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการดำเนินงานตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมายตรงกัน บูรณาการสภาวะการณ์ของท้องถิ่นกับโรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. หลักประสานงาน (Coordination) สามารถประสานงานได้ทุกระดับ เน้นความเข้มแข็งสร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับบุคคลภายนอก แสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ ทั้งทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่ๆ

6. หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity and Diversity) การบริหารต้องมีความต่อเนื่องใช้เวลารวมทั้งการใช้เทคนิคการบริหารต้องมีความหลากหลายสอดคล้องกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

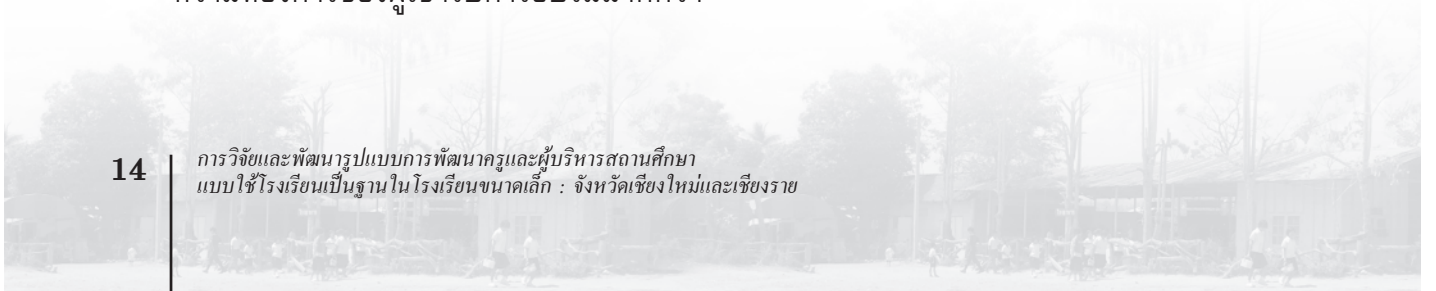
7. หลักการพัฒนาตนเอง (Self Improvement) พัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาบุคคล และพัฒนาทีมงาน สร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

8. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาจะกำหนดนโยบาย และควบคุมมาตรฐานและมีการตรวจสอบคุณภาพ

รูปแบบของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Fenwick and Prince (2002) กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารมี 3 รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิม (Traditional Model) แบบบรรจงสร้าง (Craft Model) แบบสืบเสาะโดยการสะท้อนคิด (Reflective Inquiry Model)

การพัฒนาแบบดั้งเดิม (Traditional Model) เป็นรูปแบบของการที่ผู้บริหารเรียนรู้เรื่องหลักการบริหารจากผลการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และการจัดการในมหาวิทยาลัย กฎเกณฑ์การปฏิบัติเป็นเรื่องภาพรวมแต่ไม่ได้เรียนรู้มาจากบริบทการบริหารของเฉพาะโรงเรียน ในระยะต่อมาการพัฒนาผู้บริหารมักจัดในระดับท้องถิ่น หรือสำหรับผู้เข้ารับบริการเฉพาะกลุ่ม ในรูปแบบของการประชุมปฏิบัติการและการสัมมนา โดยเนื้อหาได้มาจากการวิเคราะห์จากความต้องการของผู้บริหารเอง แต่รูปแบบการให้ความรู้ยังจำลองมาจากการศึกษาในมหาวิทยาลัย ต่างกันที่ใช้เวลาสั้นกว่าและเนื้อหามีความเฉพาะเจาะจงตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่า



ในการพัฒนาแบบบรรจงสร้าง (Craft Model) ผู้บริหารได้รับการพัฒนาโดยตรงจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์มากกว่าจากการตามติดการทำงาน (Shadowing) เพื่อการสังเกตและเรียนรู้อย่างใกล้ชิดในสถานการณ์ ได้เห็นการทำงาน การแก้ปัญหาจริงในบริบทของจริงของผู้บริหารมืออาชีพ

การพัฒนาแบบสืบเสาะโดยการสะท้อนคิด (Reflective Inquiry Model) ในรูปแบบนี้ผู้บริหารได้รับการส่งเสริมให้สร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสืบเสาะความรู้ที่มีระบบ จุดเน้นคือ ความสามารถในการสะท้อนคิดและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในงานปฏิบัติประจำวันของตน ผู้บริหารมีส่วนร่วมโดยตรงในการเรียนรู้ของตน เป้าหมายของการพัฒนา คือ การสะท้อนคิดเกี่ยวกับ ความเชื่อของตนในฐานะของผู้นำของโรงเรียน กล้าเสี่ยงที่จะค้นพบแนวคิดและทักษะใหม่ๆ และใช้ความรู้ใหม่เหล่านั้นในการบริหารในโรงเรียนของตนเอง ประกอบสำคัญของการพัฒนาในรูปแบบนี้ คือ การมีเครือข่าย การมีที่ปรึกษาและการอ่านเขียนเพื่อสะท้อนคิด

จะเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาทั้งสามมีความเหมาะสมกับการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ของตนในบริบทของโรงเรียนของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายและคำแนะนำจาก Mentor โดยบริหารแบบไม่ทิ้งโรงเรียน

รูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลากหลายรูปแบบซึ่งแต่ละสถานศึกษาจะเลือกใช้รูปแบบใดก็ได้ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษานั้น ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2543: 40) ได้กล่าวไว้คือ

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารเป็นหลัก (Administration Control) ผู้บริหารเป็นประธานกรรมการ ส่วนกรรมการอื่นๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชนคณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษาแต่อำนาจการตัดสินใจคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน
2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control) ครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธาน คณะกรรมการโรงเรียนบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนจึงเป็นคณะกรรมการบริหาร
3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก (Community Control) แนวคิดที่สำคัญคือการจัดการศึกษา ควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุดตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการโดยมีผู้บริหารเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4. รูปแบบที่มีครูและชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก (Professional Community) แนวคิดเชื่อว่าทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีมากที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครองในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่าๆ กัน แต่มากกว่าตัวแทนอื่นๆ ผู้บริหารเป็นประธานบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

นอกจากนี้ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544 : 25) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่แตกต่างกันในมิติต่างๆ 4 รูปแบบได้แก่

รูปแบบที่ 1 การบริหารที่มีผู้บริหารเป็นผู้ชี้หน้าเป็นรูปแบบที่มีการปรึกษาหารือกับบุคคลในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน แต่การตัดสินใจเป็นอำนาจชี้ขาดของผู้บริหารแต่ผู้เดียว (Administrative Control School-Based Management: Principal Decides)

รูปแบบที่ 2 การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ เป็นรูปแบบที่มีตัวแทนครูเป็นคณะกรรมการ ในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่น ให้มีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจในด้านงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตรการบริหาร รูปแบบที่มีความเชื่อว่าครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่าผู้อื่นย่อมรับรู้ปัญหาต่างๆ ที่ดีกว่า (Professional Control School-Based Management: Teachers Decide)

รูปแบบที่ 3 การบริหารโดยคณะผู้ปกครองและครูเป็นรูปแบบที่ใช้เพื่อลดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาในกำกับของรัฐ (Charter School) เป็นรูปแบบที่ตัดสินใจจากความคิดเห็นพื้นฐานของความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เกิดผลดีกับบุตรหลานของตนเอง (Balanced Control School-Based Management: Parents and Teachers as Equals Decide)

รูปแบบที่ 4 การบริหารโดยคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษาเป็นรูปแบบที่มอบอำนาจตัดสินใจอย่างมีขอบข่ายจำกัดให้กับคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษา ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับจากเขตพื้นที่ให้แก่สถานศึกษา การจัดการศึกษาเฉพาะทาง (Community Control School-Based Management: Parent/Community Member Decide)

แนวดำเนินการในการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียน
Wohlstetter and Sebring (2000 : 161-175) ได้กล่าวถึงการดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Consequences of SBM Reforms) ไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (Changes in How Schools are Organized and Managed)

การดำเนินการจัดการศึกษาควรกระจายสู่โรงเรียนมากที่สุดซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้แก่โรงเรียนทั้งด้านงบประมาณ (Budget) การบริหารบุคคล (Personnel) และการตัดสินใจด้านหลักสูตรและการสอน (Curriculum and Instruction Decisions) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมต้องมีการดำเนินการให้เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการตัดสินใจในโรงเรียน (New Decision-Making Structures in Schools)

โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจอย่างกว้างขวางสู่องค์การของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรืออาจมีการตั้งอนุคณะกรรมการ (Council Sub-Committees) เพื่อช่วยเกี่ยวกับการดำเนินการด้านต่าง ๆ ตามภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนและคณะอนุกรรมการแต่ละสาขาวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน (The Changing Role of Principals)

ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการโดยการสรรหาบุคลากรมืออาชีพ (The Professional Staff) เพื่อมาช่วยในการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และจะต้องให้คำปรึกษา แนะนำสำหรับบุคลากรซึ่งยังไม่กระตือรือร้นในการทำงานผู้บริหารต้องสามารถสร้างความตระหนักในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่โรงเรียนของชุมชน โดยเน้น การเรียนรู้นักเรียนเป็นสำคัญ ตั้งมาตรฐานสูงสำหรับการเรียนการสอนและกระตุ้นครูให้ มีการพัฒนาตนเองรวมทั้งสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งอาจมีการจัดทัศนศึกษา เยี่ยมชม ห้องเรียนสาธิต มีการกำกับ ติดตามนิเทศอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องขยันขันแข็งเพื่อสร้างโอกาสในการกระตุ้นครูและผู้ปกครองในการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

4. สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับโรงเรียน (New Players in School-Level Decision-Making)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้โดยความร่วมมือของครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และ

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและชุมชน ดังนี้

4.1 ครู (Teachers)

ครูนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการตัดสินใจนอกเหนือจากงานการสอน โดยครูต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การบริหารจัดการของโรงเรียนมากขึ้น ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การเลือกวัสดุ อุปกรณ์การพัฒนางบประมาณ และการพัฒนาสู่มืออาชีพ เช่น การริเริ่มความคิดเกี่ยวกับการจัด การเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ การสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน และร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน จำเป็นจะต้องมีการจัดอบรม การจัดการเรียนรู้หลักสูตรและการประเมิน รวมทั้งทักษะการประสานระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ได้แก่ การตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group Decision-Making) การสร้างฉันทานุมัติ (Consensus-Building) และการขจัดความขัดแย้ง (Conflict-Resolution) ทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills) ได้แก่การประชุมสัมมนา (Running Meetings) การสรรหางบประมาณ (Budgeting) และการสัมภาษณ์ (Interviewing)

4.2 ผู้ปกครอง (Parents)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ปกครอง เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของโรงเรียน (School Policy) และการดำเนินงานของโรงเรียน (School Operations) มีการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน ในรูปของคณะกรรมการโรงเรียน (The School Councils) เพื่อร่วมกันสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องมีการจัดโครงสร้างโดยให้มีทีมงาน (Work Teams) สำหรับประสานความร่วมมือ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและนักการศึกษา เพื่อร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา

5. บทบาทสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (An Altered Role for the District Office)

การกระจายอำนาจหน้าที่สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนโยบาย และกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ 3 แนวทางดังนี้

5.1 การสนับสนุนความเป็นอิสระระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง (Promoting Real Autonomy at the Local Level)

สำนักงานเขตพื้นที่ต้องสนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการท้องถิ่นโดย มุ่งเน้นให้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทน้อยลงใน การบริหารจัดการและเพิ่มบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียน ในการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการดำเนินการของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนสามารถใช้อำนาจที่ได้รับมอบในการปรับปรุงการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

5.2 การสร้างศักยภาพของท้องถิ่นและกระตุ้นการคิดค้นนวัตกรรม (Building Local Capacity and Stimulating Innovations)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องสนับสนุนสถานศึกษาให้มีศักยภาพด้านระบบ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงบประมาณการบริหารบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งอาจใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ตารางและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รวมทั้งอาจมีการปรับโครงสร้างองค์กร (Restructuring) และการบริหารจัดการโดยมุ่งคุณภาพรวมขององค์กร (Total Quality Management)

5.3 ส่งเสริมระบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Establishing a System of Accountability)

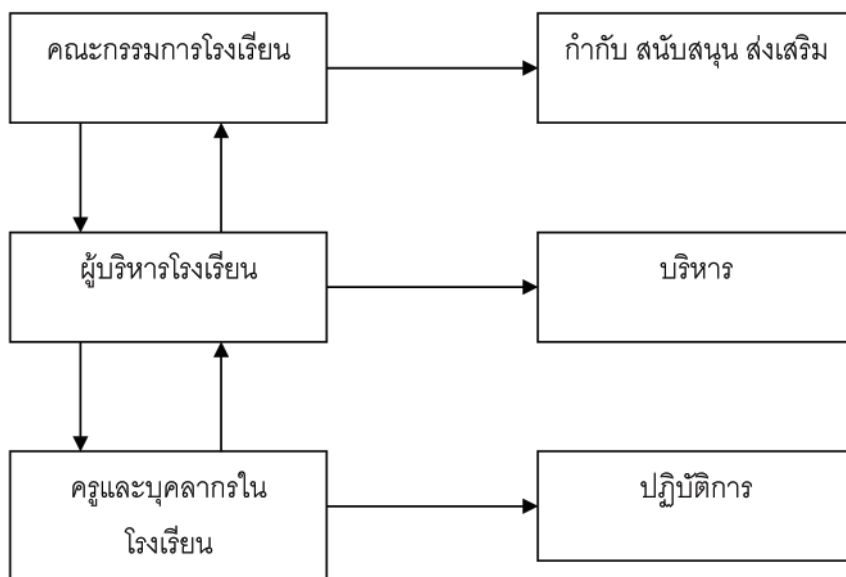
จากการศึกษาวิจัยพบว่า การประกันความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ที่ดีที่สุดนั้นจะต้องใช้เกณฑ์ ซึ่งกำหนดร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน (Bryk et al, 1986 : Chapter 7; Wohlstetter and Griffin, 1998) ซึ่งหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของระบบ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้น คือ ความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งระบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ภายใต้การพัฒนาการบริหารจัดการสามารถสร้างค่านิยม (Values) และความเข้มแข็ง (Strengths) ในการควบคุมของท้องถิ่น อย่างไรก็ตามรูปแบบของระบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้สามารถปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษา แต่ในบางประเด็นก็อาจยังคงมีหลักเกณฑ์อย่างเดียวกัน

Myers and Stone hill, (1993, อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2546 : 52) ได้กล่าวว่าการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้จะประสบผลสำเร็จได้ดี ขึ้นกับปัจจัยดังนี้

1. ต้องมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่การบริหารจากหน่วยงานบริหารส่วนกลางไปยังผู้บริหารโรงเรียนอย่างแท้จริง และตัวผู้บริหารโรงเรียน ก็ต้องใช้อำนาจหน้าที่นั้นร่วมกับครูผู้ปกครอง และผู้แทนจากชุมชน
2. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ การมอบอำนาจหน้าที่ที่จะมากขึ้นอยู่กับการระงับบทบาทและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจด้วย ไม่ใช่เป็นการปิดภาระ

3. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องรู้จักจุดประสงค์การปฏิบัติงานรับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และรู้จักจุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของตนและของผู้อื่น
4. บุคคลในโรงเรียนและในสำนักงานการศึกษาจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการปรับบทบาทและเรียนรู้เกี่ยวกับการสื่อสาร
5. มีการพัฒนาวิชาชีพและฝึกอบรมให้แก่ ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการแก้ปัญหาหลักสูตรและการสอน และสนับสนุนงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม และจัดให้มีเวลาสำหรับการประชุมอย่างสม่ำเสมอ
6. ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในโรงเรียน
7. จะต้องจัดให้มีระบบสื่อสารอย่างเสรี บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารกันทั้งในสายงาน ข้ามสายงานหรือข้ามองค์การก็ได้

สำหรับ ดิเรก วรณเศียร (2544 : 3) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งให้เกิดการตัดสินใจ สั่งการให้เบ็ดเสร็จที่โรงเรียนมากที่สุดตามสภาพ ความต้องการ ความจำเป็นของโรงเรียน โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ โรงเรียนมากที่สุดและทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งรูปแบบกระบวนการ หรือขั้นตอน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แสดงดังภาพ ต่อไปนี้



ภาพ 1 ขั้นตอนการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ที่มา : ดิเรก วรณเศียร, 2544 : 3

จากภาพ 1 แสดงให้เห็นว่า การบริหารและการจัดการโรงเรียนจะมีคณะกรรมการโรงเรียน ทำหน้าที่กำกับสนับสนุนและส่งเสริม โดยมีผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ บังคับบัญชาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้จัดการศึกษาเป็นไปตามหลักสูตร นโยบาย และเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจสั่งการภายใต้ ความเห็นชอบของคณะกรรมการโรงเรียนในขั้นตอนบริหารงานในโรงเรียน

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Cotton (1997 : 8-9) กล่าวว่า สถานศึกษาที่นำแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาใช้ จะส่งผลกระทบต่อระบบระบบการบริหารจัดการศึกษาทั้งของผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและผู้ปกครอง กล่าวคือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและรูปแบบการสอนของครู ซึ่งการบริหารแบบดั้งเดิมที่เป็นลักษณะแบบรวมศูนย์หรือเป็นลักษณะการบริหารโดยการควบคุมจากภายนอก ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือระบบบริหารการศึกษาได้ นอกจากนี้ยังมีความเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ตรวจการศึกษา (Superintendent) เป็นผู้มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้การบริการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใช้โดยบทบาทที่สำคัญ คือ การมีความเข้าใจแก่ชุมชนให้รู้จักบริการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเหตุผลที่ต้องนำมาใช้ เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ใช้อำนาจจากบนลงล่าง ไปสู่การเป็นสมาชิกของคณะกรรมการการบริหาร เปลี่ยนจากการมุ่งความเป็นมาตรฐานเดียวกันไปสู่การสนับสนุนในความหลากหลาย และความ เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละโรงเรียน สนับสนุนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน
2. บุคลากรทางการศึกษาหรือเจ้าหน้าที่สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น เปลี่ยนแปลงจากบทบาทการกำกับติดตามไปสู่การบริการทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนจากการเป็นเจ้านายสู่การเป็นหัวหน้าคณะกรรมการบริหาร เปลี่ยนจากการกำหนดนโยบายโดยลำพังไปเป็นกำหนดร่วมกับสมาชิกอื่นๆ จากเดิมที่อาจจะดูแลกระบวนการศึกษาอยู่ห่างๆ เปลี่ยนเป็นดูแลใกล้ชิดมากขึ้น มีความสำคัญของตำแหน่งสูงขึ้น เพราะโรงเรียนได้รับอำนาจและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
4. ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดมีบทบาทในการเป็นผู้แทนของครูเพื่อช่วยงานผู้บริหาร

5. บทบาทของครูเปลี่ยนจากเดิมที่เคยทำงานอย่างโดดเดี่ยวเป็นมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบริหารมากขึ้น

6. บทบาทของนักเรียนจากเดิมที่ไม่เคยเกี่ยวข้องกับการบริหาร โดยเฉพาะนักเรียนในชั้นสูงๆ ก็จะมีโอกาสให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลและส่งอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียนด้วย

7. ผู้ปกครองและสมาชิกชุมชนจะมีส่วนร่วมเช่นเดียวกับฝ่ายอื่น ในบางครั้งอาจได้รับการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้สามารถให้ความร่วมมือแก่โรงเรียนในการวางแผนและตัดสินใจ

8. คณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีโอกาสกำหนดนโยบายของโรงเรียน จัดสรรทรัพยากร กำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน และช่วยให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน

ปัจจัยของการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 4) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญที่เป็นปัจจัยของการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. พันธกิจของโรงเรียน ต้องชัดเจน สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่รับรู้ของสมาชิกทุกคน

2. รูปแบบการบริหารโรงเรียน บริหารและจัดการศึกษาตามสภาพความต้องการ และความจำเป็นของโรงเรียน

3. มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ ใช้ทฤษฎี Y มองว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

4. รูปแบบการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน อำนวยความสะดวก ไม่ใช่สั่งการและชี้แนะ

6. รูปแบบการใช้อำนาจ เป็นอำนาจของความรู้ความเชี่ยวชาญ

7. เทคนิคการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร ใช้วิธีบริหารเชิงกลยุทธ์ เน้นที่ผลงาน แก้ปัญหาได้ทันการ และรู้จักระดมทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้อย่างชาญฉลาด

8. บทบาทของโรงเรียน สร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขึ้นเอง และมุ่งพัฒนาท้องถิ่น

9. บทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายการศึกษา

10. บทบาทผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้กระตุ้นและประสานงานให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานและเป็นผู้พัฒนาทรัพยากร

11. บทบาทครู เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้ปฏิบัติ

12. บทบาทผู้ปกครอง มีส่วนร่วม สนับสนุนโรงเรียน และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

13. บรรยากาศองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือ และเคารพซึ่งกันและกัน

14. คุณภาพผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความรู้ มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัย เรียนรู้ตลอดเวลาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

15. การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินทั้งระบบ ทั้งตัวบ่งชี้ กระบวนการ และผลที่ได้เพื่อประกันคุณภาพและพัฒนาโรงเรียน

สาเหตุของความล้มเหลวในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ

Wohlstetter (1995, อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 63-64) กล่าวว่า สาเหตุของความล้มเหลวในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ มีดังนี้

1. มีการใช้แต่รูปแบบ ไม่ใช้กระบวนการที่แท้จริง โดยธรรมชาติของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นวิธีการที่ให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจในโรงเรียนต้องใช้รูปแบบการบริหารหลายรูปแบบ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ในหลายๆโรงเรียนนั้น ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คณะกรรมการโรงเรียนมักแต่ถกเถียงกันถึงสิทธิเข้าร่วมประชุม สิทธิออกเสียง จนไม่มีเวลาหรือพลังพอที่จะไปจัดการในเรื่องการปรับปรุงโรงเรียน

2. ผู้บริหารทำงานโดยใช้แนวคิดของตนเป็นหลัก ผู้บริการบางคนเป็นเผด็จการและมักใช้แนวคิดของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในโรงเรียนตนเองโดยไม่ปรึกษาหารือผู้ใด ไม่ใช้การมีส่วนร่วม จึงมักเกิดการขัดแย้งระหว่างครูและผู้บริหาร และในบางครั้ง คณะครูก็ปฏิเสธแผนงานของผู้บริหาร คณะครูขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในโรงเรียน

3. อำนาจการตัดสินใจ ถูกผูกขาดไว้ที่คณะกรรมการโรงเรียน ในการตัดสินใจเรื่องใดๆ ก็ตาม จะทำกันในระดับคณะกรรมการโรงเรียนเพียงคณะเดียว ไม่มีการมอบอำนาจไปยังคณะอนุกรรมการต่างๆ ทำให้ขาดความรู้สึกการมีส่วนร่วมของคณะครูและเจ้าหน้าที่งานจึงมักติดขัดหรือล่าช้าอยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน และเมื่อตัดสินใจสั่งการเรื่องใดๆ ออกไปก็มักไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน

4. กระบวนการทำงานไม่เปลี่ยนแปลง คงดำเนินไปเช่นเดิม จากการวิจัยได้พบว่าการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐานนั้น กินเวลานาน กระบวนการที่ใช้นั้นจะละเอียด ซับซ้อน

ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน แต่โรงเรียนบางแห่งยังเข้าใจผิดคิดว่า เมื่อนำรูปแบบนี้มาใช้แล้ว คนจะปรับตัวเข้ากับรูปแบบเอง โรงเรียนเหล่านั้นไม่ได้ปรับการทำงานให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเวลาทำงาน มักจัดประชุมหลังเลิกงาน และเมื่อทำบ่อยๆ ครั้งเข้า ครูก็ไม่สนใจเข้าร่วมมีการขาดประชุมเสมอๆ

การฝึกอบรมพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ความหมายการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

EI-Baz และคณะ (2003) อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นวิธีการที่ให้ครูในโรงเรียนได้เตรียมความพร้อมในด้านสื่อวัสดุการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นเทคนิคพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการอบรมดังกล่าวนี้จะช่วยพัฒนาให้ครูเกิดความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนมากขึ้น ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากเอกสารงานวิจัยของ UNESCO (1986) Sabar และ HaShahar (1999) สุวิมล ว่องวานิช (2546) และ อรพรรณ พรสีมา และ พงษ์ศิริบรรณพิทักษ์ (2547) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหา และความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิธีการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนจัดทำหลักสูตรและปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อสารจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผนการนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ (วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

1. การฝึกอบรมมุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน
2. การฝึกอบรมเกิดขึ้นภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และครูไม่เสียเวลาที่ต้องเดินทางออกไปฝึกอบรมนอกโรงเรียนเหมือนการฝึกอบรมแบบเดิม
3. สื่อวัสดุการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ทันที

4. สื่อวัสดุการเรียนรู้จัดทำขึ้นด้วยการบูรณาการทางด้านภาษาและวิธีวิทยาเข้าด้วยกัน

5. กระบวนการฝึกอบรมเกิดจากผู้นำในโรงเรียนหรือครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรืออาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ภายนอกโรงเรียน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการก็ได้

6. กระบวนการฝึกอบรมมีคำหลักที่สำคัญ คือ กระบวนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

7. กระบวนการฝึกอบรม เป็นโครงการที่ทุกคนต้องเข้าใจถึงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องและรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ

สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (The Association for Teacher Education in Europe - ATEE, 1993-1995) ซึ่งเป็นสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า นักการศึกษาได้ตระหนักในความสำคัญของโรงเรียนและชี้ว่า โรงเรียนต้องเป็นศูนย์กลางการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาครูซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา จึงต้องสนองความต้องการของโรงเรียนและของครูในโรงเรียน แนวคิดใหม่ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูประจำการได้เปลี่ยนจากการใช้สถาบันเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านหลักสูตรไปเป็นการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการเรียนรู้มากกว่าการสอน (อ้างใน สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การฝึกหัด (Train) และการฝึกสอน (Coach) ที่มุ่งเน้นให้ครูมีทักษะการสอนไม่เพียงพอต่อการพัฒนาครูในการปฏิบัติการศึกษา Little (2011) ให้ความเห็นว่าการรวมกลุ่มเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจะตอบสนองต่อความซับซ้อนของการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสอนเนื้อหา การประเมินและการเป็นมืออาชีพทางการสอนได้สมบูรณ์มากขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2547) ได้เสนอหลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ

3. เป็นการพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4. เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มิใช่เป็นการบังคับ

5. เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้กับผู้รับการฝึกอบรม

6. เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง

7. เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่ม และพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. เป็นการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการ P D C A คือมีการวางแผนนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนการดำเนินการเป็นวงจรพัฒนาที่ต่อเนื่อง

9. เป็นการฝึกอบรมที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มีการประเมินหลากหลายรูปแบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม และประเมินผลจากการฝึกอบรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผลจากผู้เรียนของครูผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้วย

10. เป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำหรับองค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาครูให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2. ผู้จัดฝึกอบรม คือครูที่เห็นปัญหาและมีความต้องการในการอบรม ร่วมกันจัดอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ต้องการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่

3. ผู้ให้การฝึกอบรม คือครูที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ครูเข้ารับการอบรม ต้องการ มีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู

4. ผู้เข้ารับการอบรม คือครูที่ที่ความสนใจและสมัครใจเข้ารับการอบรม
 5. ระยะเวลาอบรม ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้จัดอบรมและผู้ให้การอบรม เป็นการดำเนินการที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผู้ให้การอบรมและผู้อบรมอาจพบกันในการปฏิบัติงานสาธิตวิธีการในขณะปฏิบัติงาน หรือ พบปะสนทนากันเป็นประจำในช่วงเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียน ช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเข้าก่อนเข้าเรียนก็ได้
 6. รูปแบบการพัฒนาไม่ตายตัว แต่มีกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้วงจร PDCA เป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการ และใช้กระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนา คือ
 - 1) การให้มีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม
 - 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม
 - 3) ตั้งใจคือ ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
 - 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง
 7. เนื้อหาการอบรม ตามความต้องการของผู้อบรม ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน
 8. สถานที่อบรม ใช้ในโรงเรียน ในห้องเรียน สามารถสาธิตวิธีการปฏิบัติจริงได้ทันที
 9. งบประมาณ ตามที่โรงเรียนจัดสรร และอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน
 10. การประเมินผล มี 3 ระยะ คือ ก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม
- สำหรับเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริการสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ สนับสนุนอย่างจริงจัง โดยบรรจุแผนการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ผู้ให้การอบรมต้องเป็นผู้ที่ได้รับ การยอมรับอย่างแท้จริง

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

บัณฑิต อินทรชั้น (2526 : 51-52) ได้กล่าวถึงวิธีการในการพัฒนาบุคลากรว่า บุคลากรในองค์กรแบ่งออกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการในการพัฒนาบุคคลทั้งสองกลุ่มมีจุดมุ่งหมายและวิธีการต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหาร การพัฒนาจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การหยั่งรู้ทัศนคติต่อบุคคล ทักษะทางแนวคิด โดยใช้วิธีการประชุม บรรยาย สาธิต ดูงาน ปฐมนิเทศ สอนงาน ฝึกอบรม ศึกษาต่อ เป็นต้น ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ วิธีการทำงาน โดยใช้วิธีปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การค้นคว้า คู่มือ เป็นต้น

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 20-22) ได้สรุปถึงวิธีที่นิยมปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรไว้ 13 วิธี ดังนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศ การปฐมนิเทศเป็นการแนะนำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร หรือบุคลากรเก่าที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้รู้จักงานที่ปฏิบัติ

2. การสอนงาน การสอนงานเป็นการช่วยให้บุคลากรได้รับการสอนมีประสบการณ์ตามความต้องการของผู้สอน และผู้รับการสอน โดยผู้สอนจะแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติโดยถูกต้อง โดยอาจใช้การสอนแบบตัวต่อตัว หรือแบบกลุ่มก็ได้

3. การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดู จะได้เห็นของจริงด้วยตนเอง ได้พบกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดู มีโอกาสซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติ และได้เห็นขั้นตอนของการทำงานอย่างชัดเจน

4. การส่งไปศึกษาต่อ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่งเพราะบุคลากรได้มีโอกาสไปหาความรู้ และทักษะงานที่ทำอยู่และจะได้แนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานนั้นๆ

5. การมอบอำนาจ และความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เรียนรู้งานขณะปฏิบัติงาน ผู้ได้รับมอบอำนาจความรับผิดชอบจะต้องศึกษาดูงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ จะต้องรู้ขั้นตอนการปฏิบัตินั้นเป็นอย่างดี จึงจะสามารถทำงานที่ตนเองได้รับมอบอำนาจความรับผิดชอบได้

6. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการที่ดีวิธีหนึ่งทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้งานมากขึ้น และเมื่อบุคลากรได้รู้จักและได้เรียนรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานหลายๆ อย่าง ก็จะช่วยให้ปฏิบัติงานสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นอย่างดี

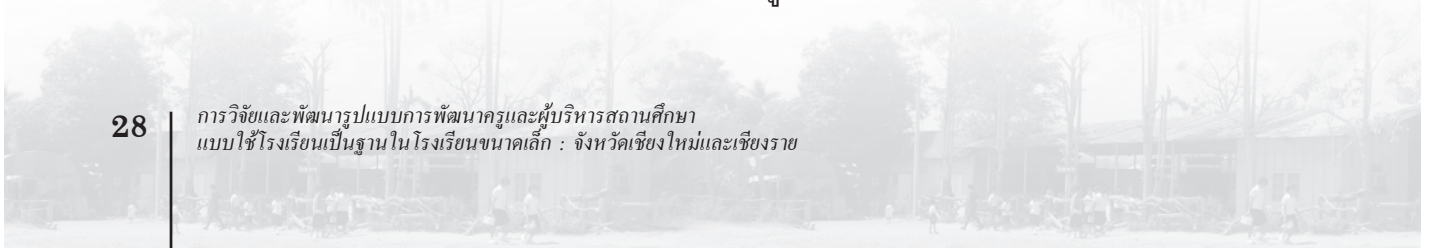
7. การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย เป็นการฝึกให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายได้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้นในระหว่างที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยก็จะได้รับการแนะนำจากหัวหน้างานรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนรู้วิธีการทำงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตนเองจะรับผิดชอบต่อไป

8. การให้รักษาการแทน การให้รักษาการแทนใช้กับตำแหน่งต่างๆ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ผู้ทำหน้าที่รักษาแทนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นแทน

9. การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ การที่บุคลากรในองค์กรได้เข้าร่วมประชุมแทนผู้บริหารก็เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยพัฒนาบุคลากรผู้นั้น

10. การจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน การมีคู่มือในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่างๆ ของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานจะทันสมัยเสมอ

11. การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรมทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่ตนเองฝึก งานที่ฝึกทักษะเป็นงานที่ตรงกับงานในองค์กรจึงทำให้ผู้ฝึกงานเกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี



12. การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นอีกวิธีหนึ่งที่บุคลากรจะได้รับความรู้ แนวคิดใหม่ เจตคติ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรม

13. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันมาก และถ้า จัดได้ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลากรได้ดีวิธีหนึ่ง

จากเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2538 : 35) พบว่า ได้กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ องค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. การบรรยาย
2. การอภิปราย
3. การสัมมนา
4. การฝึกอบรม
5. การประชุม
6. การประชุมปฏิบัติการ
7. การประชุมวิชาการ
8. การระดมพลังสมอง
9. การทดลองปฏิบัติงาน
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง
11. การศึกษาดูงาน และเยี่ยมชมกิจการของหน่วยงานอื่น
12. การมอบหมายงานพิเศษ
13. การนิเทศภายใน
14. จากแจกเอกสารคู่มือต่างๆ
15. การทัศนศึกษา
16. การแสดงบทบาทสมมติ
17. การทำโครงการวิจัย
18. การฝึกประสานงาน
19. การฝึกแก้ปัญห
20. การเล่นเกมส์
21. การสาธิต
22. การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ
23. การใช้ภาพยนตร์ โทรทัศน์ สไลด์ สื่ออื่น ๆ
24. การร่วมกิจกรรมของชุมชน

25. การให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

26. การสำรวจตนเอง

27. การศึกษาเฉพาะกรณี

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 35) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรว่ามีหลากหลายรูปแบบ เช่น จัดฝึกอบรมที่เรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมทางไกล สื่อ อุปกรณ์ หนังสือ ตำราที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่ทำงาน หรือที่บ้าน ตลอดจนการศึกษาถึงแนวโน้มของรูปแบบการฝึกอบรมที่จะเปลี่ยนไปด้วย

ภายใต้แนวคิดการพัฒนาคูโดยใช้หลักการพัฒนาที่มงาน สปาร์คส์ และ ลุคส์ - ฮอรัลเลย์ (Sparks Loucks - Horsley 1990) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคูไปสู่ความเป็นคู่มืออาชีพ โดยมี 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model)
2. รูปแบบการแนะนำเป็นรายบุคคล (Individually Guided Development)
3. รูปแบบการสังเกตและประเมิน (Observation and Assessment Model)
4. รูปแบบการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Process)
5. รูปแบบการแสวงหาความรู้และวิธีการด้วยตนเอง (Inquiry)

อย่างไรก็ตาม Lieberman (1995) ชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการพัฒนาวิชาชีพแบบดั้งเดิม ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนาคูยังขาดความรู้เรื่องคู่มือการเรียนรู้อย่างไร
2. ไม่มีคำจำกัดความที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาด้านการปฏิบัติการของคู่มือ
3. วิธีการพัฒนาคูมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยไม่คำนึงถึงความเห็นของคู่มือเกี่ยวกับการเรียนรู้
4. มองทฤษฎีการสอนว่าเป็นชุดของทักษะที่ไม่เปิดช่องว่างให้กับการสร้างองค์ความรู้ใหม่
5. โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพไม่คำนึงถึงบริบทการทำงานของคู่มือ
6. กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงไม่ได้คำนึงถึงกลไกการให้การสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทการทำงาน



ดังนั้นนักการศึกษาท่านนี้จึงเห็นว่า ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากการสอนตรง (Direct teaching) ไปสู่การเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง นอกจากนี้ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและหุ้นส่วนการเรียนรู้ เพื่อการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Miller and O'shea (1994) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องเปลี่ยนจากการอบรมครูโดยตรงมาเป็นการเรียนรู้ของครูในและนอกโรงเรียน วิธีพัฒนาแบบนี้เปลี่ยนไปจากการที่ครูฟังเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ มาเป็นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหา กระบวนการ และการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน ไปสู่การเรียนรู้จากแหล่งสนับสนุนภายนอก เช่น เครือข่ายความร่วมมือจากกลุ่มนอกโรงเรียน การพัฒนาครูอย่างยั่งยืนควรเน้นที่การเรียนรู้ของครู โดยวิธีการต่อไปนี้ สร้างบทบาทใหม่ เช่น ครูผู้นำเพื่อนผู้ชี้แนะ ครูนักวิชาการ สร้างความสัมพันธ์แบบใหม่ เช่น เพื่อนโคชเพื่อน ร่วมทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ สร้างโครงสร้างใหม่ กลุ่มแก้ปัญหา ทีมตัดสินใจเรื่องโรงเรียน ทำงานชนิดใหม่ เช่น การเขียนวารสาร การเรียนรู้การประเมินแนวใหม่ การสื่อสารออนไลน์

รูปแบบการฝึกอบรมแนวใหม่ที่สอดคล้องกับความเชื่อดังกล่าว Lieberman and Miller (Forthcoming) ประกอบด้วยรูปแบบการดำเนินการ 3 แบบ คือ การสอนตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in school) และการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยมีกิจกรรมย่อยๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ ดังนี้

ตาราง 1 กิจกรรมย่อยภายใต้กระบวนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การสอนตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้นอกโรงเรียน

การสอนตรง	การเรียนรู้ในโรงเรียน	การเรียนรู้นอกโรงเรียน
<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) • การสร้างความตระหนัก (Awareness Sessions) • การให้ความรู้พื้นฐาน (Basic Knowledge) • การสนทนา (Initial Conversation) • วิทยากรที่มีบารมี (Charismatic Speakers) • การประชุมสัมมนา (Conferences) • การเรียนและฝึกอบรม (Courses and Workshops) • การให้คำปรึกษา (Consultations) 	<ul style="list-style-type: none"> • ครูนักปราชญ์ (Teacher Scholars) • ครูผู้นำ (Teacher Leaders) • เพื่อนผู้วิพากษ์ (Critical Friends) • กลุ่มทบทวนคุณภาพการศึกษา (School Quality Review) • เพื่อนฝึกสอนเพื่อน (Peer Coaching) • วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) • การเล่าเรื่อง (Story Telling) • การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Sharing Experience) • การสอนกันและกัน (Teaching Each Other) • กลุ่มแก้ปัญหา (Problem Solving Groups) • การทบทวนเชิงบรรยาย (Descriptive Reviews) • การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) • ครูในฐานะผู้เรียน (Experiencing Self as Learner) • การเขียนโครงร่าง (Proposal Writing) 	<ul style="list-style-type: none"> • เครือข่ายการปฏิรูป (Reform Networks) • การร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย (School / University Partnerships) • เครือข่ายเนื้อหาสาระ (Subject Matter Networks) • การจัดกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Groups) • การร่วมมือ (Collaborations) • ศูนย์ครู (Teacher Centers) • การสร้างเครือข่าย Impact II • การร่วมมือครูแบบ NEA and AFT Collaborations

ตาราง 1 กิจกรรมย่อยภายใต้กระบวนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การสอนตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้นอกโรงเรียน (ต่อ)

การสอนตรง	การเรียนรู้ในโรงเรียน	การเรียนรู้นอกโรงเรียน
	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติกรณีศึกษา (Case Studies Practice) • การสร้างมาตรฐาน (Standard Setting) • การเขียนบันทึก (Journal) • การทำงานร่วมกัน (Working on Tasks Together) • การเขียนลงวารสาร (Writing for Journals) • การสนทนาออนไลน์ (On-line Conversations) • ทีมจัดการไซต์โรงเรียน (School Site Management Team) • การเขียนหลักสูตร (Curriculum Writing) 	

การพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบนี้นับว่าเหมาะสมกับการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยกิจกรรมการสอนตรงเนื้อหาการอบรมหรือการให้คำปรึกษาจะปรับให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของโรงเรียน ส่วนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหารในรูปแบบการสอนตรงอาจใช้การให้คำปรึกษา ในรูปแบบของการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่วนกิจกรรมการพัฒนาครู อาจใช้เพื่อนฝึกสอนเพื่อน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำวิจัยชั้นเรียนหรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารอาจใช้ การสะท้อนคิด การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการทำแฟ้มสะสมงาน เป็นต้น ส่วนในรูปแบบที่สาม การเรียนรู้นอกโรงเรียน การใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจะใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายทางสังคมช่วย (Social Network) ช่วยในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยครูไม่ต้องทิ้งห้องเรียน

รูปแบบการพัฒนาเป็นรายบุคคลภายใต้การชี้แนะของทีมงาน

ครูสามารถเรียนรู้และปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยใช้พื้นฐานจากความรู้ที่ครูมีอยู่ รูปแบบการพัฒนาคนแบบนี้จึงมีข้อตกลงว่า ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้และเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถภูมิใจได้มากที่สุด ถ้าให้เลือกเป้าหมายการเรียนรู้และภารกิจด้วยตนเอง รูปแบบการพัฒนาครูแบบนี้สามารถนำไปใช้กับครูที่มีเป้าหมายต่างกัน

รูปแบบการพัฒนาครูแบบนี้ ประกอบด้วยระยะการพัฒนาหลายระยะ ดังนี้

1. การระบุความต้องการ
2. การพัฒนาแผนการเรียนรู้
3. การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง
4. การประเมินผลที่เกิดขึ้น

รูปแบบการสังเกตและการประเมิน

การสังเกตการปฏิบัติการสอนของครูแล้วให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์เป็นวิธีการที่ได้ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนและการเรียนรู้ ในปัจจุบัน ครูส่วนใหญ่แทบจะไม่ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้วิธีการสังเกตและประเมิน หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่วัดและสังเกตได้เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนของครู แล้วประเมินสรุปเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนเทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนของครู อาจใช้วิธีการสังเกตการสอนแบบกัลยาณมิตรโดยกลุ่มเพื่อนครู การชี้แนะ การแนะแนวแบบคลินิก และการประเมินการปฏิบัติ

กระบวนการ การสังเกตและการประเมิน ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. การประชุมก่อนการสังเกต (Preobservation Conference)
2. การเข้าสังเกตโดยมีการกำหนดกรอบการสังเกตอย่างชัดเจน
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การประชุมหลังการสังเกต
5. การประเมิน ระบบการสังเกตและประเมิน

รูปแบบการพัฒนาครูแบบนี้ อยู่บนรากฐานของแนวคิดในการใช้ การให้ผลป้อนกลับและการวิเคราะห์ การที่ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน ทำให้ครูตัดสินใจปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนของเขา ผลที่ตามมาคือการได้ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติจริงด้วยตัวครูเอง



การสังเกตแบบกัลยาณมิตรโดยเพื่อนครู และการให้คำแนะนำเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากในการพัฒนาครู แต่ปรากฏว่าวิธีการนี้มักไม่ค่อยได้ใช้ จากผลการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูแบบการสังเกตและการประเมินไปใช้ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบนี้ทำให้ครูเปลี่ยนความเชื่อและพฤติกรรมการสอนแต่ไม่มีการยืนยันถึงผลการเปลี่ยนพฤติกรรมในผู้เรียน (Sparks, 1990)

รูปแบบการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

รูปแบบนี้เน้นการผสมผสานการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน รูปแบบประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ดังนี้

1. การระบุปัญหาหรือความต้องการ
2. การพัฒนาแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน
3. การเสาะแสวงหาความรู้หรือทักษะที่ต้องใช้เพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
4. การดำเนินการตามแนวปฏิบัติหรือการพัฒนาผลผลิตของหลักสูตร
5. การประเมินผลลัพธ์

ข้อตกลงที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของการใช้รูปแบบนี้ในการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นมืออาชีพคือ ครูจะเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อเขาต้องการการเรียนรู้ หรือเขาต้องการรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหา ครูที่ได้รับการพัฒนาโดยวิธีการนี้ จะมีพัฒนาการของการสร้างความรู้สึกร่วมกันจนถึงขั้นสุดท้าย

รูปแบบการเสาะแสวงหาความรู้และวิธีการด้วยตนเอง

รูปแบบนี้ครูจะระบุประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ตนสนใจ รวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาสาเหตุ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหา และดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดใหม่ที่พัฒนาขึ้น

รูปแบบการเสาะแสวงหาความรู้และวิธีการด้วยตนเองจะมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้พัฒนาครู โดยอาจจัดกระทำกับครูเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มครูกลุ่มเล็กๆ หรือทั้งโรงเรียน รูปแบบการพัฒนาครูแบบนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. ระบุปัญหาและสภาพปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. รวบรวมข้อมูล
3. วิเคราะห์และตีความข้อมูล
4. สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนบนพื้นฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปใช้ปฏิบัติจริง
5. ประเมินผลที่เกิดขึ้น

รูปแบบการเสาะแสวงหาความรู้และวิธีการด้วยตนเองอยู่บนข้อตกลงว่า ครูแต่ละคนมีความรู้ความสามารถในการหาวิธีแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตน รูปแบบการพัฒนาครูแบบนี้ ช่วยให้ครูเกิดพัฒนาการความรู้สึกร่วมกันตั้งแต่ชั้นที่ 2 คือ ชั้นตอบสนอง และพัฒนาไปยังขั้นอื่นๆ จนถึงขั้นสุดท้าย

อุปสรรคในการกระบวนการพัฒนาครู

คลาร์ค (Clark 1994 : 40-41) ได้กล่าวถึงอุปสรรค 12 ประการที่เกิดขึ้นได้ในกระบวนการ พัฒนาครู โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

อุปสรรคที่เป็นปัจจัยภายนอก

1. การใช้ทฤษฎีที่ไม่เหมาะสม
2. การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานกลาง การขาดแหล่งเงินทุน และการขาดการติดตามผล
3. ความล้มเหลวในการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการสถานศึกษา และชุมชน

4. การไม่เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนได้มีเวลาศึกษาค้นคว้า วางแผนการสอนร่วมกัน และทำงานร่วมกัน
5. วิธีการประเมินผู้เรียนและการประเมินผู้สอน ไม่สอดคล้องกับนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู
6. การรับรู้ของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ต่อนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู

อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความรู้ และการปฏิบัติของครู

7. การขาดความมุ่งมั่นของครูที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้
8. ความคุ้นเคยและยึดมั่นในสิ่งที่เคยปฏิบัติ ก่อให้เกิดการต่อต้านนวัตกรรมใหม่
9. ครูมีความรู้ด้านเนื้อหาวิชาที่สอนและเนื้อหาวิชาครูไม่เพียงพอ

อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงานในโรงเรียน

10. การขาดความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
11. การให้ความสำคัญกับการแก้ไขข้อบกพร่องมากกว่าการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา
12. การขาดการผสมผสานความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้เข้ากับความรู้ และวิธีการพัฒนาทีมงาน



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นฐาน

สกาวัตน์ ชุ่มเชย (2543) ได้ศึกษารูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับพัฒนาครู ประถม ศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรเป็นโปรแกรมการวิจัยที่มีกิจกรรมการวิจัยต่อเนื่องไปเพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้และการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องของครู โปรแกรมการวิจัยควรประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ระยะที่ 2 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู ระยะที่ 3 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถม ศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ ควรมีระบบ การจัดการที่ดีและมีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน สิ่งสำคัญที่ทางโรงเรียนจะต้องทำคือ การจัดระบบบริหารจัดการในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำวิจัยปฏิบัติการของครู เช่น การจัดเวลา จัดตารางสอนแบบยืดหยุ่น การมอบหมายงานโดยช่วยให้ครูมีเวลามากยิ่งขึ้น สำหรับการเตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ของครู รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ปรึกษา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเวทีวิจัยให้ครูได้แสดงผลงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า 1) ครูยังขาดความรู้และไม่เข้าใจในเรื่องการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด และโรงเรียนควรจัดกิจกรรมและปัจจัยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจและลงมือปฏิบัติการวิจัยเพื่อผลการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการใช้วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2) ครูมีปัญหาในเรื่องภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ดังนั้นทางโรงเรียนควรวางแผนจัดระบบ และจัดตารางเวลาให้ครูได้ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างเหมาะสม 3) ครูยังขาดที่ปรึกษา ดังนั้น หน่วยงานสนับสนุนครูควรทำระบบข้อมูลและระบบเครือข่ายครูนักวิจัยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์ในการวิจัยของครู

สว่าง คำภีระ (2544) ได้ศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเข้าสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานประถมศึกษาอำเภอทุ่งหัวช้าง สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีการวางแผน มีการปรับเปลี่ยนในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง คือเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน ครู นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการตรวจสอบ ประเมินโครงการ กิจกรรมนักเรียน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารในระดับมาก

สำหรับ เสรี พุทธรพวน (2546) ศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำพูน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวเดียวกันว่าการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาและข้อเสนอแนะสรุปว่าผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงการปรับระบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งบุคลากรยังไม่มีความพร้อม ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความเข้าใจความพร้อมในหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนแม่บทแผนยุทธศาสตร์มีน้อย

สมุทรา ชำนาญ (2546) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าโครงสร้างองค์กรที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ส่วนการบริหารวิชาการที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การอนุมัติการเลื่อนขั้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน ขณะที่การบริหารงบประมาณ 3 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดแผนงาน งบประมาณของโรงเรียน การรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการอนุมัติการสั่งซื้อ สั่งจ้างในโรงเรียน และการบริหารงานทั่วไป 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน การกำหนดนโยบายของโรงเรียน และการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน

สินธม อุ่นกอง (2546) ได้ศึกษาบทบาทของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมืองชน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการบริหารและการจัดการเรื่องของการแบ่งงาน หรือมอบหมายภาระหน้าที่รับผิดชอบ สภาพ การดำเนินงานระหว่างชุมชนและโรงเรียนในอดีตจนถึงปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตการมีส่วนร่วมในทางวิชาการเป็นประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ สองประเด็นคือ ประเด็นที่หนึ่ง ชุมชนได้ติดตามข่าวทางด้านการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นค่อนข้างมาก ประเด็นที่สอง ชุมชนให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง และเห็นถึงความสำคัญของโรงเรียนในการมีส่วนให้ความช่วยเหลือชุมชนในการพัฒนาตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมมาโดยตลอด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) เสนอรูปแบบการพัฒนาครูประจำการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งหวังให้มีการจัดการเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีสองรูปแบบ คือ พีดีซีเอ (PDCA Model) และกัลยาณมิตร ที่ครูจะได้รับ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรตามหลักคิดทางศาสนาพุทธสี่ประการ คือ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2003) ให้ใจ ร่วมใจ ทั้งใจและเปิดใจ โดยมีการนำร่องโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในปี 2544-2546 ผลการวิจัยได้รูปแบบ การฝึก อบรม 10 รูปแบบที่ได้ผลดี ครูพอใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร นักเรียน มีความสุขในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่ดีขึ้น ในปี 2546-2547 มีการทำ โครงการต่อเนื่อง ดำเนินการฝึกอบรมในพื้นที่ ผลการดำเนินการ คือ ครูมีการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนการสอนในทางที่ดีขึ้น มีความตื่นตัวในการพัฒนาตัวเอง แสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง มีการทำงานเป็นทีม ตั้งใจสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนมากขึ้น มีความสุขในการอบรม ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนมากขึ้น ชอบการสอนของครู จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของ การฝึกอบรม คือ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญอย่างจริงจัง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ให้การอบรมมีความเชี่ยวชาญ ได้รับความศรัทธาและผู้เข้ารับการอบรมสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการ จะเห็นได้ว่าการฝึก อบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในรูปแบบที่ดำเนินการประสบความสำเร็จด้วยดีจากผลที่ดี ที่เกิดในครูและนักเรียน อย่างไรก็ตามการพัฒนาครูจะมีความยั่งยืนมากขึ้น หากมีการเพิ่ม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

นันทนา แก้วจันทร์(2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บัตตานีเขต 2” ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบ เสนอและปรับรูปแบบให้ได้รูปแบบที่ เหมาะสมกับการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบัตตานีเขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นโรงเรียนกับชุมชนเป็นหลัก ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามี ความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบัตตานีเขต 2 องค์ประกอบ ของรูปแบบประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบ มีส่วนร่วม และหลักการบริหารจัดการที่ดี 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ ฝ่ายงานบริหารวิชาการ ฝ่าย งานบริหารงบประมาณ ฝ่ายงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายงานบริหารทั่วไป และ 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการวางแผน (Plan) กระบวนการปฏิบัติตามแผน (Do) กระบวนการ ตรวจสอบ (Check) และกระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Action)

อิริชค ประสพโชควัฒนา (2550) ศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ดังนี้ คือ ขาดงบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นของผู้อำนวยการโรงเรียนผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และขาดการประชาสัมพันธ์ โดยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ คือ การเพิ่มงบประมาณและวัสดุให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก ควรถ่ายโอนโรงเรียนให้ท้องถิ่น ไม่ควรเลือกกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ควรเป็นเลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง ควรมีการกระจายอำนาจ ผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการประชุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Teaero (1997) เห็นว่าในประเทศในหมู่เกาะเล็ก เช่น Kiribati ที่ต้องส่งครูไปอบรมที่มหาวิทยาลัยนอกประเทศเป็นสิ่งที่ใช้งบประมาณมากและการพัฒนาครูไม่ทั่วถึง การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ได้รับการสนับสนุนร่วมกันของรัฐบาล องค์กรทางศาสนา และมหาวิทยาลัยจึงน่าจะเป็นแนวทางที่ดีกว่า ครูจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมกันในโรงเรียนและอาจใช้วุฒิปัตการอบรมเป็นส่วนหนึ่งของประกาศนียบัตรการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เป็นหุ้นส่วนการร่วมมือนี้ได้

Sabar & HaShahar (1999) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้เป็นการศึกษารายกรณี (Case Study Method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม เช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็น ในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการอบรมในโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจะช่วยสนับสนุนการทำงานของครู เพิ่มแรงจูงใจทัศนคติในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังในโรงเรียนอีกด้วย

Park Jong Pil (2000) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนโรงเรียนที่ปกครองตนเอง : การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในเกาหลี (Creating an Autonomous School Community : School-Based Management in Korea) การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

การเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทของครู พ่อแม่ และการบริหารโรงเรียน ภายหลังจากการปฏิรูป การศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศเกาหลีใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดย การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร เอกสารที่ศึกษาเป็นบันทึก การประชุมคณะกรรมการโรงเรียน รายงานและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องย้อนหลัง 4 ปี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนไม่มีบทบาทตามที่คาดหวัง อำนาจการตัดสินใจด้านหลักสูตรงบประมาณ บุคลากร ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง รัฐบาล และเขตการศึกษาไม่ได้กระจายอำนาจให้โรงเรียนเพียงพอ ผลการวิจัยยังระบุว่า ความสำเร็จ ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ ครู ผู้ปกครอง มีบทบาทและ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมากที่สุด บทบาทหน้าที่เหล่านี้ต้องถูกกำหนดไว้ใน นโยบายทุกระดับ

Robinson & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษา รายกรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการ อภิปรายกลุ่ม (discussion) โดยใช้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น กลุ่มย่อยประมาณ 16 คน ประเด็นการอภิปราย คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัญหา การจัดกระบวนการเรียนรู้ พื้นที่ของ การพัฒนาวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานระหว่างนักวิจัยกับครูที่ เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกมา 1 กรณี เพื่อเลือกจุดเน้นและรูปแบบการเรียนรู้ของครู จุดเน้นตาม ความสนใจของครู และสารสนเทศที่ครูต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักวิจัยและครูมีอาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันวางแผน และเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัยคนที่สอง และครูมีอาชีพ โดยใช้กิจกรรม การประชุมแลกเปลี่ยน

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานของครูที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้และความรู้ต่างๆที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 3 ลงสู่ ห้องเรียน ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ครูจะได้รับเอกสารและ บทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่างๆเพื่อช่วยให้ครูเลือกพื้นที่ความสนใจได้

ขั้นตอนที่ 5 การนิเทศและติดตามผล เป็นการดำเนินงานของนักวิจัยคนที่สองกับ ครูแต่ละคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย นักวิจัยคนที่สองจะเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อร่วมกัน วางแผนและดำเนินงานตาม หัวข้อความสนใจของครูแต่ละคน รวมทั้งการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นตลอดจนการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้อยู่ในช่วงสัปดาห์ที่ 2-สัปดาห์

ที่ 6 และใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มในวันสุดท้าย 1 วัน ครึ่ง ระหว่างครูกลุ่มที่ 1 กับครูกลุ่มที่ 2 เพื่อร่วมกันแบ่งปันความรู้ร่วมกันและรายงานความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มใหญ่ ประเด็นของการสนทนาคือ ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จุดด้อยของการฝึกอบรม วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การดำเนินงานนี้ใช้เวลา 1 วันครึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ (1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล (2) ผลทางบวกของกระบวนการ (3) พื้นที่สำหรับการปรับปรุง และ (4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืน ซึ่งสรุปผลได้ว่า รูปแบบการอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพดีเน้นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลา และวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนา หรือจุดที่สนใจซึ่งเป็นเรื่องยาก

Everton(1989) ศึกษาการพัฒนาและใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อปรับปรุงการจัดการห้องเรียนในระดับประถมศึกษาหลักการที่ใช้คือ ส่งหน่วยพัฒนาบุคลากรประจำเขตพื้นที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนจำนวน 3 ครั้ง ครึ่งละ 1 วัน จากนั้นผู้ให้การฝึกอบรมจะใช้เวลาเพิ่มอีก 2 สัปดาห์ สำหรับพัฒนาการนำเสนอและกิจกรรมสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งจะจัดขึ้นก่อนวันเปิดภาคเรียน หลังจากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความรู้ เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ หรือการเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การสร้างกฎสำหรับพฤติกรรมต่างๆไป การสร้างกฎและกระบวนการสำหรับเรื่องเฉพาะ ได้แก่ ก) การใช้พื้นที่ในห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ข) การใช้พื้นที่นอกห้องเรียน ค) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียน ง) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมประจำวัน จ) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างกลุ่มย่อย

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้ให้การฝึกอบรมจะ

เน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ได้แก่ ก) ความยืดหยุ่นด้านพฤติกรรมและด้านวิชาการ ข) การรับรู้พฤติกรรมที่เหมาะสม ค) การหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ง) การลงโทษและการให้แรงเสริม จ) การปรับปรุงการสอนสำหรับเด็กรายบุคคลและรายกลุ่ม ฉ) การสอนให้เด็กมีเหตุผล และ ช) การจัดการกับปัญหาเฉพาะอย่าง รวมทั้งแนะนำการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

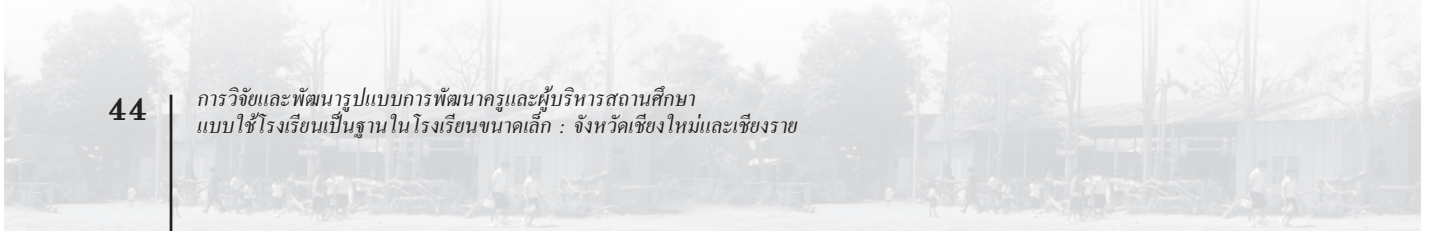
เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครูที่มีประสิทธิภาพในประเทศ East Africa Boaduo (2010) เสนอว่า การพัฒนาครูในรูปแบบที่ผ่านมาที่ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา ยังไม่ตอบสนองต่อ ความต้องการพัฒนาของครูและต่อการแก้ปัญหาในบริบทโรงเรียนที่แท้จริง งานวิจัยจึงมุ่งหาวิธีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่า กล่าวคือ วิธีการที่ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการและปัญหา ต้องการการพัฒนาที่สะท้อนความแตกต่างของครูแต่ละคน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ในชั้นเรียน และโรงเรียนของตน ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานน่าจะเป็นคำตอบที่เป็นทางเลือกหนึ่งที่ดี และควรนำไปใช้โดยเร็ว อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยยังระบุว่า การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานต้องอาศัยทรัพยากรทั้งด้านบุคคล วัสดุ และสื่อการสอนที่โรงเรียนทั้งในเขตเมืองและชนบทยังขาดแคลนในปริมาณที่มากน้อยต่างกัน

Horn and Little (2010) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งคือการที่ครูในโรงเรียนเดียวกันจับคู่กันปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้บริบทเดียวกัน มีการพูดคุยปรึกษากันเพื่อการเข้าถึง ทำความเข้าใจ ปรากฏการณ์ และ เรียนรู้ร่วมกัน ในการเผชิญกับปัญหาการทำงานนับเป็นการพัฒนาคุณภาพครูในสภาพการทำงานจริงได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขนาดเล็ก

กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็กโดยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษากับข้อมูล เชิงประจักษ์ และ เพื่อวิเคราะห์ขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือโรงเรียนต้นแบบขนาดเล็ก นาร่อง จำนวน 660 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์

โมเดลลิสเรลผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านกระบวนการสหทนาการกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 33 ตัวแปร ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกมีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม และทักษะ 2) สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ ทักษะความสามารถ และแรงจูงใจ 3) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีอาคารสถานที่ และแหล่งการเรียนรู้ 4) การมีส่วนร่วมของชุมชน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การกำหนดแนวทางการศึกษา การบริหารและจัดการศึกษา และการระดมทรัพยากร และ 5) การนำนโยบายสู่ การปฏิบัติ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การแปลงนโยบาย การจัดการทรัพยากร การวางแผนและจัดองค์การ และการปฏิบัติและดำเนินงาน ส่วนตัวแปรแฝงภายใน มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารแบบศูนย์เครือข่ายโรงเรียน 2) การจัดการเรียนรู้ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ การเรียนรู้แบบคละชั้น การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาการผสมผสานด้วยวิธีหลากหลายและการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 3) ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ความมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ทักษะในการทำงาน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และความมีสุนทรียภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่พิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 283.74 ที่องศาอิสระ 280 มีระดับความน่าจะเป็น 0.4 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ 0.97 ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 74 โดยปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้าน การจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด



บัญชา พูนพั่ง (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภोजุฬารักษ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และ เพื่อศึกษารูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงนโยบายกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภोजุฬารักษ์ จำนวน 10 โรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างการบริหาร คือ ควรจัดโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณของบุคลากรด้านคน ควรแบ่งงานที่ไม่จำเป็นให้แก่โรงเรียนขนาดใหญ่หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะงานธุรการการเงินและพัสดุ ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการบริหารบุคคล ด้านเทคโนโลยี ควรจัดหาบุคลากรสอนคอมพิวเตอร์และจัดสรรคอมพิวเตอร์และผู้ดูแลระบบอย่างเพียงพอ พัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้านงาน ควรจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระของโรงเรียนขนาดเล็กใช้ร่วมกันเพื่อเป็นการยกระดับ และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอ จุฬารักษ์ ควรมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการหมุนเวียนครู และรูปแบบเครือข่ายประถมศึกษาจุฬารักษ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) สังกัด สพฐ. ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก หลังจากได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนเพิ่มประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พร้อมทั้งสำรวจนวัตกรรม/กิจกรรมที่มีแนวโน้มต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สรุปสาระสำคัญได้ว่า 1) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายหลังได้รับงบประมาณรายหัวค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) ทั้งตามการรับรู้ของผู้บริหารและ ผู้เรียน เช่น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณ มีสื่อแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพมีความหลากหลายเพิ่มขึ้นเป็นต้น 2) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำนวนมากทั้ง นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการและนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่นำงบประมาณรายหัวค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) ที่ได้รับไปบูรณาการกับ

งบประมาณปกติ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อมกล่าวคือ (3.1) นักเรียนส่วนใหญ่รับรู้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้นหลังจากโรงเรียนได้รับงบอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) โดยสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ ครูให้ความสนใจและเอาใจใส่นักเรียนมากยิ่งขึ้น (ร้อยละ 78.3) รองลงไปเป็นด้านนักเรียนมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น (ร้อยละ 75.28) และนักเรียนมีความสุขและสนใจโครงการหรือกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น (ร้อยละ 70.76) (3.2) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นระหว่างปี 2549 และปีการศึกษา 2550 ในระดับชั้นประถม ศึกษาปีที่ 6 (O-NET) พบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2549 มีมากกว่าจำนวนโรงเรียนที่มีคะแนนต่ำลงในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (NT) พบว่าจำนวนโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2549 มีมากกว่าจำนวนโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำลงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและคณิตศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544 :92) ศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ได้เสนอแนะว่า รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูไม่ควรจำกัดอยู่ที่การศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานเท่านั้น แนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาโดยให้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะต่างๆ ไม่ต้องเสียเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจะทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา

อินทรา ศิลปาจารย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ และระดับมาก 5 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน ด้านการส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้

ส่วนครูมีความต้องการในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตร และด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545 : 49-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาทั้ง 3 ระบบ ได้แก่

1.1 การศึกษาในระบบ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

1.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตาม ความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา โดยที่การพัฒนาในลักษณะนี้จะต้องมีหน่วยงานประเมินและรับรองผลการพัฒนาบุคลากร

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม บริบทของโรงเรียน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา อาจใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้านตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัย ปฏิบัติการการศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (Counseling) และเพื่อให้การเสนอแนะ (Coaching) และการศึกษาต่อ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงรายในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. เกณฑ์การสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ
2. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย
3. วิธีการสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน
4. กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เกณฑ์การสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ

คณะทำงานวิจัยได้ประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ เพื่อคัดสรรโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการสรรหาคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

- 1) โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนักเรียนจำนวนมีน้อยกว่า 300 คน
- 2) โรงเรียนมีความตระหนัก (Awareness) และมีความพยายาม (Attempt) ในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหาร เพื่อเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) คณะครูและผู้บริหารมีความสนใจและเต็มใจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและพันธสัญญาร่วมกันในการปฏิบัติงานครั้งนี้

4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา อันได้แก่ ศึกษานิเทศก์ที่ดูแลรับผิดชอบโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัดอยู่มีความเห็นชอบและยินดีสนับสนุนและเข้าร่วมการดำเนินงานในครั้งนี้

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

จากเกณฑ์ในการคัดสรรโรงเรียนเป้าหมายข้างต้น ทำให้ได้โรงเรียนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ที่เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

ตาราง 2 กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียน	อำเภอ	จำนวน	
		ครู	นักเรียน
1. ชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม	แม่แจ่ม	7	103
2. บ้านรินหลวง	เชียงดาว	11	210
3. บ้านห้วยทรายขาว	เชียงดาว	4	94
4. บ้านสามสบ	แม่แจ่ม	7	63
5. บ้านห้วยจะค่าน	เชียงดาว	15	259

ตาราง 3 กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

โรงเรียน	อำเภอ	จำนวน	
		ครู	นักเรียน
1. ปางมะกาดวิทยา	เวียงป่าเป้า	15	108
2. บ้านป่าดิงงาม	แม่สลวย	6	82
3. บ้านห้วยไร่สามัคคี	แม่ฟ้าหลวง	10	195
4. แม่สลองใน	แม่จัน	8	104
5. เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5	แม่สาย	10	118

ตาราง 4 จำนวนครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามโรงเรียน ของจังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียน	อำเภอ	ความถี่	ร้อยละ
1. ครู			
1) โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม	แม่แจ่ม	6	15.39
2) โรงเรียนบ้านสามสบ	แม่แจ่ม	5	12.82
3) โรงเรียนบ้านรินหลวง	เชียงใหม่	7	17.95
4) โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว	เชียงใหม่	8	20.51
5) โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ตชด. อนุสรณ์	เชียงใหม่	13	33.33
2. กรรมการสถานศึกษา			
1) โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม	แม่แจ่ม	8	20.51
2) โรงเรียนบ้านสามสบ	แม่แจ่ม	9	23.08
3) โรงเรียนบ้านรินหลวง	เชียงใหม่	9	23.08
4) โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว	เชียงใหม่	3	7.69
5) โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ตชด. อนุสรณ์	เชียงใหม่	10	25.64

ตาราง 5 จำนวนครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามโรงเรียน ของจังหวัดเชียงราย

โรงเรียน	อำเภอ	ความถี่	ร้อยละ
1. ครู			
1) โรงเรียนปางมะกาวิทยา	เวียงป่าเป้า	14	31.82
2) โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม	แม่สลาย	4	9.09
3) โรงเรียนบ้านแม่สลองใน	แม่จัน	6	13.63
4) โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี	แม่ฟ้าหลวง	10	22.73
5) โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5	แม่สาย	10	22.73
2. กรรมการสถานศึกษา			
1) โรงเรียนปางมะกาวิทยา	เวียงป่าเป้า	7	17.50
2) โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม	แม่สลาย	9	22.50
3) โรงเรียนบ้านแม่สลองใน	แม่จัน	7	17.50
4) โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี	แม่ฟ้าหลวง	8	20.00
5) โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5	แม่สาย	9	22.50

วิธีการสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน

การสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโครงการครั้งนี้ นับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเริ่มจากการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทางโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตามด้วยการสร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานร่วมกันทั้งก่อนดำเนินการ, ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการพัฒนา ตลอดจนสร้างความมั่นใจให้ทุกฝ่ายได้เห็นประโยชน์และคุณค่าที่จะได้รับการดำเนินงานร่วมกัน โดยยึดคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นการผดุงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพชั้นสูงในวิชาชีพครูต่อไป

กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายของพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก รูปแบบ แนวทาง กลยุทธ์ในการพัฒนา ตลอดจนกำหนดแนวทางในการวัดและประเมินผล ความสำเร็จของการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 สํารวจโรงเรียนในเขต จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดเชียงราย โดยประสานความร่วมมือกับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์บริบท ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดเป้าหมาย ในการวิเคราะห์บริบทเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิเคราะห์บริบทมีดังนี้

1) เลือกกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อเข้าร่วมเครือข่าย โดยครอบคลุมผู้เกี่ยวข้องทั้งกลุ่มครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ กรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ลงพื้นที่เพื่อศึกษาสำรวจสภาพบริบทของโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง โดยติดต่อประสานงานโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสำรวจ สภาพ ปัญหา และความต้องการ พร้อมพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3) กำหนดขอบเขตโครงสร้างของเนื้อหาที่ใช้ในการวิเคราะห์บริบท ซึ่งครอบคลุมรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้าน แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การบริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ กระบวนการและวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในเครือข่ายสถานศึกษา โดยศึกษาจากปัญหาและความต้องการของโรงเรียนรวมถึงการพิจารณาปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา และผลผลิตที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 ยกร่างรูปแบบการสร้างเครือข่าย โดยกำหนดโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

- 1) ด้านแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย
- 2) โครงสร้างการบริหารจัดการ
- 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน
- 5) กระบวนการและวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในเครือข่ายสถานศึกษา

โดยศึกษาจากปัญหาและความต้องการของโรงเรียนรวมถึงการพิจารณาปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา และผลผลิตที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจ ชี้แจงเป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานและประชุมระดมสมองเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันก่อนนำรูปแบบไปดำเนินงานต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะทำงานวิจัยได้ดำเนินการประชุมเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้โดยมีเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งหมด 7 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป องค์กรความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (องค์กรความรู้ที่มี ปัญหาการใช้องค์ความรู้ และความ ต้องการพัฒนาองค์ความรู้) และเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอน (องค์ความรู้ที่มี ปัญหาการใช้องค์ความรู้ และความต้องการพัฒนาองค์ความรู้) และเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอน

3. แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา

4. ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มกับนักเรียน ซึ่งจะสนทนาเกี่ยวกับประเด็นสภาพทั่วไป/ปัญหา และความต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาในเรื่องใด ทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

5. ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มกับผู้ปกครอง ซึ่งจะสนทนาเกี่ยวกับประเด็นสภาพทั่วไป/ปัญหา และความต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาในเรื่องใด ทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวแทนชุมชน ซึ่งจะสนทนาเกี่ยวกับประเด็นสภาพทั่วไป/ปัญหา และความต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาในเรื่องใด ทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามมาตรฐาน 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility)
- 2) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness)
- 3) ด้านความเพียงพอ(Adequacy)
- 4) ด้านอรรถประโยชน์ (Utility)
- 5) ด้านความเห็นพ้องต้องกัน (Agreement)
- 6) ด้านจริยธรรม (Propriety)



เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล

ในการแปลความค่าเฉลี่ยแบบสอบถามสภาพปัญหาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก มีเกณฑ์แปลความ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีปัญหา/มีความต้องการ/มีส่วนร่วมมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีปัญหา/มีความต้องการ/มีส่วนร่วมมาก
2.50 - 3.49	มีปัญหา/มีความต้องการ/มีส่วนร่วมปานกลาง
1.50 - 2.49	มีปัญหา/มีความต้องการ/มีส่วนร่วมน้อย
1.00 - 1.49	มีปัญหา/มีความต้องการ/มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ในการแปลความค่าเฉลี่ยผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กใช้เกณฑ์แปลความ ดังนี้

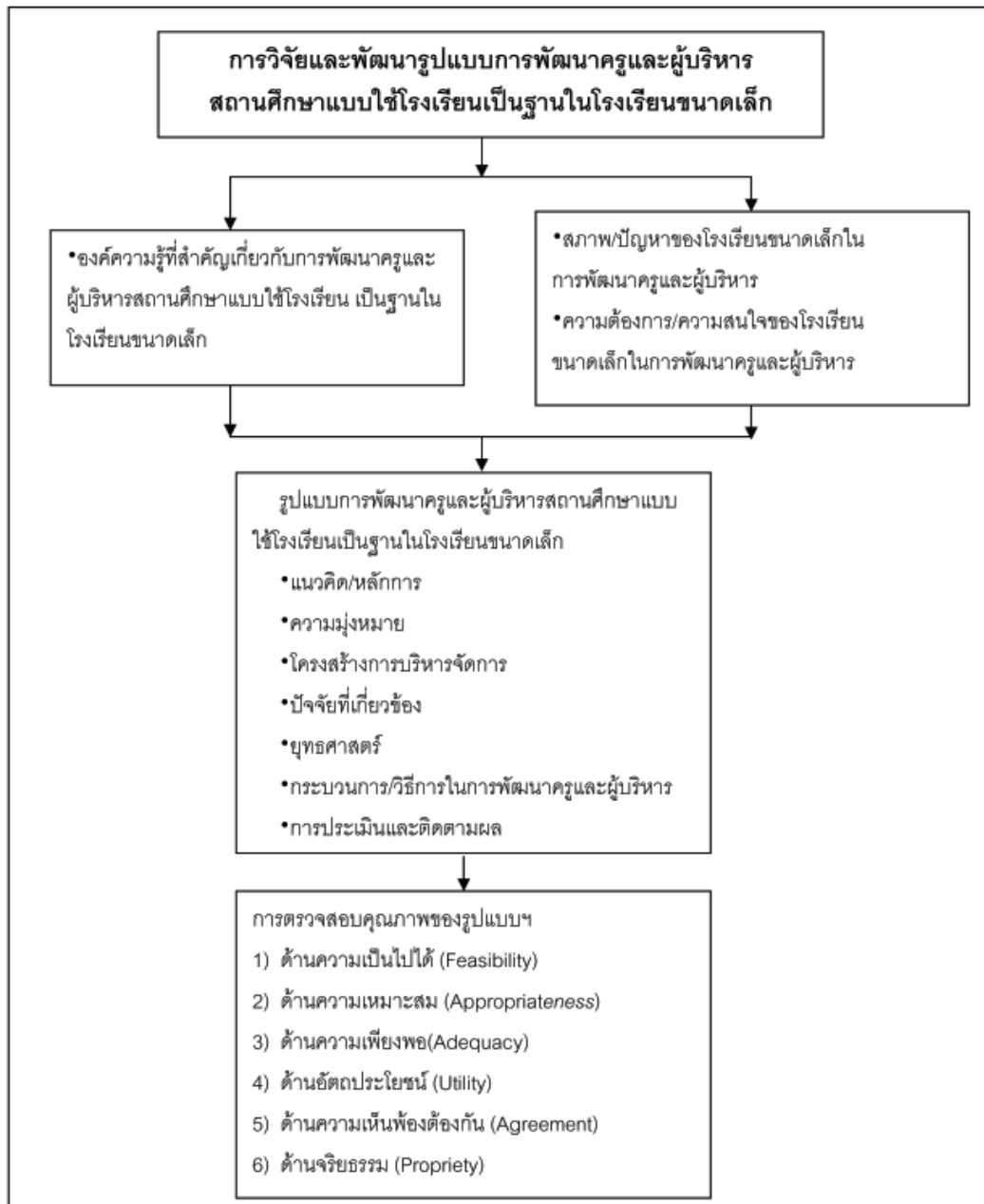
ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย 3) เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย 4) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คณะผู้วิจัย ขอเสนอเป็น 4 ตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน

การนำเสนอผลตอนที่ 1 เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ว่า องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีอะไรบ้าง โดยมีคำถามย่อย 3 ประการ คือ 1) ทำไมต้องพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กควรเป็นอย่างไร และ 3) กิจกรรมการพัฒนาภายใต้รูปแบบที่กำหนดควรมีอะไรบ้าง ผลการวิจัยตอนที่ 1 เป็นดังนี้

1.1 การพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ที่แท้จริงคือ การที่ครูและผู้บริหารเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นความรู้ที่สัมพันธ์กับบริบทชั้นเรียนและโรงเรียนของตนเอง และเป็น การเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ในมุมมองของ Lieberman (1995) การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ครูและผู้บริหารในโรงเรียนแก้ปัญหาาร่วมกัน ทั้งในเรื่องการปรับเปลี่ยนเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ทั้งนักเรียนและครูมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายไปด้วยกัน การพัฒนาวิชาชีพครูที่ยั่งยืนคือการสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ดังนั้นการสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขณะที่เราคาดหวังว่านักเรียนควรเรียนรู้จากด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่นการมีโอกาสดูประสบการณ์ สร้าง แก่ปัญหาจริง จากการใช้ประสบการณ์ของตนเองและการทำงานร่วมกับคนอื่น แต่เราอาจไม่ได้คาดหวังนี้กับการเรียนรู้ของครู ที่ผ่านมามีการพัฒนาวิชาชีพจึงมักจำกัดอยู่ที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการทำโครงการภายใต้คำปรึกษา วิธีการพัฒนาแบบดั้งเดิมเช่นนี้แม้จะมีประโยชน์และทำให้เกิดการสร้างเครือข่าย แต่การมีโอกาสนี้ในสภาพจริงร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียนกลับไม่ได้รับการสนับสนุนมากเท่าที่ควร

Horn and Little (2010) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งคือการที่ครูในโรงเรียนเดียวกันจับคู่กันปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้บริบทเดียวกัน มีการพูดคุยปรึกษาหารือกันเพื่อการเข้าถึง ทำความเข้าใจ

ปรากฏการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาการทำงานนับเป็นการพัฒนาคุณภาพครูในสภาพ การทำงานจริงได้เป็นอย่างดี

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนคือการให้ครูได้ไตร่ตรองและสะท้อนคิด เกี่ยวกับสถานการณ์ ปัญหาที่ตนพบในการบริหารงาน ตลอดจนวิธีแก้ปัญหาโดย Fenwick and Pierce (2002)เสนอ การพัฒนาแบบสืบเสาะโดยการสะท้อนคิด ในรูปแบบนี้ผู้บริหารได้รับการส่งเสริมให้สร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสืบเสาะความรู้ที่มีระบบ จุดเน้นคือ ความสามารถในการสะท้อนคิด และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในงานปฏิบัติประจำวันของตน ผู้บริหารมีส่วนโดยตรงในการเรียนรู้ของตน เป้าหมายของการพัฒนาคือ การสะท้อนคิดเกี่ยวกับความเชื่อของตนในฐานะของผู้นำของโรงเรียน กล้าเสี่ยงที่จะค้นพบแนวคิด และทักษะใหม่ๆ และใช้ความรู้ใหม่้นั้นในการในการบริหารงานในโรงเรียนของตน องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาในรูปแบบนี้คือ การมีเครือข่าย การมีที่ปรึกษา และการอ่าน เขียนเพื่อสะท้อนคิด

ความสำคัญอีกประการหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพใช้โรงเรียนเป็นฐานคือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า โรงเรียนขนาดเล็กมีครูน้อยไม่สามารถหาครูสอนแทนเพื่อไปรับการอบรมนอกโรงเรียนได้ แต่ครูและผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรและแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนได้ การมีความร่วมมือในรูปแบบต่างๆ มีความสำคัญมากต่อการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่นการมีเครือข่ายสาระวิชา การเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา หรือการร่วมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ การติดต่อกับเครือข่ายทำได้โดยใช้เทคโนโลยีที่ครูและโรงเรียนมีอยู่แล้วเช่นโทรศัพท์ โปรแกรมที่ลงในโทรศัพท์มือถือ และเครือข่ายทางสังคม (Social Network)

1.2 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547)วิจัยและใช้รูปแบบการพัฒนาครูประจำการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยมุ่งหวังให้มีการจัดการเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีสองรูปแบบคือ พีดีซีเอ (PDCA Model) และกัลยาณมิตร ที่ครูจะได้รับ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรตามหลักคิดทางศาสนาพุทธสี่ประการคือ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) ให้ใจ ร่วมใจ ทั้งใจและเปิดใจ โดยมี การนำร่องโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในปี 2545-2546 ผลการวิจัยได้รูปแบบการฝึกอบรม 10 รูปแบบที่ได้ผลดี ครูพอใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร นักเรียนมีความสุขในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนดีขึ้น ในปี 2546-2547 มีการทำ

โครงการต่อเนื่องดำเนินการฝึกอบรมในพื้นที่ ผลการดำเนินการ คือ ครูมี การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนการสอนในทางที่ดีขึ้น มีความตื่นตัวในการพัฒนาตัวเอง แสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง มีการทำงานเป็นทีม ตั้งใจสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนมากขึ้น มีความสุขในการอบรม ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนมากขึ้น ชอบการสอนของ ครูที่มีวิธีสอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) เสนอรูปแบบการพัฒนาครูใน สถานศึกษาที่ยังใช้กระบวนการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาได้ยังไม่เข้มข้น เป็น รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อให้ผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นการพัฒนาที่ สถานศึกษาเป็นหลัก ผูกกับ การพัฒนางานที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติ และสามารถดำเนินการ ได้ภายในสถานศึกษา ให้ใช้วิจัยปฏิบัติการชั้นเรียน เน้นกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม รับผิดชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้วงจร PDCA สนับสนุนโดยภาวะผู้นำทางวิชาการ และ สนับสนุน ICT ในกระบวนการเรียนรู้

ในวิจัยเดียวกันมีการเสนอรูปแบบสำหรับพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีความ คล้ายคลึงกับรูปแบบพัฒนาครูคือเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลต่อการ ปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการบริหารที่ผูกกับสถานศึกษา และพัฒนาในการปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ใช้วงจร PDCA ในการ ปฏิบัติงานทุกด้านของโรงเรียน และเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการเผยแพร่ผลงาน อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการใช้ ICT ในการสนับสนุนการบริหารจัดการ

จากงานวิจัยดังกล่าวรูปแบบจะมุ่งพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้จาก วิทยากร เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจากการทำวิจัยปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม แม้การพัฒนาจะเน้นการใช้โรงเรียนเป็นฐานแต่รูปแบบนี้ก็ควรปฏิเสชการเรียนรู้จากแหล่ง ความรู้นอกสถานศึกษาและชุมชน เพราะการเรียนรู้นอกโรงเรียนยังทำได้โดยผ่าน เทคโนโลยีที่ใช้งานง่าย ราคาถูกลง และใช้เป็นที่แพร่หลายอยู่แล้วเช่นโทรศัพท์มือถือที่มี โปรแกรมสื่อสารหลากหลาย และเครือข่ายทางสังคมประเภทต่างๆ เช่น facebook และ twitter เป็นต้น

นอกจากนี้ปัญหาที่โรงเรียนขนาดเล็กมักประสบคือการมีครูผู้เชี่ยวชาญการสอน ไม่ครบสาระวิชา ในโรงเรียนขนาดเล็กครูต้องสามารถสอนได้ทุกวิชาหรือต้องสามารถจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการเนื้อหาวิชาต่างๆ ได้ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาทั้งด้าน เนื้อหาสาระและวิธีการสอน การผลิตสื่อ ตลอดจนการประเมินที่เหมาะสมกับการเรียน การสอนแบบบูรณาการ การอบรม การปฏิบัติการ ตลอดจนการเรียนรู้ด้วยตนเองและ แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งกับบุคลากรภายใน ภายนอกโรงเรียนจึงควรต้องคำนึงถึงสภาพและ ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กในประเด็นดังกล่าว

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สมบูรณ์แบบมากกว่าน่าจะเป็นรูปแบบของ Lieberman and Miller (Forthcoming) ที่ประกอบด้วยการพัฒนาสามรูปแบบ คือการสอนโดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคม (Learning out of School via Social Network)

1.3 กิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารภายใต้รูปแบบที่กำหนด

กิจกรรมการเรียนรู้จากวิทยากรโดยตรงเช่นการประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษายังมีอยู่ ส่วนเนื้อหาการฝึกอบรมจะได้มาจากการวิเคราะห์ความต้องการของครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน โดยความรู้ และทักษะและความตระหนัก Lieberman and Miller (Forthcoming) ได้ยกตัวอย่างวิธีการสอนโดยตรง (Direct teaching) ไว้ดังนี้

- การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)
- การสร้างความตระหนัก (Awareness Sessions)
- การให้ความรู้พื้นฐาน (Basic Knowledge)
- การสนทนา (Initial Conversation)
- วิทยากรที่สร้างศรัทธาได้ (Charismatic Speakers)
- การประชุมสัมมนา (Conferences)
- การเรียนและฝึกอบรม (Courses and Workshops)
- การให้คำปรึกษา (Consultations)

ความรู้ ทักษะ และความตระหนัก ที่ได้จะต้องได้นำไปใช้อย่างต่อเนื่อง ต่อยอดการเรียนรู้ด้วยตนเองในบริบทโรงเรียน พร้อมแสวงหาคำตอบในเรื่องอื่นๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยชั้นเรียน การทำแฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และทำให้การเรียนรู้สิ่งใหม่มีความยั่งยืน สอดคล้องกับกิจกรรมที่ Lieberman และ Miller (Forthcoming) เรียกว่า การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in school) ประกอบด้วย

- ครูนักปราชญ์ (Teacher Scholars)
- ครูผู้นำ (Teacher Leaders)
- เพื่อนผู้วิพากษ์ (Critical Friends)
- กลุ่มทบทวนคุณภาพการศึกษา (School Quality Review)
- เพื่อนฝึกสอนเพื่อน (Peer Coaching)
- วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
- การเล่าเรื่อง (Story Telling)

- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Sharing Experience)
- การสอนกันและกัน (Teaching Each Other)
- กลุ่มแก้ปัญหา (Problem Solving Groups)
- การทบทวนเชิงบรรยาย (Descriptive Reviews)
- การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment)
- ครูในฐานะผู้เรียน (Experiencing Self as Learner)
- การเขียนโครงร่าง (Proposal Writing)
- ปฏิบัติการกรณีศึกษา (Case Studies Practice)
- การสร้างมาตรฐาน (Standard Setting)
- การเขียนบันทึก (Journal Writing)
- การทำงานร่วมกัน (Working on Tasks Together)
- การเขียนลงวารสาร (Writing for Journals)

ขณะเดียวกันการแลกเปลี่ยนข้อมูล กับแหล่งข้อมูลนอกสถานศึกษา ตลอดจนการให้การสนับสนุนกำลังใจกันในนวัตกรรมก็ต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน ในโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องการความช่วยเหลือบางเรื่องจากหน่วยงานที่พร้อมกว่าเช่นจากมหาวิทยาลัยการเป็นหุ้นส่วนกันจะเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ตรงจุด ตัวอย่างเช่น ในประเทศในหมู่เกาะเล็ก เช่น Kiribati ที่ต้องส่งครูไปอบรมที่มหาวิทยาลัยนอกประเทศเป็นสิ่งที่ใช้งบประมาณมาก และการพัฒนาครูไม่ทั่วถึง การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ได้รับการสนับสนุนร่วมกันของรัฐบาล องค์กรทางศาสนา และมหาวิทยาลัยจึงน่าจะเป็นแนวทางที่ดีกว่า ครูจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน ในโรงเรียน และอาจใช้ชุดปฏิบัติการอบรม เป็นส่วนหนึ่งของ ประกาศนียบัตรการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เป็นหุ้นส่วนการร่วมมือนี้ได้ (Teaero, 1997) Robinson & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษากรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม (discussion) โดยใช้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 16 คน ประเด็นการอภิปราย คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ พื้นที่ของการพัฒนาวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานระหว่างนักวิจัยกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกมา 1 กรณี เพื่อเลือกจุดเน้นและรูปแบบการเรียนรู้ของครู จุดเน้นตามความสนใจของครู และสารสนเทศที่ครูต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักวิจัยและครูมืออาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันวางแผน และเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัยคนที่สอง และครูมืออาชีพ โดยใช้กิจกรรม การประชุมแลกเปลี่ยน

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้และความรู้ต่างๆที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 3 ลงสู่ห้องเรียน ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ครูจะได้รับเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูเลือกพื้นที่ความสนใจได้

ขั้นตอนที่ 5 การนิเทศและติดตามผล เป็นการดำเนินงานของนักวิจัยคนที่สองกับครูแต่ละคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย นักวิจัยคนที่สองจะเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อร่วมกันวางแผน และดำเนินงานตามหัวข้อความสนใจของครูแต่ละคน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้อยู่ในช่วงสัปดาห์ที่ 2 - สัปดาห์ที่ 6 และใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มในวันสุดท้าย 1 วัน ครึ่ง ระหว่างครูกลุ่มที่ 1 กับครูกลุ่มที่ 2 เพื่อร่วมกันแบ่งปันความรู้ร่วมกันและรายงานความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการสัมมนา กลุ่มใหญ่ ประเด็นของการสัมมนา คือ ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน จุดด้อยของการฝึกอบรม วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การดำเนินงานนี้ใช้เวลา 1 วันครึ่ง

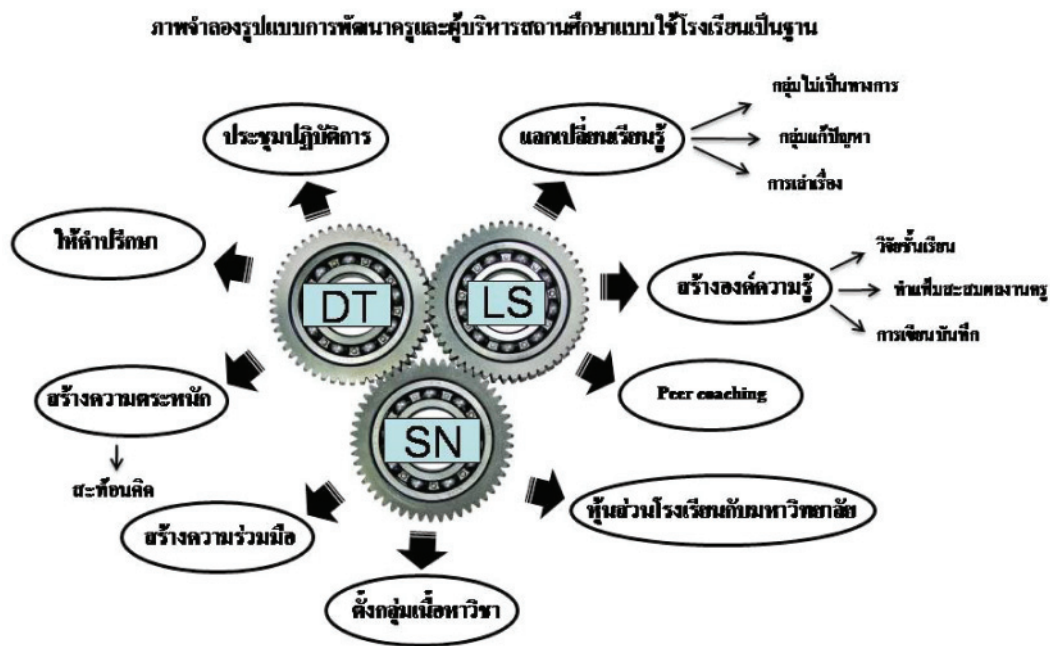
การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ (1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล (2) ผลทางบวกของกระบวนการ (3) พื้นที่สำหรับการปรับปรุง และ (4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืน ซึ่งสรุปผลได้ว่า รูปแบบการอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพดี เน้น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ แบบร่วมมือรวมพลัง ระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลา และวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนา หรือจุดที่สนใจซึ่งเป็นเรื่องยาก

การรวมกลุ่มเฉพาะเนื้อหาวิชาเป็นอีกกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งโดยเฉพาะใน โรงเรียนขนาดเล็กที่มักขาดครูที่เชี่ยวชาญในสาระวิชาต่างๆ การเรียนรู้จากแหล่งนอก สถานศึกษา Thomas R. Guskey (2003) ได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาครู อย่างมีประสิทธิภาพโดยวิเคราะห์จากผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทางการศึกษา หลายฉบับตลอดสิบปีที่ผ่านมา (the American Federation of Teachers, Association for Supervision and Curriculum Development, Education Development Center,

Educational Research Service, Educational Testing Service, Eisenhower Professional Development Program, National Governors' Association, National Institute for Science Education, National Partnership for Excellence and Accountability in Teaching, National Staff Development Council, and U.S. Department of Education) สรุปว่า คุณลักษณะหนึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญคือความรู้ในเนื้อหาที่สอนและความสามารถในการสอนโดยเห็นความสัมพันธ์ของคุณลักษณะนี้กับความสำเร็จในการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แต่ยังไม่มีการศึกษาในวิชาอื่น เช่น ภาษา สังคมศึกษา และอื่นๆ

ในกรณีที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างเครือข่าย จะกระทำผ่านเทคโนโลยีเช่นโทรศัพท์ อีเมล และทางชุมชนออนไลน์ Facebook

โดยสรุปรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารมีดังแสดง



ภาพ 3 ภาพจำลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากภาพแสดงให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม มีดังนี้

1. การให้การอบรมโดยตรง (Direct Teaching) ประกอบด้วย

1.1 การสร้างความตระหนักใช้กิจกรรมการเขียนสะท้อนคิดเกี่ยวกับ ความเชื่อ
และความถนัดในวิธีการเรียนรู้ของตน กระบวนการและการฝึกที่มีประสิทธิภาพของตน

1.2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในเรื่องที่เป็นปัญหาและความต้องการของครู
ครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

1.3 การให้คำปรึกษา

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองในโรงเรียน (Learning in School) ประกอบด้วย

2.1 การสร้างองค์ความรู้ โดยการทําวิจัยชั้นเรียน (Classroom Action
Research) การเขียนบันทึก (Journal Writing)

2.2 การฝึกสอนซึ่งกันและกัน (Peer Coaching)

2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing of Experience) โดยวิธีต่างๆ เช่น
การร่วมกลุ่มแก้ปัญหา (Group problem solving) การเล่าเรื่องราว (Story Telling)

2.4 การทำแฟ้มสะสมงานสำหรับครู (Teachers Portfolio)

3. การเรียนรู้ด้วยตนเองนอกโรงเรียนด้วยการสร้างเครือข่าย (Learning out
of school via social networking) ทั้งนี้โดยใช้โทรศัพท์ และ Social network เช่น Twitter
และ Facebook กิจกรรมประกอบด้วย

3.1 การมีความร่วมมือ (Collaboration) กับครูในโรงเรียนอื่นๆ หรือชุมชน

3.2 การสร้างเครือข่ายด้านเนื้อหา เช่น กลุ่มคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3.3 การสร้างหุ้นส่วนร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย

วงล้อฟันเฟืองของแต่ละรูปแบบจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกัน
เช่นถ้ามีการจัดอบรมในเนื้อหาใดจากวิทยากร ครูจะต่อยอดนำไปปฏิบัติเพื่อดูผล สร้าง
องค์ความรู้ และขณะเดียวกันก็มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่นมี
การอัปเดตชีวิตโอทิจกรรรมชั้นเรียนแล้วโพสต์ลงใน Facebook เพื่อขอความเห็นจากครูคนอื่น ๆ
ในชุมชนนั้น เป็นต้น

วงล้อฟันเฟืองที่ขับเคลื่อนซึ่งกันและกันอาจหมายถึงสมาชิกชุมชนอาจเริ่มแลกเปลี่ยน
นวัตกรรมทำให้เกิดคำถามใหม่ๆ นำไปสู่การทดลองสิ่งใหม่ในชั้นเรียน หรือแสวงหาคำตอบ
จากวิทยากรในการอบรมครั้งต่อไปได้

สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหารอาจมีความต่างจากครูเล็กน้อยแต่ยังคงอยู่
ในกรอบรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ กิจกรรมสอนตรงจะเป็นการให้คำปรึกษา กิจกรรม

การเรียนรู้ในโรงเรียนอาจประกอบด้วย การสะท้อนคิด การรวมกลุ่มแก้ปัญหา และการทำ
แฟ้มสะสมงานผู้บริหาร เป็นต้น ส่วนการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารสามารถอยู่ในชุมชนเดียวกับ
กับครูได้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นนอกโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา ขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

2.1 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในจังหวัด เชียงใหม่

ผลการศึกษาครั้งนี้จะนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา
ใน 5 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน

2. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครู
ในสถานศึกษา จากการตอบแบบสอบถามของครู ใน 5 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
จำนวน 39 คน

3. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา จากการตอบแบบสอบถามของ กรรมการสถานศึกษา
ใน 5 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน

4. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน
และผู้นำชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group
Discussion) นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องใน 5 โรงเรียน เป็น
นักเรียน 15 คน ผู้ปกครองนักเรียน 15 คน และผู้นำชุมชน 15 คน รวมเป็น 45 คน

ส่วนผลการศึกษาบริบทของโรงเรียนในโครงการ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ
ประวัติการก่อตั้งโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จำนวนครู และจำนวนนักเรียน
ลักษณะของนักเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความ
สามารถด้านการคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ สภาพชุมชน และแหล่งเรียนรู้ จุดอ่อน
จุดแข็ง และแนวทางการพัฒนาของโรงเรียน ตลอดจนผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดย
สมศ. ปรากฏรายละเอียดใน ภาคผนวก ข

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (จังหวัดเชียงใหม่)

1.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 6 ถึง 12

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	1	20.00
2) หญิง	4	80.00
2. อายุปัจจุบัน		
1) 43 ปี	1	20.00
2) 47 ปี	1	40.00
3) 48 ปี	1	20.00
4) 50 ปี	2	40.00
3. อายุราชการ		
1) 20 ปี	1	20.00
2) 24 ปี	1	20.00
3) 28 ปี	1	20.00
4) 30 ปี	2	40.00
4. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว		
1) 3 ปี	2	40.00
2) 5 ปี	1	40.00
3) 6 ปี	1	20.00
4) 8 ปี	1	20.00
5. วุฒิสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	1	20.00
2) ปริญญาโท	4	80.00
6. วิชาเอกที่จบมา		
1) บริหารการศึกษา	2	40.00
2) หลักสูตรและการสอน	1	20.00
3) ภาษาไทย	1	20.00
4) การวัดและประเมินผลการศึกษา	1	20.00

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
7. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
1) ผู้อำนวยการชำนาญการ	1	20.00
2) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	4	80.00
8. ภาระด้านการสอน		
1) สอน	4	80.00
2) ไม่สอน	1	20.00
9. สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมา		
1) สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมา	2	40.00
2) สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบมา	1	20.00
3) ไม่ตอบ	2	40.00
10. สอนชั้นประถมศึกษาปีที่		
1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	20.00
2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	20.00
3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6	1	20.00
4) ไม่ตอบ	2	40.00
11. สอนอาทิตย์ละ (ชั่วโมง)		
1) ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	1	20.00
2) 5 - 9 ชั่วโมง	1	20.00
3) 10 - 14 ชั่วโมง	-	-
4) 15 - 19 ชั่วโมง	1	20.00
6) ไม่ตอบ	2	40.00
12. สอนสาระวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	20.00
2) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	20.00
3) ไม่ตอบ	3	60.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 43 ถึง 50 ปี มีอายุราชการ ตั้งแต่ 20 ถึง 30 ปี ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว 3 ถึง 8 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโท ส่วนใหญ่จบวิชาเอก บริหารการศึกษา และมีตำแหน่ง วิทยฐานะเป็น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนด้วย สอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 สอนอาทิตย์ละตั้งแต่ 1 ถึง 19 ชั่วโมง วิชาที่สอนคือ สังคมศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 7 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ	2	40.00
2. เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน 1 เรื่อง	2	40.00
3. เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน 2 เรื่อง	1	20.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 60 มีการเขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ

ซึ่งผลงาน บทความ ผลงานวิชาการ วิจัย มีดังนี้ การประเมินโครงการส่งเสริม การอ่านของนักเรียนบ้านห้วยทรายขาว รูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนคุณภาพ : ลักษณะสำคัญของโรงเรียนยุคปฏิรูป การศึกษา บทความเรื่อง การบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้าง SEAT

ตาราง 8 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา
 ความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา
 (เช่น โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ)

จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	20.00
2. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 1 ครั้ง	1	20.00
3. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 2 ครั้ง	1	20.00
4. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ครั้ง	2	40.00

จากตาราง 8 พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการฝึกอบรม
 สัมมนา ศึกษาดูงานจำนวน 1 ถึง 3 ครั้ง

ตาราง 9 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา เรื่องที่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา
 ความรู้ความสามารถ

เรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารการศึกษาทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง	2	40.00
2. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	1	20.00
3. ปฏิรูปการศึกษาในห้องเรียนสู่โลกกว้างอย่างท้าทาย	1	20.00
4. การนำจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่การปฏิบัติ	1	20.00
5. โครงการบริหารจัดการเรียนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิการ	1	20.00
6. การจัดการบริหารแนวใหม่เพื่อคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในแนวทางการจัดการศึกษาทางเลือก	1	20.00
7. อบรมการบังคับใช้กฎหมาย	1	20.00
8. ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	1	20.00

จากตาราง 9 พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยเรื่องที่หลากหลาย เช่น การยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหาร การประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาในห้องเรียน การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิการ การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เป็นต้น

ตาราง 10 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เขตพื้นที่การศึกษามีการจัดอบรมสัมมนาบ่อยเพราะไม่มีงบประมาณ	1	20.00
2. โรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณน้อย มีปัญหาการใช้งบประมาณการเดินทางไปประชุมสัมมนา	1	20.00
3. เนื้อหาสาระในการพัฒนาผู้บริหารไม่สอดคล้องกับ ความสนใจ และความต้องการของผู้บริหาร	1	20.00
4. องค์ความรู้ที่ได้นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อย	1	20.00
5. การฝึกอบรมส่วนมากใช้ในช่วงเปิดเทอม ซึ่งส่งผลเสียต่อการบริหารสถานศึกษา	1	20.00

ตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร ได้แก่ ขาดงบประมาณหรือมีงบประมาณไม่เพียงพอ เนื้อหาสาระที่อบรมมาไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจ องค์ความรู้ที่ได้นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อย และส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมในช่วงเปิดเทอม ทำให้เสียเวลาในการบริหารสถานศึกษา

ตาราง 11 เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา
การบริหารจัดการศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารงานด้านบุคคล	2	40.00
2. การบริหารงานด้านการเงินและพัสดุ	2	40.00
3. การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	2	40.00
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา	2	40.00
5. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	2	40.00
6. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	20.00
7. การจัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	1	20.00
8. การบริหารงานด้านวิชาการ	1	20.00
9. การบริหารงานทั่วไป	1	20.00

จากตาราง 11 พบว่า เนื้อหาสาระที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารงานด้านบุคคล ด้านการเงิน และพัสดุ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นต้น



ตาราง 12 วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้กระบวนการร่วมมือ รวมพลัง แบ่งปันประสบการณ์	5	100.00
2. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	3	60.00
3. ฝึกอบรม	2	40.00
4. ศึกษาด้วยตนเอง	2	40.00
5. ใช้กระบวนการนิเทศภายใน	1	20.00
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	20.00
7. ใช้ระบบพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะ	1	20.00
8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) สรรหาและระดมทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้	1	20.00

จากตาราง 12 พบว่า วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สำคัญได้แก่ ใช้กระบวนการร่วมมือ รวมพลัง แบ่งปันประสบการณ์ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การฝึกอบรม และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

1.2 ผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ใน ระดับ มาก (3.65) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่ มากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.35) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร (4.40)

2) การบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.94) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (4.20)

3) การประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.92) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา (4.20)

4) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.73) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา (4.20) และการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา (4.20)

5) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.73) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (4.20)

6) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การลาทุกประเภท (4.40)

7) การบริหารด้านวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.64) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (4.20)

8) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา (4.00) และการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (4.00)

9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.40) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (3.60)

10) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.20) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (3.40)

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้ อยู่ใน ระดับ น้อย (2.32) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.87) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินนโยบายการศึกษา (3.40)

2) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.74) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (3.20) การจัดทำบัญชีการเงิน (3.20) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณการเงิน (3.20) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (3.20) และการกำหนดรูปแบบรายงาน หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างเพื่อของงบประมาณ (3.20)

3) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.72) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบและกระบวนการบริหารและจัดการศึกษายุคใหม่ (3.20)

4) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการประชาสัมพันธ์ (2.80)

5) การบริหารด้านวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (3.80)

6) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (3.00)

7) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.34) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3.20)

8) การประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.24) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบของ การประกันคุณภาพการศึกษา(2.80)

9) การบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.19) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (3.00)

10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (1.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (2.40)

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนา อยู่ใน ระดับ มาก (3.54) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี ความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) การประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.40) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประกันคุณภาพภายในและภายนอก (4.60)

2) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (4.27) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (4.40)

3) การบริหารด้านวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.83) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย (4.40) และ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (4.40)

4) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.76) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่ และ บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา (4.20)

5) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.73) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบและทฤษฎีการวางแผน และ การประเมินนโยบายการศึกษา (4.00)

6) การบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (4.00) และการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและ การลงโทษนักเรียน (4.00)



7) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับมาก (3.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หลักการประชาสัมพันธ์ (3.80)

8) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ใน ระดับ ปานกลาง (3.21) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ (4.20)

9) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ใน ระดับ ปานกลาง (3.08) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการบริหารงานบุคคล (4.00) และการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน (4.00)

10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (3.20)

1.2.4 ผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี อยู่ใน ระดับ มาก (3.85) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่มากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.47) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (4.60)

2) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.06) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก (4.06)

3) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีหลายข้อ ได้แก่ สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน (4.00) และสามารถบริหารจัดการงานบริการแก่ผู้เรียน (4.00)

4) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.88) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน (4.00)

5) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.87) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษา ไปสู่ชุมชน (4.20)

6) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (4.20)

7) ด้านบริหารวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ (4.00) และสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (4.00)

8) ด้านบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.65) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (3.80)

9) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (4.40)

10) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (3.80)



1.2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้ อยู่ใน ระดับ น้อย (2.32) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.84) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.40)

2) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.57) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการศึกษา (3.00)

3) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา (3.80)

4) ด้านบริหารวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.55) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (2.80)

5) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (2.80)

6) ด้านบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.45) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดระบบสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2.60) และสามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2.60)

7) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.40) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ (2.80)

8) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.27) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถประเมินผลและ ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (2.60)

9) ด้านการบริหารกิจการนักเรียนโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.00) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ (2.40)

10) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (1.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม (2.00)

1.2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนา อยู่ใน ระดับ มาก (3.54) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มี ความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (4.00) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หลายข้อ ได้แก่ สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (4.00) สามารถประเมินการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ (4.00) และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา (4.00)

2) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.93) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (4.20)

3) ด้านบริหารวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (4.40)

4) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.84) โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4.40)

5) ด้านบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับมาก (3.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ (4.00)

6) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับมาก (3.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา (4.20)

7) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ใน ระดับ มาก (3.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ (3.80)

8) ด้านการบริหารกิจการนักเรียนโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.30) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน (3.60)

9) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.23) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการศึกษา (3.60)

10) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.40) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หลายข้อ ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสม (2.80)

2. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูในสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของครู ดังตาราง 13 ถึง 19

ตาราง 13 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	15	38.46
2) หญิง	24	61.54
2. อายุปัจจุบัน		
1) ต่ำกว่า 25 ปี	1	2.56
2) 25 - 34 ปี	15	38.46
3) 35 - 44 ปี	12	30.77
4) 45 - 54 ปี	9	23.08
5) 55 - 60 ปี	2	5.13
3. อายุราชการ		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	4	10.26
2) 5 - 9 ปี	5	12.82
3) 10 - 14 ปี	6	15.38
4) 15 - 19 ปี	4	10.26
5) 20 - 24 ปี	2	5.13
6) 25 - 29 ปี	1	2.56
7) 30 - 34 ปี	4	10.26
8) 35 ปี ขึ้นไป	1	2.56
9) ไม่ตอบ	12	30.77
4. วุฒิสถที่สุด		
1) ปริญญาตรี	31	79.49
2) ปริญญาโท	8	20.51

ตาราง 13 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. วิชาเอกที่จบมา		
1) บริหารการศึกษา	7	17.95
2) ประถมศึกษา	5	12.83
3) ภาษาอังกฤษ	5	12.83
4) ปฐมวัย	5	12.83
5) วิทยาศาสตร์	3	7.69
6) สถิติการศึกษา	2	5.13
7) บริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป	2	5.13
8) ภาษาไทย	1	2.56
9) สังคมศึกษา	1	2.56
10) คอมพิวเตอร์	1	2.56
11) คหกรรม	1	2.56
12) อุตสาหกรรม	1	2.56
13) ดนตรี	1	2.56
14) หลักสูตร	1	2.56
15) การศึกษานอกระบบ	1	2.56
16) ไม่ตอบ	2	5.13
6. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	13	33.33
1) ผู้ช่วยครู		
2) ครู	8	20.51
3) ครูชำนาญการ	14	35.90
4) ครูชำนาญการพิเศษ	4	10.26
7. สอนชั้นประถมศึกษาปีที่		
1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	26	66.67
2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	5	12.82
3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	2.56
4) ไม่ตอบ	7	17.95
8. สอนอาทิตย์ละ (ชั่วโมง)		
1) 10 - 14 ชั่วโมง	1	2.56
2) 15 - 19 ชั่วโมง	2	5.13
3) 20 - 24 ชั่วโมง	7	17.95
4) 25 - 29 ชั่วโมง	17	43.59
5) 30 - 34 ชั่วโมง	9	23.08
6) ไม่ตอบ	3	7.69

ตาราง 13 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
9. สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมา		
1) สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมา	19	48.72
2) สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบมา	18	46.15
3) ไม่ตอบ	2	5.13
10. สอนสาระวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) ภาษาไทย	29	74.36
2) คณิตศาสตร์	25	64.10
3) วิทยาศาสตร์	24	61.54
4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	26	66.67
5) สุขศึกษา และพลศึกษา	22	56.41
6) ศิลปะ	24	61.54
7) การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	27	69.23
8) ภาษาต่างประเทศ	22	56.41
9) อื่นๆ (โปรดระบุ) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	15	38.46
11. ภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) งานวิชาการ	13	33.33
2) งานบุคคลากร	4	10.26
3) งานการเงิน	10	25.64
4) งานธุรการ	4	10.26
5) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	20	51.28
6) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์	15	38.46
7) อื่นๆ (โปรดระบุ) งานบริหารทั่วไป	13	33.33

จากตาราง 13 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 34 ปี มีอายุราชการ 10 - 14 ปี มีวุฒิสูงสุด จบปริญญาตรี วิชาเอกที่จบมาส่วนใหญ่เป็น บริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ส่วนใหญ่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวนชั่วโมงสอน 25 - 29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา สอน วิชาภาษาไทยเป็นส่วนใหญ่ และมีภาระงานอื่นๆ นอกจากการสอน คือ การจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และช่วยงานวิชาการ เป็นต้น



ตาราง 14 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ	26	66.67
2. เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน 1 เรื่อง	13	33.33

จากตาราง 14 พบว่า ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.67 ไม่ได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย ที่เหลือ ร้อยละ 33.33 ได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย

ซึ่งมีผลงาน บทความ ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย ดังนี้ ศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีผลการเรียนต่างกัน การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงและเขียนโดยใช้นิทาน แก้ปัญหาการลักขโมยของเด็กนักเรียน ผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมการประหยัดของเด็กระดับก่อนประถมศึกษา การใช้คอมพิวเตอร์สอนเรื่องไม้โครซอฟท์เวิร์ด การใช้ชุดการจัดการเรียนรู้เรื่องตัวเราชีวิตและครอบครัวสาระสุขศึกษา ผลการสร้างและการใช้หนังสือส่งเสริมการอ่านบทร้อยกรองเพื่อพัฒนาทักษะ การอ่านออกเสียงและการจับใจความ ผลการพัฒนาหนังสืออ่านเพิ่มเติม ชุดรักษ์เชียงใหม่ ผลการใช้ชุดฝึกเสริมทักษะทางคณิตศาสตร์เรื่อง เศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ความพึงพอใจของชุมชนต่อการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม การพัฒนาแบบฝึกการอ่านสะกดคำ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 การพัฒนาทักษะการเขียนไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนชุมชนพร้าวหนุ่ม กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนแก้ปัญหานักเรียนที่มีปัญหาการอ่านและการเขียน

ตาราง 15 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
ในการจัดการเรียนการสอน (เช่น โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	7	17.95
2. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 1 ครั้ง	7	17.95
3. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 2 ครั้ง	4	10.26
4. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ครั้ง	17	43.59
5. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวนมากกว่า 3 ครั้ง	4	10.25

จากตาราง 15 พบว่าในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 ครั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.59 โดยมีร้อยละ 17.95 ไม่ได้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 16 เรื่องที่ ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ฝึกอบรมส่งเสริมนิสัยการอ่านและเขียนภาษาไทย	7	17.95
2. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้วย E-Training	4	10.26
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การผลิตสื่อการเรียนการสอน	4	10.26
4. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเขียน	4	10.26
5. การจัดการศึกษาปฐมวัย	4	10.26
6. ศึกษาดูงาน	3	7.69
7. โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย	3	7.69
8. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพครูคณิตศาสตร์	3	7.69
9. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูผู้สอนประวัติศาสตร์	3	7.69
10. ฝึกอบรมครูแกนนำ	3	7.69

ตาราง 16 เรื่องที่ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
11. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3	7.69
12. ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม	2	5.13
13. ฝึกอบรมการสอนแบบคละชั้นเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก	2	5.13
14. ฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือเบื้องต้น	2	5.13
15. ฝึกอบรมวิชาชีพครูหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาสมอง	1	2.56
16. ประชุมสัมมนาครูวิทยาศาสตร์ตามโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	2.56
17. โครงการร่วมด้วยช่วยกันลูกมีฟันแข็งแรง	1	2.56
18. พัฒนานักเรียนที่ใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย	1	2.56
19. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	1	2.56
20. ฝึกอบรมทักษะกระบวนการคิดสู่การเรียนการสอน	1	2.56
21. ฝึกอบรมการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์โดยใช้โปรแกรม Desktop Author 5.6.1	1	2.56
22. ฝึกอบรมหลักสูตรครูบรรณารักษ์	1	2.56
23. ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาประเทศจีน	1	2.56
24. ฝึกอบรมการคัดกรองและการสอนเด็กบกพร่องทางการเรียนรู้ซ้ำ	1	2.56
25. การพัฒนาผลงานทางวิชาการครูแบบต่อยอด	1	2.56
26. ฝึกอบรมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ	1	2.56
27. การประกันคุณภาพภายใน	1	2.56
28. ฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์	1	2.56
29. การใช้โปรแกรมวัดและประเมินผลการเรียน	1	2.56
30. ฝึกอบรมการสอนคละชั้นเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก	1	2.56
31. ฝึกอบรมครูภูมิปัญญา	1	2.56
32. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์	1	2.56
33. การพัฒนาครูสู่ระบบการเรียนรู้ ICT	1	2.56

จากตาราง 16 พบว่า ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา มีจำนวนครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้าน การส่งเสริมนิสัยการอ่านและเขียนภาษาไทย มากที่สุด รองลงมา คือ ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้วย E-Training การประชุมเชิงปฏิบัติการ การผลิตสื่อการเรียน การสอน พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเขียน และการจัดการศึกษาปฐมวัย ตามลำดับ

ตาราง 17 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีการติดตามผลหลังการพัฒนา	6	15.38
2. การนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย	5	12.82
3. ทำให้เสียเวลาในการจัดการเรียนการสอน	4	10.26
4. เนื้อหาการพัฒนาไม่สามารถนำมาปรับใช้กับสภาพของนักเรียนได้	3	7.69
5. รูปแบบในการพัฒนาไม่น่าสนใจ	2	5.13
6. ผู้ให้การพัฒนาขาดการเตรียมความพร้อม หรือวิทยากรไม่เชี่ยวชาญพอ	2	5.13
7. การพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการ ความสนใจของครู	2	5.13
8. ขาดความหลากหลายในวิธีการพัฒนา	1	2.56

จากตาราง 17 พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู ที่สำคัญที่สุด คือ ไม่มีการติดตามผลหลังการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ การนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย ทำให้เสียเวลาในการจัดการเรียนการสอน และเนื้อหาการพัฒนาไม่สามารถนำมาปรับใช้กับสภาพของนักเรียนได้ ตามลำดับ



ตาราง 18 เรื่องที่ครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน	32	82.05
2. รูปแบบการสอนแบบบูรณาการเทคนิคการสอนแบบหลากหลาย	20	51.28
3. การทำวิจัย	16	41.03
4. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ	11	28.21
5. การออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา วัยของเด็ก และลักษณะวิชา	9	23.08
6. การสอนภาษาอังกฤษ	9	23.08
5. การพัฒนาหลักสูตร	5	12.82
6. การสอนภาษาไทย	5	12.82
7. เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา	4	10.26
8. จิตวิทยาสำหรับครูและเด็ก	4	10.26
9. การสอนคณิตศาสตร์	2	5.13
10. การสอนวิทยาศาสตร์	2	1.13
11. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	2.56
12. การเสริมสร้างบุคลิกภาพและทักษะความสามารถของครู	1	2.56
13. การสอนแบบโครงงาน	1	2.56
14. การพัฒนาระบบการคิด	1	2.56
15. การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	2.56

จากตาราง 18 พบว่า ครู ร้อยละ 82.05 ต้องการพัฒนาในเรื่อง การผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่เรื่อง รูปแบบการสอนแบบบูรณาการเทคนิคการสอนแบบหลากหลาย การทำวิจัย และเทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ตามลำดับ

ตาราง 19 วิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	8	20.51
2. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ที่โรงเรียน	8	20.51
3. ครูที่มีความสามารถอบรมกันเอง	3	7.69
4. ทำวิจัยในโรงเรียนแล้วนำผลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	2	5.13
5. ใช้กิจกรรมกลุ่ม	2	5.13
7. โดยการระดมสมอง	1	2.56
8. โดยอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วน	1	2.56

จากตาราง 19 พบว่า ครูเห็นว่าวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาได้แก่ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ที่โรงเรียน ครูที่มีความสามารถอบรมกันเอง ทำวิจัยในโรงเรียนแล้วนำผลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และใช้กิจกรรมกลุ่ม ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู

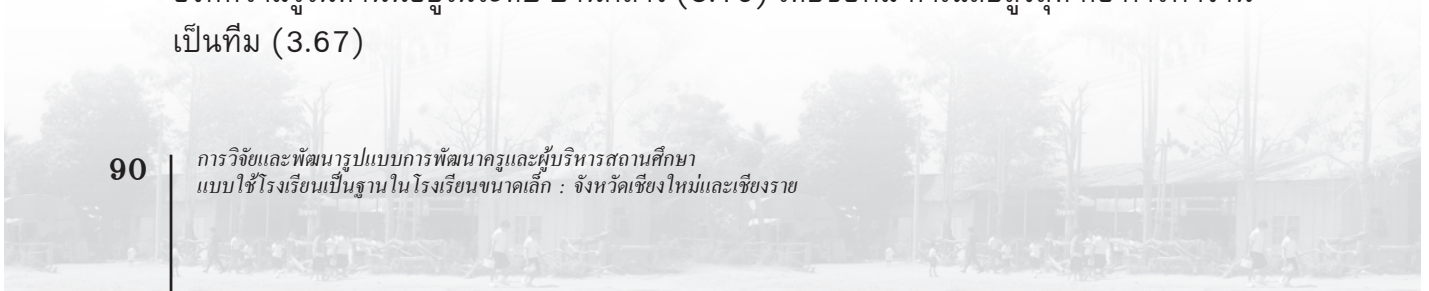
2.2.1 ครูมีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมี อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.00) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่มากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.66) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะของครูที่ดี (4.13)

2) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.20) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (3.41)

3) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.10) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม (3.67)



4) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.00) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาษาไทยสำหรับครู (3.41)

5) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.00) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (3.26)

6) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.98) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา (3.08)

7) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.83) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานช่วงชั้น (3.05) และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (3.05)

8) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.78) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีและสารสนเทศ (3.03)

9) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.43) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการวิจัย (2.54) และการวิจัยในชั้นเรียน (2.54)

2.2.2 ครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.96) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้ องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.27) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกปฏิบัติการวิจัย (3.41)

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้ องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.07) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3.23)

3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครุมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.99) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการศึกษา (3.13)

4) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครุมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู (3.24)

5) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครุมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้ (3.03)

6) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครุมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ (3.00)

7) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครุมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา (3.05)

8) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครุมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.72) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำโครงการทางวิชาการ (3.17)

9) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครุมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (2.68)

2.2.3 ครุมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครุมีความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับ มาก (3.65) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครุมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.13) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกปฏิบัติการวิจัย (4.26) และการนำเสนอผลการวิจัย (4.26)

2) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู (4.08)

3) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.89) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาสื่อ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4.13)

4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ (4.10)

5) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ (3.82)

6) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.66) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา (3.95)

7) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (4.05)

8) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำโครงการทางวิชาการ (3.95)

9) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ (3.79)

2.3 ผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครู

2.3.1 ครูมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมี อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.28) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่มากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความเป็นครูโดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.12) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศรัทธาในวิชาชีพครู (4.53) และปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพครู (4.53)

2) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ ในระดับ มาก (3.64) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (3.74)

3) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมี สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.59) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหาร จัดการในชั้นเรียน (3.76)

4) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.18) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมาย (3.56)

5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมี สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.17) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวัด และประเมินประเมินได้ตามสภาพจริง (3.31)

6) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.10) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถออกแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน (3.13)

7) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดย ภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.09) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (3.24)

8) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้าน นี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.95) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน (2.97)

9) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.76) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์หลักสูตร (2.92)

2.3.2 ครูมีปัญหาการใช้สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียน

การสอน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดย ภาพรวมครูมีปัญหาการใช้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.79) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.28) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (3.15)

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.10) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลัง การใช้หลักสูตร (3.23)

3) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี (3.05)

4) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.88) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร (2.95)

5) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.85) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล (2.90)

6) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.79) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ (2.58)

7) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.72) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมาย (3.03)

8) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน (2.77) และสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (2.77)

9) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครุมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ (2.90)

2.3.3 ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับ มาก (3.53) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.96) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี (4.11)

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.88) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย (3.95) และสามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร (3.95)

3) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.77) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (3.82)

4) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (3.87)

5) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.58) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมาย (4.08)

6) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.37) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (3.46)

7) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.22) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ (3.51)



8) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.45) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร (3.54)

9) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.29) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ (3.26)

3. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา (จังหวัดเชียงใหม่)

3.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังตาราง 20

ตาราง 20 ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	35	89.74
2) หญิง	4	10.26
2. อายุปัจจุบัน		
1) 35 - 39 ปี	4	10.26
2) 40 - 44 ปี	12	30.77
3) 45 - 49 ปี	5	12.82
4) 50 - 54 ปี	8	20.51
5) 55 - 59 ปี	6	15.39
6) 60 - 64 ปี	1	2.56
7) ไม่ตอบ	3	7.69

ตาราง 20 ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	2.57
2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	8	20.51
3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	8	20.51
4) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7	1	2.56
5) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	6	15.39
6) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	6	15.39
7) ปริญญาตรี	3	7.69
8) ปริญญาโท	3	7.69
9) ไม่ตอบ	3	7.69
4. สถานภาพของการเป็นกรรมการ		
1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	5.13
2) ผู้แทนครู	3	7.69
3) ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน	12	30.77
4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7	17.95
5) ผู้แทนศิษย์เก่า	4	10.26
6) ผู้แทนองค์กรศาสนา	3	7.69
7) ผู้ทรงคุณวุฒิ	8	20.51

จากตาราง 20 พบว่า กรรมการสถานศึกษาร้อยละ 89.74 เป็นเพศชาย ส่วนมากมีอายุ 40 - 44 ปี จบการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 4 มีสถานภาพของการเป็นกรรมการสถานศึกษา คือ ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน



3.2 ผลงานเด่น ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา และ ปัญหาอุปสรรคที่พบ ดังตาราง 21 และ 22

ตาราง 21 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาผลงานที่เด่น ๆ ที่คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ทำร่วมกับทางโรงเรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น ดำหัวปีใหม่ วันพ่อ วันแม่ กีฬาสี วันคริสต์มาส คีนส์เหี่ยว ปลูกป่า ค่ายลูกเสือ	29	74.36
2. ร่วมประชุมกับทางโรงเรียนเพื่อ จัดทำแผน วางแผน การประชุมผู้ปกครองนักเรียน จัดหางบประมาณให้โรงเรียน พัฒนาหลักสูตร พัฒนานักเรียน	20	51.28
3. พัฒนาโรงเรียน เช่น ซ่อมแซมอาคารเรียน ปรับปรุงสถานที่ พัฒนาลานจอดรถ พัฒนาแหล่งเรียนรู้	13	33.33
4. ให้คำปรึกษาในการบริหารกิจกรรมในโรงเรียน	4	10.26
5. งานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุโรงเรียน	3	7.69
6. ด้านการเรียนการสอน เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ การอบรมศีลธรรมให้นักเรียน	2	5.13

จากตาราง 21 พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมาคณะกรรมการส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.46 ได้เข้าร่วม คือ เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น ดำหัวปีใหม่ วันพ่อ วันแม่ กีฬาสี วันคริสต์มาส คีนส์เหี่ยว ปลูกป่า ค่ายลูกเสือ เป็นต้น รองลงมา คือ ร่วมประชุมกับทางโรงเรียนเพื่อ จัดทำแผน วางแผนการประชุมผู้ปกครองนักเรียน จัดหางบประมาณให้โรงเรียน พัฒนาหลักสูตร พัฒนานักเรียน เป็นต้น

ตาราง 22 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรค
ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	16	41.03
2. การประชุมแต่ละครั้งกรรมการมาไม่ครบ	9	23.08
3. ปัญหาการประสานงานและการประชาสัมพันธ์	5	12.82
4. ขาดความต่อเนื่องในการให้ชุมชนมีส่วนร่วม	5	12.82
5. ขาดทรัพยากรและงบประมาณในการดำเนินงาน	5	12.82
6. ไม่เข้าใจระบบการทำงานของครู	1	2.56
7. ปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาไทย	1	2.56
8. ขาดความรู้ในการให้คำปรึกษา	1	2.56

จากตาราง 22 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 41.03 มี
ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน คือ ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม
ของโรงเรียน ปัญหาอุปสรรคที่พบบรองลงมา คือ การประชุมแต่ละครั้งกรรมการมาไม่ครบ และ
ปัญหาการประสานงานและ การประชาสัมพันธ์



3.3 ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดเด่นและ จุด ด้อยของสถานศึกษา ดังตาราง 23 ถึง 26

ตาราง 23 จุดเด่น ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็น
ของคณะกรรมการสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจ ในการแก้ปัญหา	30	76.92
2. ผู้บริหารเข้ากับชาวบ้านได้ มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจชาวบ้าน ช่วยเหลือชาวบ้าน	16	41.03
3. มีการบริหารงานวิชาการดี จัดการเรียนการสอนดีมีคุณภาพ	15	38.46
4. มีการประสานงานกับทุกภาคส่วน	9	23.07
5. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ชุมชน หน่วยงาน ให้การสนับสนุน มีเครือข่ายของโรงเรียน	7	17.95
6. อาคารสถานที่มีความเป็นระเบียบสะอาด	5	12.82
7. มีหลักสูตรท้องถิ่น	1	2.56

จากตาราง 23 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 76.92 มีความเห็นว่
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดเด่น คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ
มีความตั้งใจ ในการแก้ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารเข้ากับชาวบ้านได้ มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจ
ชาวบ้านช่วยเหลือชาวบ้าน และ มีการบริหารงานวิชาการดี จัดการเรียนการสอนดีมีคุณภาพ

ตาราง 24 จุดด้อย ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็น
ของคณะกรรมการสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดการประชาสัมพันธ์ประสานงานกับชุมชน	8	20.51
2. การติดตามประเมินผลไม่สม่ำเสมอ	3	7.69
3. ครูมีการย้ายบ่อยทำให้มีปัญหาในการจัดครูเข้าสอน	2	5.13
4. ชุมชนขาดความรู้ความสามารถในการสนับสนุนการบริหารงาน ของโรงเรียน	2	5.13
5. ผู้บริหารมีงานที่ต้องทำหลายอย่างบางครั้งอาจจะล่าช้าบ้าง	1	2.56

จากตาราง 24 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 20..51 มีความเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดด้อย คือ ขาดการประชาสัมพันธ์ประสานงานกับชุมชน รองลงมา คือ การติดตามประเมินผลไม่สม่ำเสมอ และครูมีการย้ายบ่อยทำให้มีปัญหาในการจัดครูเข้าสอน

ตาราง 25 จุดเด่น ของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของคณะกรรมการ
สถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูมีความตั้งใจในการสอน เอาใจใส่นักเรียนเสียสละในการทำงาน	20	51.28
2. ครูมีความรับผิดชอบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนดี	16	41.03
3. ครูใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลาย	6	15.38
4. ครูมีการเตรียมการสอน และจัดทำสื่อการเรียนการสอน	4	
5. ครูมีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	2	5.13
6. ครูมีการใช้สื่อที่ทันสมัย	1	2.56
7. ครูมีความรู้ความสามารถดี	1	2.56
8. การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร	1	2.56
9. ครูสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	2.56

จากตาราง 25 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 51.28 มีความเห็นว่าการจัด การเรียนการสอนของครูมีจุดเด่น คือ ครูมีความตั้งใจในการสอน เอาใจใส่นักเรียน เสียสละ ในการทำงาน รองลงมา คือ ครูมีความรับผิดชอบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนดี และ ครูใช้รูปแบบ การสอนที่หลากหลาย ตามลำดับ

ตาราง 26 จุดด้อย ของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบมา	18	46.15
2. ครูไม่ครบชั้นเรียน	6	15.38
3. นักเรียนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำ	3	7.69
4. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	3	7.69
5. ครูมีภาระงานอื่นๆ มาก	3	7.69
6. ครูบางคนสอนทุกกลุ่มสาระวิชา บางวิชาไม่มีความถนัด	3	7.69
7. ครูบางคนไม่ควบคุมความประพฤติของนักเรียนในเวลาเรียน	2	5.13
8. ครูมีการย้ายบ่อย	2	5.13
9. มีการใช้สื่อ และเทคโนโลยีน้อย	1	2.56
10. ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	1	2.56
11. ครูบางคนไม่ทำแผนการจัดการเรียนรู้	1	2.56
12. ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่	1	2.56
13. ครูได้รับการพัฒนาน้อย	1	2.56
14. ครูบางคนสอนไม่เต็มเวลา	1	2.56

จากตาราง 26 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 46.15 มีความเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนของครูมีจุดด้อย คือ ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบมา รองลงมา คือ นักเรียนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐาน ครูมีภาระงานอื่นๆ มาก ครูบางคนสอนทุกกลุ่มสาระวิชา บางวิชาไม่มีความถนัด ตามลำดับ

3.4 ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในสถานศึกษา ดังตาราง 27 และ 28

ตาราง 27 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา

ปัญหาอุปสรรค ในการบริหารงาน	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. งบประมาณไม่เพียงพอ (12)	1. ขาดการระดมทุนจากชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. ระดมทุนขอความ อนุเคราะห์ จากหน่วยงาน หรือผู้มีจิตเมตตา
2. การจัดการเรียนการสอน ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการแจ้งผลการเรียน ให้ผู้ปกครองทราบ (5)	2. ครูมีไม่เพียงพอ ย้ายบ่อย สอนไม่ตรงกับวุฒิที่จบมา ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัด การเรียนการสอนได้ทุกกลุ่ม สาระฯ ประสานความร่วมมือ กับชุมชน องค์กร มูลนิธิ สนับสนุนการจัดการศึกษา
3. ครูหนึ่งคน สอนหลายชั้น (4)	3. ครูมีไม่เพียงพอกับจำนวน ชั้นเรียน	3. ขอบงบประมาณสนับสนุน จากองค์กรบริหารส่วนตำบล มูลนิธิ จ้างครูมาเพิ่ม หรือใช้ โทรทัศน์เพื่อการศึกษาทางไกล
4. ขาดสื่อและอุปกรณ์ ในการสอน (3)	4. ขาดงบประมาณในการจัดซื้อ	4. ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อมาใช้เอง โดยใช้วัสดุในท้องถิ่น อาศัย คนในชุมชนที่มีฝีมือ มาช่วยจัดทำสื่อการสอน
5. การสื่อสารของผู้บริหารสถาน กับผู้ปกครองนักเรียนบางคน ไม่เข้าใจ (1)	5. ผู้ปกครองนักเรียนที่เป็น ชนชาวเผ่าบางคนพูด ภาษาไทยไม่ได้	5. ใช้นักเรียนเป็นล่าม ผู้บริหาร สถานศึกษาควรหา ความรู้ ในภาษาของชาวเขา บ้าง
6. นักเรียนขาดเรียนบ่อย (1)	6. นักเรียนไปช่วยพ่อแม่ ทำสวน ทำไร่	6. ควรมีการประชุมสัมพันธ์ ให้ผู้ปกครองนักเรียนเห็น ความสำคัญของการศึกษา

จากตาราง 27 คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ งบประมาณไม่เพียงพอ (12) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการแจ้งผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ครูหนึ่งคน สอนหลายชั้น (4) และขาดสื่อและอุปกรณ์ในการสอน (3)

ตาราง 28 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอนของครู ในความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. ครูไม่ครบชั้นเรียน (12)	1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อย จึงไม่ได้รับการจัดสรรครู	1. ขอบประมาณสนับสนุนจาก อปท. จ้างครูมาสอนหาปราชญ์ชาวบ้านมาช่วยสอนใช้เทคโนโลยีมาช่วย
2. ครูต้องสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (8)	2. ขาดครูที่จบมาตรงตามกลุ่มสาระที่เรียน	2. ควรพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอน การบูรณาการบางสาระให้รวมกันตามบริบท
3. ครูขาดทักษะในการสอนและจัดทำหลักสูตร (7)	3. วิชาที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่ครูเรียนมา	3. ควรมีการฝึกอบรม พัฒนาครูให้มีความรู้เพิ่มขึ้น
4. ครูมีปัญหาการสื่อสารกับนักเรียน (4)	4. นักเรียนที่อพยพมาจากพม่า และชนชาวเผ่า การสื่อสารด้วยภาษาไทยไม่เข้าใจ	4. ครูควรเอาใจใส่ในการใช้ภาษาไทย สอนทักษะภาษาให้นักเรียนเพิ่มขึ้น
5. นักเรียนขาดเรียนบ่อย (3)	5. ไปรับจ้างทำงานเพราะความยากจน การคมนาคมลำบาก	5. ครู คณะกรรมการ สถานศึกษา และชุมชนควร ร่วมกันให้ทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ยากจน
6. ครูสอนไม่เต็มเวลา (2)	6. ครูต้องทำภาระอื่นของโรงเรียน	6. ควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยสอน
7. นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน (1)	7. นักเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการเรียน	7. ครูและผู้ปกครองนักเรียน ช่วยกันสร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการศึกษา

จากตาราง 28 คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนของครู คือ ครูไม่ครบชั้นเรียน (12) รองลงมา คือ ครูต้องสอนทุกกลุ่มสาระการ เรียน (8) ครูขาดทักษะในการสอนและจัดทำหลักสูตร (7) ครูมีปัญหาการสื่อสารกับนักเรียน (4)

3.5 สิ่งทีคณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีการพัฒนาในสถานศึกษา ดังตาราง 29 และ 30

ตาราง 29 คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. อาคาร สถานที่ ภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม และปลอดภัย	18	46.15
2. สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี การศึกษา	11	28.21
3. หลักสูตรท้องถิ่น การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี	10	25.64
4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	7	17.95
5. การเรียนการสอน	5	12.82
6. เน้นการเรียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	5	12.82
7. เพิ่มจำนวนครูให้ครบชั้นเรียน	5	12.82
8. ระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	4	10.26
9. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4	10.26
10. การมีส่วนร่วมของชุมชน หน่วยงานในการจัดการศึกษา	2	5.13
11. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	2	5.13
12. จัดหาเงินทุนการศึกษา	2	5.13
17. ด้านการดนตรีของโรงเรียน	2	5.13
18. การนิเทศภายใน	2	5.13
19. การประกันคุณภาพการศึกษา	2	5.13

ตาราง 29 คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา
พัฒนาสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
20. การวิจัยในชั้นเรียน	1	2.56
21. แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา	1	2.56
22. ด้านการกีฬาของโรงเรียน	1	2.56
23. รักษาครูดี ครูเก่งให้อยู่ในโรงเรียนนานๆ	1	2.56

จากตาราง 29 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 46.15 มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา ในเรื่องอาคาร สถานที่ ภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม และปลอดภัย รองลงมา คือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีการศึกษา หลักสูตร ท้องถิ่น การบูรณาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ

ตาราง 30 คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ครูมีการพัฒนาการจัด
การเรียนการสอน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสอนควรเน้นวิชาภาษาไทย และ คณิตศาสตร์	20	51.28
2. การสอนควรมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น	8	20.51
3. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น	6	15.38
4. ควรเน้นการสอนภาษาอังกฤษ	5	12.82
5. ครูควรเอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอนและสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3	7.69
6. ควรพัฒนานักเรียนให้สามารถอ่านออกเขียนได้	3	7.69
7. ครูควรเอาใจใส่กวาดขันในเรื่องระเบียบวินัย มารยาทและคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน	3	7.69
8. การสอนควรเพิ่มเทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน	3	7.69

ตาราง 30 คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
9. การวัดและประเมินผลควรวัดตามสภาพจริง	2	5.13
10. ครูควรมีความรักและใกล้ชิดนักเรียน	1	2.56
11. ควรมีการสอนโดยใช้วิทยากรปราชญ์ท้องถิ่น	1	2.56
12. ครูควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	2.56

จากตาราง 30 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 51.28 มีความต้องการให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสอนควรเน้นวิชาภาษาไทย และ คณิตศาสตร์ รองลงมา คือ การสอนควรมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และควรเน้นการสอนภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

3.6 ผลการศึกษา การมีส่วนร่วมและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการสถานศึกษา

3.6.1 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ใน 11 ด้าน โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.94) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.29) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชนองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (3.47)

2) ด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.09) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา (3.45)



3) ด้านการมีส่วนร่วมงานด้านวิชาการโดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.94) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนและจัดที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด(2.45)

4) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.92) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา (2.36)

5) ด้านการให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.88) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำสาระการเรียนรู้อของสถานศึกษา (3.00)

6) ด้านการมีส่วนร่วมด้านงบประมาณโดยภาพรวมคณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.88) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ (2.92)

7) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของ สถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.82) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา (3.22)

8) ด้านการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.79) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน (2.92)

9) ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.78) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษาได้แก่ วิธีการและระยะเวลา (2.86)

10) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งรักษา จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของธรรมชาติ โดยภาพรวมคณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.78) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ศึกษาจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร (2.97)

11) ด้านระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.72) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตรวจสอบและติดตามผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน (2.81)

3.6.2 คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ใน 11 ด้าน โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.81) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.97) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย (3.03)

2) ด้านการให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.79) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (3.00)

3) ด้านระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.79) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตรวจสอบและติดตามผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน (2.88)

4) ด้านการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.79) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปี (2.91)

5) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ

ปานกลาง (2.77) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา (2.86)

6) ด้านการมีส่วนร่วมด้านงบประมาณโดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.76) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ (2.78)

7) ด้านการมีส่วนร่วมงานด้านวิชาการโดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.68) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา (2.91)

8) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.64) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2.75)

9) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งรักษาจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.62) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนจัดการเรียนการสอน (2.72)

10) ด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษา มีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.54) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (2.75)

11) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.37) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน (2.38)

4. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของ นักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้นำชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา (จังหวัดเชียงใหม่)

4.1 ผลการศึกษาความเห็นทั่วไปของสถานศึกษา

4.1.1 สภาพทั่วไปของโรงเรียน

สภาพอาคารสถานที่ ส่วนใหญ่มีการปรับปรุงทัศน พัฒนาอาคาร สถานที่ สะอาด ร่มรื่น น่าอยู่ แต่ส่วนใหญ่มีห้องเรียนไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ห้องสมุด มีวารสาร หนังสืออ่านเพิ่มเติมเสริมความรู้ ไม่เพียงพอ ห้องคอมพิวเตอร์ มีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ และสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆ มีไม่เพียงพอกับการใช้การจัดการเรียนการสอน และเอื้อต่อการเรียนรู้

4.1.2 สภาพทั่วไปของผู้บริหาร

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำให้กับครูและชุมชน เข้ากับชุมชนได้ ชุมชนรักและศรัทธา ชุมชนให้ความร่วมมือร่วมพัฒนาโรงเรียน มีการดูแลบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบางคนมีความสามารถในการดึงงบประมาณจากภายนอกมาพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารและครูบางส่วนอยู่บ้านพักในโรงเรียน ทำให้สามารถทุ่มเทเวลาให้กับโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน จริงใจ และตั้งใจทำงาน

4.1.3 สภาพทั่วไปของครู

ครู มีความรู้ความสามารถดี สอนดี สามารถให้คำปรึกษาและเข้า กับนักเรียนได้ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี อุทิศเวลาให้กับนักเรียนและโรงเรียน ตั้งใจสอนดี เอาใจใส่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน บางโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียน ต้องสอนควบ ชั้นเรียน ส่วนใหญ่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา

4.1.4 สภาพทั่วไปของการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นแบบครูสอนประจำชั้นและ รับผิดชอบในการสอนทุกรายวิชา นักเรียนบางส่วนยังมีปัญหาด้านการอ่าน การเขียน ภาษาไทย นักเรียนอ่อนภาษาอังกฤษ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

4.1.5 จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา

จุดเด่น

- 1) ครูถ่ายทอดความรู้ได้ดี เข้าใจง่าย สอนสนุก
- 2) ครูให้ความรัก เอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง ช่วยเหลือ

นักเรียนที่มีปัญหา

3) ครูมีความรักสามัคคีกัน มีความกระตือรือร้นในการสอน

4) ครูเสียสละ อุทิศเวลา เอาใจใส่ ในการสอน

จุดด้อย

- 1) มีครูไม่ครบชั้นเรียนทำให้จัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่
- 2) ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ICT และในบางแห่งที่ใช้ Solar-Cell มีปัญหาไฟฟ้าไม่พอใช้
- 3) ขาดแคลนอุปกรณ์การกีฬา เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ ปิงปอง เทนนิส และขาดแคลนเครื่องดนตรี
- 4) นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชนชาวเผ่า มีปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาไทย ปัญหาการเดินทางมาโรงเรียน และมีความยากจน
- 5) ครูบางคนต้องไปทำงานอื่นของโรงเรียนด้วย ทำให้การสอนได้ไม่เต็มที่
- 6) อาคารเรียน และห้องเรียนเก่า ชำรุด ขาดการซ่อมแซม
- 7) นักเรียนบางส่วนขาดระเบียบวินัย ฝึกเกรงห้อง ห้องไม่เคารพพี่
- 9) ครูส่วนใหญ่สอนทุกวิชาในวิชาที่ไม่ถนัดทำให้สอนได้ไม่ดี
- 10) ครูบางคนต้องสอนควบชั้นเรียนทำให้นักเรียนมีการเรียนได้ไม่เต็มที่
- 11) ครูส่วนใหญ่สอนแต่ทฤษฎี ไม่ค่อยสอนภาคปฏิบัติ เช่น วิชาวิทยาศาสตร์
- 12) ครูสอนไม่ตรงตามเวลาและวิชา บางวิชาไม่ได้เรียนตามตารางสอน
- 13) ครูมีการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนน้อย
- 14) ครูต้องไปอบรมสัมมนาบ่อยทำให้ขาดการเรียนการสอน
- 15) ครูบางคนควบคุมชั้นเรียนไม่ได้
- 16) ครูบางคนใช้คำไม่สุภาพ ค่อนข้างแรง ทำให้นักเรียนเสียความรู้สึก และเกิดการต่อต้าน

4.2 ปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคของสถานศึกษา ดังตาราง 31

ตาราง 31 ปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค
ของสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน
และผู้นำชุมชน

ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. โรงเรียนขาดด้านปัจจัย ในการจัดการเรียนการสอน	1. ครูไม่เพียงพอ 2. นักเรียนมีน้อยทำให้ได้ งบประมาณน้อย 3. ขาดสื่ออุปกรณ์ ICT ในการ สนับสนุนการเรียนการสอน 4. ขาดการปรับปรุง พัฒนาแหล่ง เรียนรู้ต่างๆ ในชุมชน และ การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์	1. โรงเรียนควรประสาน ขอความ ร่วมมือกับเขตพื้นที่ หน่วยงาน มูลนิธิ ชุมชน ในการจัดหา ปัจจัยมาสนับสนุนการจัด การเรียนการสอน
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำ มีปัญหา ด้านการอ่าน เขียนภาษาไทย และอังกฤษ	1. ครูสอนหลายวิชา 2. ครูขาดความถนัดในการสอน 3. ครูไม่ได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน 4. ขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง นักเรียนในการดูแลร่วมกัน 5. นักเรียนใช้ภาษาถิ่น ในการสื่อสาร ทำให้ขาดทักษะ ในการใช้ ภาษาไทย 6. ครูไม่มีเพียงพอ 7. ครูมีเวลาสอนไม่เต็มที่เพราะ ต้องทำงานอื่นของโรงเรียน 8. ขาดสื่ออุปกรณ์การสอน และ ICT 9. ครูขาดการจัดการเรียน การสอนที่หลากหลาย 10. ครูย้ายบ่อยทำให้การเรียน การสอนไม่ต่อเนื่อง	1. อบรมพัฒนาครูให้มีการจัด การเรียนการสอนให้มีคุณภาพ 2. ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอน 3. ครูและผู้ปกครองนักเรียน ร่วมมือกันดูแลการเรียน ของนักเรียน 4. ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ ภาษาไทยในการสื่อสาร 5. จ้างครูมาสอนเพิ่ม 6. จัดหาและส่งเสริมให้ครูใช้ สื่อ และอุปกรณ์การสอน และ ICT

ตาราง 31 ปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค
ของสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน
และผู้นำชุมชน (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
3. นักเรียนขาดเรียนบ่อย ไม่กระตือรือร้นในการเรียน	1. การเดินทางมาเรียนลำบาก โดยเฉพาะในฤดูฝน 2. ผู้ปกครองไม่สนใจและกวดขัน ให้นักเรียนมาเรียน 3. ครูขาดการติดตามนักเรียน 4. ครูไม่ใช้สื่อการสอนและ ICT ในการจัดการเรียนการสอน 5. สื่อการสอนและ ICT มีไม่เพียงพอ	1. ประชุมผู้ปกครองและผู้นำชุมชน เพื่อชี้แจงให้เห็นความสำคัญ ของการมาเรียนของนักเรียน 2. ครูและผู้ปกครองนักเรียน ร่วมมือกันติดตามและกวดขัน ให้นักเรียนมาเรียนสม่ำเสมอ 3. ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและ เทคโนโลยีการจัดการเรียน การสอน 4. ผู้บริหารควรสนับสนุนจัดหา สื่อการสอนและ ICT

จากตาราง 31 พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการ มีดังนี้ โรงเรียน
ขาดด้านปัจจัยในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหา
ด้านการอ่าน เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนักเรียนขาดเรียนบ่อย ไม่กระตือรือร้น
ในการเรียน

4.3 สิ่งที่นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและผู้นำชุมชนความต้องการให้ สถานศึกษาพัฒนา

4.3.1 สิ่งที่ต้องการให้โรงเรียนพัฒนา

- 1) ต้องการให้โรงเรียนเน้นให้นักเรียนสามารถอ่านและเขียน
ภาษาไทยได้คล่อง สะกดคำได้
- 2) ต้องการให้โรงเรียนเน้นด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ
คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ให้มาก
- 3) ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมด้านการกีฬา และดนตรี ศิลป-
วัฒนธรรม นาฏศิลป์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4) ต้องการให้โรงเรียนจัดหาครูมาเพิ่ม

มีคุณภาพ

5) ต้องการให้พัฒนาครูให้มีความสามารถสอนนักเรียนได้อย่าง

6) จัดหาสื่อ อุปกรณ์ และ ICT ในการจัดการเรียนการสอน

7) จัดหาอุปกรณ์ฝึกซ้อมทางกีฬา เช่น ฟุตบอล ห่วงยาง วอลเลย์บอล ตะกร้อ ปิงปอง แบดมินตัน เป็นต้น

8) ต้องการให้ส่งเสริมให้นักเรียนได้เล่นเครื่องดนตรีชนิดต่างๆ

9) จัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้

Internet

10) จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนด้านอาชีพ เช่น การเกษตรครบวงจรเพื่อสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ได้แก่ การปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ โดยใช้พื้นที่ของโรงเรียนให้มากที่สุดและเป็นแหล่งเรียนรู้

11) ปรับปรุงระบบน้ำประปาให้มีน้ำใช้ตลอดปี

12) ต้องการให้โรงเรียนจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ยากจนให้ทั่วถึง

13) ต้องการให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ

14) ต้องการให้โรงเรียนพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เช่น การแต่งกาย เรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

15) ให้ผู้บริหารและครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียน

16) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น

17) การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีตัวแทนทุก

หย่อมบ้าน

4.3.2 สิ่งที่ต้องการให้ครูพัฒนา

1) ให้ครูจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง

2) ให้ครูใช้สื่อการสอน รวมทั้ง เกมส์ คอมพิวเตอร์ และทีวี ให้มาก

3) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น

4) ต้องการให้มีการสอนเสริมซ่อมเสริมนอกเหนือจากในหลักสูตร เช่น วิชาภาษาไทยให้นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้คล่อง วิชาคณิตศาสตร์ ให้นักเรียนสามารถคิดเลขได้เร็ว ลัดเคล็ดลับในการการจำ เป็นต้น

5) ครูควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอน
ได้ครบทุกวิชา

6) ให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนควรร่วมมือกันในการดูแลนักเรียน

2.2 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในจังหวัด เชียงราย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา
ใน 5 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน

2. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครู
ในสถานศึกษา จากการตอบแบบสอบถามของครู ใน 5 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
จำนวน 44 คน

3. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา จากการตอบแบบสอบถามของ กรรมการสถานศึกษา
ใน 5 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน

4. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน
และผู้นำชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group
Discussion) นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องใน 5 โรงเรียน เป็น
นักเรียน 15 คน ผู้ปกครองนักเรียน 15 คน และผู้นำชุมชน 15 คน รวมเป็น 45 คน

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (จังหวัดเชียงราย)

1.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 32
ถึง 38

ตาราง 32 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	5	100.00
2) หญิง	0	0.00
2. อายุปัจจุบัน		
1) 34 ปี	1	20.00
2) 43 ปี	1	20.00
3) 48 ปี	1	20.00
4) 49 ปี	1	20.00
5) 51 ปี	1	20.00
3. อายุราชการ		
1) 13 ปี	1	20.00
2) 20 ปี	1	20.00
3) 21 ปี	1	20.00
4) 25 ปี	1	20.00
5) ไม่ตอบ	1	20.00
4. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว		
1) 1 ปี	2	40.00
2) 4 ปี	1	20.00
3) 5 ปี	1	20.00
4) 14 ปี	1	20.00
5. วุฒิสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	1	20.00
2) ปริญญาโท	4	80.00

ตาราง 32 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
6. วิชาเอกที่จบมา		
1) บริหารการศึกษา	2	40.00
2) วิจัยและสถิติการศึกษา	2	40.00
3) พลศึกษา	1	20.00
7. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
1) ผู้อำนวยการชำนาญการ	2	40.00
2) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	3	60.00
8. ภาวะด้านการสอน		
1) สอน	0	0.00
2) ไม่สอน	5	100.00

จากตาราง 32 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุตั้งแต่ 34 ถึง 51 ปี มีอายุราชการตั้งแต่ 13 ถึง 25 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว 1 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท วิชาเอกที่จบมา คือ บริหารการศึกษา และวิจัยและสถิติการศึกษา ส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิทยฐานะเป็น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 คน ไม่มีชั่วโมงสอน

ตาราง 33 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ

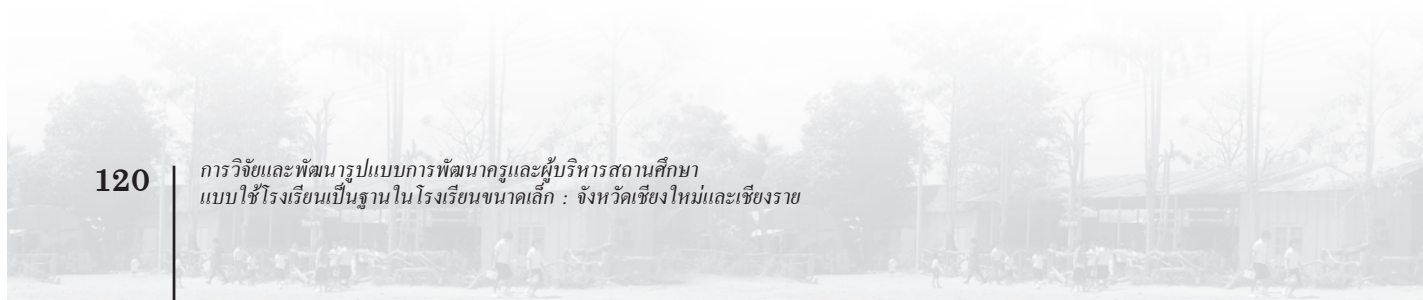
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ	1	20.00
2. เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน 1 เรื่อง	3	60.00
3. เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน 2 เรื่อง	1	20.00

จากตาราง 33 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 80.00 มีการเขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ซึ่งผลงาน บทความ ผลงานวิชาการ วิจัย มีดังนี้ ครูยุค Gen Y ภารกิจที่ท้าทายของผู้แทน (2 คน) บทความการแนะนำบุคคล ลงวารสารครูเชียงราย การติดตามผล การบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานประถมศึกษา เชียงรายเขต 4 รายงานโครงการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียน

ตาราง 34 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	2	40.00
2. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 2 ครั้ง	1	20.00
3. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ครั้ง	1	20.00
4. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 10 ครั้ง	1	20.00

จากตาราง 34 พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจำนวน 1 ถึง 10 ครั้ง



ตาราง 35 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา เรื่องที่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้
ความสามารถ

เรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. อบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา	2	40.00
2. การพัฒนาการศึกษาผ่านระบบสารสนเทศ	1	20.00
3. การพัฒนาคุณภาพด้วย e-training	1	20.00
4. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	1	20.00
5. การบริหารหลักสูตร	1	20.00
6. อบรมกิจกรรมการเสริมสร้างวินัยสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินในสถานศึกษา	1	20.00
7. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน		
8. อบรมการเสริมสร้างและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจการเมืองการปกครอง	1	20.00
9. อบรมลูกเสือสมุทร ลูกเสือสามัญ	1	20.00

จากตาราง 35 พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยเรื่องที่หลากหลาย เช่น อบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาการศึกษาผ่านระบบสารสนเทศ การพัฒนาคุณภาพด้วย e-training การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การบริหารหลักสูตร อบรมกิจกรรมการเสริมสร้างวินัยสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินในสถานศึกษา เป็นต้น

ตาราง 36 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่วงเวลาที่จัดส่วนมากใช้ในช่องเปิดเทอม มีผลกระทบต่อ งานประจำที่ทำอยู่	5	100.00
2. องค์ความรู้ที่ได้ไม่สามารถนำมาใช้ในบริบทของโรงเรียนได้	4	80.00
3. ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	2	40.00
4. เนื้อหาการอบรมไม่เป็นเรื่องใหม่ เป็นเรื่องที่รู้แล้ว	2	40.00
5. ขาดแคลนงบประมาณ	2	40.00
6. ความไม่สะดวกในการเดินทาง	1	20.00

จากตาราง 36 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา
ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร ได้แก่ ช่วงเวลาที่จัดส่วนมาก
ใช้ในช่องเปิดเทอมซึ่ง มีผลกระทบต่องานประจำที่ทำอยู่ องค์ความรู้ที่ได้ไม่สามารถ
นำมาใช้ในบริบทของโรงเรียนได้ ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน เนื้อหาการอบรม
ไม่เป็นเรื่องใหม่ เป็นเรื่องที่รู้แล้ว เป็นต้น



ตาราง 37 เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา
การบริหารจัดการศึกษา

รายการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
1. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มาตรฐาน	2	40.00
2. การพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	2	40.00
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพครูและบุคลากรเพื่อความเป็นครูมืออาชีพ	2	40.00
4. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินภายนอก รอบ 3	2	40.00
5. รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม	2	40.00
6. แนวทางการพัฒนาจุดเน้นตามนโยบายสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	20.00
7. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาแนวใหม่	1	20.00
8. การนิเทศ ติดตาม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	1	20.00
9. การจัดการศึกษาเพื่อครูมืออาชีพและรายได้ระหว่างเรียน	1	20.00
10. การนำเศรษฐกิจพอเพียงสู่กิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน	1	20.00

จากตาราง 37 พบว่า เนื้อหาสาระที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ที่สำคัญ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพครูและบุคลากรเพื่อความเป็นครูมืออาชีพ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินภายนอก รอบ 3 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม เป็นต้น

ตาราง 38 วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	4	80.00
2. ใช้กระบวนการร่วมมือ รวมพลัง แบ่งปันประสบการณ์	3	60.00
3. ฝึกอบรม	3	60.00
4. ใช้กระบวนการนิเทศภายใน	2	40.00
5. ใช้ระบบพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะ	2	40.00
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	20.00

จากตาราง 38 พบว่า วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สำคัญได้แก่ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ใช้กระบวนการร่วมมือ รวมพลัง แบ่งปันประสบการณ์ การฝึกอบรม ใช้กระบวนการนิเทศภายใน ใช้ระบบพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วย เป็นต้น

1.2 ผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ใน ระดับ มาก (3.58) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่ มากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.10) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร (4.40)

2) การบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.98) โดยข้อ ที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (4.20)



3) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.91) โดยข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (4.20)

4) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.84) โดยข้อที่โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (4.20)

5) การประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหาร สถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.72) โดยข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา (4.00)

6) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหาร สถานศึกษามี องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.63) โดยโดยข้อที่โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (4.00)

7) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดย ภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.59) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำบัญชีการเงิน (4.20)

8) การบริหารด้านวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.51) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนงาน ด้านวิชาการ (4.00) และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (4.00)

9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหาร สถานศึกษามี องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.42) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (3.60)

10) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดย ภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.20) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด มีหลายข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หลักการประชาสัมพันธ์ (3.40)

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้ อยู่ใน ระดับ ปานกลาง (2.71) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.10) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (3.20)
- 2) การประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.08) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานการศึกษา (3.40)
- 3) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.08) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (3.25)
- 4) การบริหารด้านวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.02) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อ การวิจัย (3.50)
- 5) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (3.40)
- 6) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินนโยบายการศึกษา (3.20)
- 7) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารการศึกษา (2.80) และการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา (2.80)
- 8) การบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.49) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และ การลงโทษนักเรียน (3.00)
- 9) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.16) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (3.20)
- 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (1.95) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (2.20)

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนา อยู่ใน ระดับ มาก (3.42) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี ความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) การประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.36) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานการศึกษา (4.60) และการประกันคุณภาพภายในและภายนอก (4.60)

2) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.20) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการประชาสัมพันธ์ (4.40)

3) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.91) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (4.40)

4) การบริหารด้านวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.87) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา (4.60) และสถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย (4.60)

5) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบและทฤษฎีการวางแผน (4.20)

6) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่ (3.80) และการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา (3.80)

7) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.23) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ (4.00)

8) การบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.14) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการลงโทษนักเรียน (3.80)

9) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน (3.40)

10) คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (3.00)

1.3 ผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี อยู่ใน ระดับ มาก (3.62) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่ มากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.27) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (4.40)

2) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.76) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (4.20)

3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา (3.80)

4) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.65) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา (4.00)

5) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.64) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา (3.80)

6) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ (3.80)

7) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.48) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน (3.60) และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (3.60)

8) ด้านบริหารวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.45) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ (3.80)

9) ด้านบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.40) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ (3.60)

10) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.40) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (3.60)

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้ อยู่ใน ระดับ ปานกลาง (2.71) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.07) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (3.40)

2) ด้านบริหารวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.05) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (3.60)

3) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.96)

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา (3.20)

4) ด้านบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.20)

5) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.76) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (3.20) และสามารถพัฒนาครูบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.20)

6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.73) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก (3.20)

7) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.65) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา (3.00)

8) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.48) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม (3.20) และสามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ (3.20)

9) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.25) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อ พัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนในด้านต่างๆ (2.80)

10) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.20) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (2.40)



1.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 10 ด้าน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนา อยู่ใน ระดับ มาก (3.52) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี ความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านบริหารวิชาการ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.00) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (4.60)

2) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.93) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถประเมินผลและติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (4.20) และสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก (4.20)

3) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามี ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.84) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีหลายข้อ ดังนี้ สามารถติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน (4.20)

4) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.73) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (4.00)

5) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.72) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา (4.00) และสามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา (4.00)

6) ด้านบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.704) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4.00)

7) ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.55) โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา (3.80)

8) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.36) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาครูบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4.20)

9) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ (3.40)

10) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หลายข้อ ได้แก่ เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (2.80)



2. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูในสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของครู ดังตาราง 39 ถึง 45

ตาราง 39 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	20	45.45
2) หญิง	24	54.55
2. อายุปัจจุบัน		
1) ต่ำกว่า 25 ปี	3	6.82
2) 25 - 34 ปี	20	45.45
3) 35 - 44 ปี	10	22.73
4) 45 - 54 ปี	6	13.64
5) 55 - 60 ปี	4	9.09
6) ไม่ตอบ	1	2.27
3. อายุราชการ		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	9	20.45
2) 5 - 9 ปี	3	6.82
3) 10 - 14 ปี	4	9.09
4) 15 - 19 ปี	4	9.09
5) 20 - 24 ปี	2	4.55
6) 25 - 29 ปี	0	0.00
7) 30 - 34 ปี	6	13.64
8) 35 ปี ขึ้นไป	1	2.27
9) ไม่ตอบ	15	34.09
4. วุฒิสถที่สุด		
1)ปริญญาตรี	37	84.09
2)ปริญญาโท	6	13.64
3) ไม่ตอบ	1	2.27

ตาราง 39 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. วิชาเอกที่จบมา		
1) ปฐมวัย	7	15.91
2) ประถมศึกษา	6	13.64
3) บริหารการศึกษา	5	11.37
4) สังคมศึกษา	4	9.10
5) คอมพิวเตอร์	3	6.82
6) ภาษาไทย	3	6.82
7) ภาษาอังกฤษ	3	6.82
8) วิทยาศาสตร์การกีฬา	2	4.55
9) วิทยาศาสตร์	1	2.27
10) ธุรกิจศึกษา	1	2.27
11) อุตสาหกรรม	1	2.27
12) ศิลปะ	1	2.27
13) ดนตรี	1	2.27
14) เกษตร	1	2.27
15) เทคโนโลยีทางการศึกษา	1	2.27
16) วิจัยและสถิติการศึกษา	1	2.27
17) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร	1	2.27
18) บรรณารักษ์และสารสนเทศ	1	2.27
19) ไม่ตอบ	1	2.27
6. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
1) ผู้ช่วยครู	12	27.27
2) ครู	6	13.64
3) ครูชำนาญการ	13	29.55
4) ครูชำนาญการพิเศษ	5	11.36
5) ไม่ตอบ	8	18.18



ตาราง 39 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
7. สอนชั้นประถมศึกษา		
1) ชั้นอนุบาล	4	9.09
2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	17	38.64
3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	5	11.37
4) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	3	6.82
5) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	0	0.00
6) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	2.27
7) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	2.27
8) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6	5	11.36
9) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6	5	11.36
10) ไม่ตอบ	3	6.82
8. สอนอาทิตย์ละ (ชั่วโมง)		
1) 15 - 19 ชั่วโมง	1	2.27
2) 20 - 24 ชั่วโมง	25	56.82
3) 25 - 29 ชั่วโมง	10	22.73
4) 30 - 34 ชั่วโมง	3	6.82
5) ไม่ตอบ	5	11.36
9. สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมา		
1) สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมา	21	47.73
2) สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบมา	20	45.45
3) ไม่ตอบ	3	6.82
10. สอนสาระวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) คณิตศาสตร์	24	54.55
2) ภาษาไทย	22	50.00
3) การงานอาชีพและเทคโนโลยี	22	50.00
4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	21	47.73
5) วิทยาศาสตร์	19	43.18
6) ศิลปะ	18	40.91
7) สุขศึกษาและพลศึกษา	13	29.55
8) ภาษาต่างประเทศ	13	29.55
9) อื่นๆ (โปรดระบุ) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	18	40.91

ตาราง 39 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
11. ภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) งานวิชาการ	15	34.09
2) งานบุคคลากร	4	9.09
3) งานการเงิน	7	15.91
4) งานธุรการ	9	20.45
5) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	26	59.09
6) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์	18	40.91
7) อื่นๆ (โปรดระบุ) งานบริหารทั่วไป	15	34.09

จากตาราง 39 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 34 ปี มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิสูงสุด จบปริญญาตรี วิชาเอกที่จบมา ปฐมวัย มากที่สุด รองลงมา เป็น ประถมศึกษา บริหารการศึกษา และสังคมศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ เป็น ครูชำนาญการ ส่วนใหญ่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวนชั่วโมงสอน 20 - 24 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา สอนวิชาคณิตศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ และมีภาระงานอื่นๆ นอกจากการสอน คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และช่วยงานวิชาการ เป็นต้น

ตาราง 40 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ	32	72.73
2. เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน 1 เรื่อง	10	22.73
3. เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน 2 เรื่อง	2	4.54

จากตาราง 40 พบว่า ครู ร้อยละ 72.73 ไม่ได้เขียนบทความตำรา ผลงานวิชาการหรือทำวิจัย มีร้อยละ 22.73 ได้ เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย จำนวน 1 และร้อยละ 4.54 ได้เขียน 2 เรื่อง

ซึ่งมีผลงาน บทความ ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย ดังนี้ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุดกิจกรรม เรื่องเกษตรแบบพอเพียงตามแนวทฤษฎีใหม่ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แก้ไขปัญหาระเบียบวินัยในชั้นเรียน เรื่องเด็กน้อยสอยดาว การแก้ไขปัญหาการเขียนตัวหนังสือให้สวยงามและเป็นระเบียบ การแก้ไขปัญหาเด็กมาโรงเรียนสาย การใช้เกมพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน 1 - 10 การพัฒนากระบวนการใช้ภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 การใช้นิทานเพื่อพัฒนาทักษะการฟังและการพูดของเด็กปฐมวัย การพัฒนาทักษะการคิดเลขเร็ว การพัฒนาทักษะการคิดคำนวณและการแก้โจทย์ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ การพัฒนาการใช้ภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 การฝึกระเบียบวินัยของนักเรียนอนุบาลโดยวิธีการเสริมแรง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร การศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावางเชียงใหม่ การจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ โดยใช้ชุดการสอนรวมเกียรติ ตอน นารายณ์ปราบหนทก

ตาราง 41 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน (เช่น โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	6	13.64
2. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 1 ครั้ง	6	13.64
3. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 2 ครั้ง	7	15.91
4. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ครั้ง	22	50.00
5. ได้ รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวนมากกว่า 3 ครั้ง	3	6.81

จากตาราง 41 พบว่า ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 และอีก ร้อยละ 13.64 ไม่ได้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 42 เรื่องที่ ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา

เรื่องที่อบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด	13	29.54
2. การจัดทำสื่อการสอน	8	18.18
3. สุนทรียภาพทางดนตรีจากครูผู้เด็ก	7	15.91
4. การสอนภาษาไทย	6	13.64
5. ระบบดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษานักเรียน	6	13.64
6. การสอนคณิตศาสตร์	4	9.09
7. การปฏิรูปการศึกษารอบ 2	4	9.09
8. นาฏศิลป์กับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	3	6.82
9. การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย	3	6.82
10. การสอนวิทยาศาสตร์	2	4.55
11. ดนตรีพื้นบ้าน	2	4.55
12. ดูนานโรงเรียนต้นแบบ การจัดการประสบการณ์ BBL	2	4.55
13. การบูรณาการการใช้ ICT เพื่อยกระดับการเรียนการสอน	2	4.55
14. การจัดทำหลักสูตร	2	4.55
15. อบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (SS.B.T.C.)	2	4.55
16. การสอนภาษาอังกฤษ	1	2.27
17. การเสริมสร้างสมรรถนะการสอนสำหรับครูสอนสังคม	1	2.27
18. การใช้รูปแบบบาร์โมเดลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	2.27
19. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	2.27
20. ผู้บริหารและครูมืออาชีพกับการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการคิดโดยใช้เทคนิค Backward Design	1	2.27
21. การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ในโรงเรียนขนาดเล็ก	1	2.27
22. ศึกษาดูงานโรงเรียนแม่จัน และโรงเรียนหนองแก่น	1	2.27
23. วิจัยในชั้นเรียนเชิงคุณภาพ	1	2.27
24. อบรมเชิงปฏิบัติการวินัยเชิงบวก	1	2.27
25. อบรมมัดคุเทศก์น้อย	1	2.27

จากตาราง 42 พบว่า ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา มีจำนวนครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในด้าน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิดมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดทำสื่อการสอน สุนทรียภาพทางดนตรีจากครูผู้เด็ก และการสอนภาษาไทย กับ ระบบดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษานักเรียน ตามลำดับ

ตาราง 43 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีเวลาไปรับการฝึกอบรมเพราะมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากไป	6	13.64
2. ขาดงบประมาณในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม	6	13.64
3. เรื่องที่จัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู	4	9.09
4. ความไม่สะดวกในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม	3	6.82
5. การจัดฝึกอบรมไม่มีการวางแผน มักจะจัดในช่วงใกล้ๆ จะสิ้นงบประมาณ	1	2.27

จากตาราง 43 พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู ที่สำคัญที่สุด คือ ไม่มีเวลาไปรับการฝึกอบรมเพราะมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากไป และขาดงบประมาณในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม รองลงมา ได้แก่ เรื่องที่จัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู ความไม่สะดวกในการเดินทางไปรับ การฝึกอบรม และการจัดฝึกอบรมไม่มีการวางแผน มักจะจัดในช่วงใกล้ๆ จะสิ้นงบประมาณ ตามลำดับ

ตาราง 44 เรื่องที่ครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เรื่องที่ครูต้องการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
1. การผลิตและใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	32	72.73
2. การทำวิจัยในชั้นเรียน	13	29.55
3. เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน	13	29.55
4. การจัดทำแผนและเอกสารประกอบการสอน	6	13.64
5. เทคนิคการสอนทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์	6	13.64
6. การจัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการ	5	11.36
7. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมเน้นความรักชาติ	4	9.09
8. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ภาษาไทย	3	6.82
9. เทคนิคการวัดและประเมินผลการศึกษา	3	6.82
10. จิตวิทยาในการสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3	1	2.27
11. เทคนิคการสอนคณิตศาสตร์	1	2.27
12. การดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1	2.27

จากตาราง 44 พบว่า ครู ร้อยละ 72.73 ต้องการพัฒนาในเรื่องการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนและเอกสารประกอบการสอน เทคนิคการสอนทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ และ การจัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการ ตามลำดับ

ตาราง 45 วิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

วิธีการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
1. การฝึกอบรมสัมมนา	15	30.09
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	6	13.64
3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วย	3	6.82
4. การมีส่วนร่วมทั้งครู ผู้บริการ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน	2	4.55
5. การลงมือปฏิบัติจริง	2	4.55
6. การประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง	1	2.27

จากตาราง 45 พบว่า ครูเห็นว่าวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมสัมมนา รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วย การมีส่วนร่วมทั้งครู ผู้บริการ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน การลงมือปฏิบัติจริง และการประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู

2.2.1 ครูมีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมี อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.39) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่มากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.85) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู (4.15)

2) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมี องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.50) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมิน จากแฟ้มสะสมงาน (3.75)

3) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.48) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ (3.56)

4) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.47) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม (3.95)

7) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.46) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (3.89)

8) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.31) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาษาไทยสำหรับครู (3.72)

9) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.30) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานช่วงชั้น (3.52)

10) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.12) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ (3.14)

11) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.86) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ (2.98)

2.2.2 ครูมีปัญหการใช้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียน

การสอน

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.84) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้ องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.16) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถิติเพื่อการวิจัย (3.38)



2) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.94) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา (2.95)

3) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.88) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา (2.98)

4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.87) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทฤษฎีหลักสูตร (2.89)

5) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.85) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (2.88)

6) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.81) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (2.93) และการจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (2.93)

7) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.77) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน (2.93)

8) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.71) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู (2.91)

9) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.71) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู (3.02)

2.2.3 ครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียน การสอน

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับ มาก (3.93) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.06) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถิติเพื่อการวิจัย (4.21)

2) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.88) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู (4.02)

3) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.88) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม (3.95)

4) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.85) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ การผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ (4.07)

5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.81) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (3.89)

6) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา (3.84)

7) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา (3.93)

8) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.79) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา (3.95)



9) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพ ความเป็นครู (3.86)

2.3 ผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครู

2.3.1 ครูมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมี อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.40) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีอยู่มากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความเป็นครูโดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.28) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศรัทธาในวิชาชีพครู (4.59)

2) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.94) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน (4.05)

3) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนโดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.80) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ (3.91)

4) การวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.63) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวัดและประเมินได้ตามสภาพจริง (3.70)

5) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.45) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (3.75)

6) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.42) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมาย (3.89)

7) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.35) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน (3.43)

8) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.17) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน (3.23)

9) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีสมรรถนะด้านนี้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.14) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์หลักสูตร (3.20)

2.3.2 ครูมีปัญหการใช้สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้ อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.78) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้ สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.07) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดทำหลักสูตร (3.12)

2) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้ สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน (3.00)

3) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้ สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมาย (3.16)

4) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้ สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.82) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และจำแนกกระตบการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล (2.89)

5) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.79) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี (2.86)

6) การวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีปัญหการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.72) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร (2.77)

7) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.72) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ (2.82)

8) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน (2.70)

9) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีปัญหาการใช้สมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับน้อย (2.27) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์ (2.40)

2.3.3 ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน ใน 9 ด้าน โดยภาพรวมครูมี ความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับ มาก (3.89) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีความต้องการพัฒนามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.01) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดทำหลักสูตร (4.05)

2) ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.00) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน (4.08)

3) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยภาพรวมครูมี ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (4.00) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ดี (4.09)

4) ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.98) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมาย (4.05) และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน (4.05)

5) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.85) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล (3.93)

6) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.78) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน (3.80)

7) การวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร (3.80)

8) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.75) โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ (3.86)

9) ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์ (3.68)

3. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา

3.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังตาราง 46

ตาราง 46 ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	33	82.50
2) หญิง	7	17.50
2. อายุปัจจุบัน		
1) ต่ำกว่า 35 ปี	1	2.50
2) 35 - 39 ปี	7	17.50
3) 40 - 44 ปี	7	17.50
4) 45 - 49 ปี	10	25.00
5) 50 - 54 ปี	6	15.00
6) 55 - 59 ปี	6	15.00
7) 60 ปี ขึ้นไป	3	7.50

ตาราง 46 ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1	2.50
2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	9	22.50
3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	7	17.50
4) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	5	12.50
5) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	6	15.00
6) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	1	2.50
7)ปริญญาตรี	6	15.00
8)ปริญญาโท	1	2.50
9) ไม่ตอบ	4	10.00
4. สถานภาพของการเป็นกรรมการ		
1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	2.50
2) ผู้แทนครู	3	7.50
3) ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน	10	25.00
4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7	17.50
5) ผู้แทนศิษย์เก่า	4	10.00
6) ผู้แทนองค์กรสถานศึกษา	1	2.50
7) ผู้ทรงคุณวุฒิ	7	17.50
8) ตัวแทนเยาวชน	1	2.50
9) ไม่ตอบ	6	15.00

จากตาราง 46 พบว่า กรรมการสถานศึกษาร้อยละ 82.50 เป็นเพศชาย ส่วนมากมีอายุ 45 - 49 ปี จบการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีสถานภาพของการเป็นกรรมการสถานศึกษา คือ ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน

3.2 ผลงานเด่น ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา และ ปัญหาอุปสรรคที่พบ ดังตาราง 47 และ 48

ตาราง 47 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาผลงานที่เด่น ๆ ที่คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ทำร่วมกับทางโรงเรียน

ผลงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเด็ก งานกีฬา วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ พิธีจบหลักสูตร ปลูกป่า งานผ้าป่า	28	70.00
2. ร่วมประชุมกับทางโรงเรียน เพื่อวางแผน และพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงานต่างๆ ของโรงเรียน	9	22.50
3. ร่วมพัฒนาโรงเรียน เช่น ปลูกหญ้าสนาม ปรับสถานที่ ห้องอาหาร ซ่อมแซมบ้านพักครู ทาสีรั้ว	9	22.50
4. ให้คำปรึกษาในการบริหารกิจกรรมในโรงเรียน	2	5.00
5. ร่วมสอน เช่น ภาษาจีน การอนุรักษ์วัฒนธรรม ดนตรี พื้นบ้าน ฟ้อนดาบ ฟ้อนดอกบัว	2	5.00
6. ช่วยดูแลอาคารสถานที่	1	2.50

จากตาราง 47 พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมาคณะกรรมการส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.00 ได้เข้าร่วม คือ ร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเด็ก งานกีฬา วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ พิธีจบหลักสูตร ปลูกป่า งานผ้าป่า เป็นต้น รองลงมา คือ ร่วมประชุมกับทางโรงเรียน เพื่อวางแผน และพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงานต่างๆ ของโรงเรียน ร่วมพัฒนาโรงเรียน เช่น ปลูกหญ้าสนาม ปรับสถานที่ห้องอาหาร ซ่อมแซมบ้านพักครู ทาสีรั้ว ให้คำปรึกษาในการบริหารกิจกรรมในโรงเรียน ร่วมสอน เช่น ภาษาจีน การอนุรักษ์วัฒนธรรม ดนตรีพื้นบ้าน ฟ้อนดาบ ฟ้อนดอกบัว เป็นต้น



ตาราง 48 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดทุนทรัพย์ในการพัฒนาโรงเรียน	4	10.00
2. เวลาว่างเข้าร่วมประชุมไม่ค่อยตรงกัน	4	10.00
3. การสื่อสารกันคนละภาษา (ชาวเขา)	2	5.00
4. การคมนาคมไม่สะดวก	2	2.00
5. บุคลากรมีน้อย	2	5.00
6. กรรมการบางท่านไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	2	5.00
7. งานบางอย่างกรรมการไม่มีความรู้	1	2.50
8. ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย	1	2.50
9. แผนการดำเนินงานล่าช้า	1	2.50
10. การบริหารจัดการไม่เป็นระบบ	1	2.50
11. การประชาสัมพันธ์น้อยไป	1	2.50

จากตาราง 48 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ขาดทุนทรัพย์ในการพัฒนาโรงเรียน และ เวลาว่างเข้าร่วมประชุมไม่ค่อยตรงกัน รองลงมา คือ การสื่อสารกันคนละภาษา (ชาวเขา) การคมนาคมไม่สะดวก บุคลากรมีน้อย และกรรมการบางท่านไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ตามลำดับ

3.3 ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดเด่น และ จุดด้อยของสถานศึกษา ดังตาราง 49 และ 52

ตาราง 49 จุดเด่น ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความตั้งใจในการทำงาน	14	35.00
2. โรงเรียนสะอาด ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ บ้านพักครูได้รับการพัฒนาดี	14	35.00
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	13	32.50
4. เข้ากับชาวบ้านได้	9	22.50
5. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	8	20.00
6. มีการบริหารดี คิดเร็วทำเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว	7	17.50
7. เน้นวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอน	7	17.50
8. การมีส่วนร่วมของครู ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3	7.50
9. ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย	3	7.50
10. ทำงานเป็นทีม	2	5.00
11. บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีดี	2	5.00
12. มีเหตุผล	1	2.50

จากตาราง 49 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 35 มีความเห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดเด่น คือ มีความตั้งใจในการทำงาน และโรงเรียนสะอาด ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ บ้านพักครูได้รับการพัฒนาดี รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เข้ากับชาวบ้านได้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการบริหารดี คิดเร็วทำเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และ เน้นวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอน ตามลำดับ



ตาราง 50 จุดด้อย ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในความเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับงบประมาณน้อย	3	7.50
2. นักเรียนมีจำนวนน้อยเกินไป	2	5.00
3. มีปัญหาการใช้ภาษาสื่อสารกับชุมชน (ชาวเขา)	1	2.50
4. บุคลากรมีน้อย	1	2.50
5. ไม่ค่อยติดตามผล	1	2.50
6. มีการใช้เทคโนโลยีน้อย	1	2.50

จากตาราง 50 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 7.50 มีความเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดด้อย คือ ได้รับงบประมาณน้อย รองลงมา คือ นักเรียนมีจำนวนน้อยเกินไป มีปัญหาการใช้ภาษาสื่อสารกับชุมชน (ชาวเขา) บุคลากรมีน้อย ไม่ค่อยติดตามผล และมีการใช้เทคโนโลยีน้อย ตามลำดับ

ตาราง 51 จุดเด่น ของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของคณะกรรมการ สถานศึกษา

รายการจุดเด่น	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูมีความตั้งใจสอนดี ทุ่มเทเวลาให้กับงานสอน	10	25.00
2. มีการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมชนเผ่า ดนตรีพื้นบ้าน ในการจัดการเรียนการสอน	7	17.50
3. มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน	6	15.00
4. จัดการเรียนการสอนได้ดี	5	12.50
5. นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ รู้จักช่วยเหลือตนเอง	5	12.50
6. มีการสอดแทรกภาษาจีน	3	7.50
7. มีการสอดแทรกคอมพิวเตอร์	2	5.00
8. การศึกษาของนักเรียนมีคุณภาพดีขึ้น	2	5.00

ตาราง 51 จุดเด่น ของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของคณะกรรมการ
สถานศึกษา (ต่อ)

รายการจุดเด่น	จำนวน	ร้อยละ
9. ครูมีความสามัคคีกัน	2	5.00
10. ครูมีการพัฒนาตนเอง	1	2.50
11. ครูมีวิธีสอนที่หลากหลาย	1	2.50
12. ครูมีความรู้ความสามารถดี	1	2.50
13. มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น	1	2.50

จากตาราง 51 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 25 มีความเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนของครูมีจุดเด่น คือ ครูมีความตั้งใจสอนดี ทุ่มเทเวลาให้กับงานสอน รองลงมา คือ มีการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมชนเผ่า ดนตรีพื้นบ้านในการจัดการเรียนการสอน ครูมีความรับผิดชอบต่อนักเรียน จัดการเรียนการสอนได้ดี และนักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ รู้จักช่วยเหลือตนเอง ตามลำดับ

ตาราง 52 จุดด้อยของการจัดการเรียนการสอนของครูในความเห็นของคณะกรรมการ
สถานศึกษา

รายการจุดเด่น	จำนวน	ร้อยละ
1. นักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย	7	17.50
2. ขาดสื่อการสอนที่ทันสมัย	5	12.50
3. ขาดครู	4	10.00
4. มีครูไม่พอต้องเรียนรวมชั้น	4	10.00
5. ครูมีการย้ายบ่อย ครูใหม่ขาดประสบการณ์ งานล่าช้า	3	7.50
6. การสอนไม่เน้นให้ออกเสียงภาษาไทยให้ชัด	2	5.00
7. การแต่งการของนักเรียนไม่เรียบร้อย	2	5.00
8. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อย	1	2.50
9. การประชาสัมพันธ์น้อยไป	1	2.50
10. การสอนขาดการเน้นภาษาอังกฤษ และส่งเสริมการอ่าน	1	2.50
11. ครูสื่อภาษาถิ่นกับนักเรียนไม่ได้	1	2.50

จากตาราง 52 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 17.50 มีความเห็นว่าการจัด การเรียนการสอนของครู มีจุดด้อย คือ นักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย รองลงมา คือ ขาดสื่อการสอนที่ทันสมัย ขาดครู มีครูไม่พอดังเรียนรวมชั้น และครูมีการย้ายบ่อย ครูใหม่ขาดประสบการณ์งานล่าช้า ตามลำดับ

3.4 ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคสาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในสถานศึกษา ดังตาราง 53 และ 54

ตาราง 53 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. ขาดงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน (15)	5. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากทางราชการมีน้อย	5. ระดมทุนจาก อบต. ชาวบ้าน และหน่วยงาน มูลนิธิ ที่มีจิตเมตตา
2. ขาดครู มีครูไม่พอกับจำนวนชั้นเรียน (9)	1. จำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นมีน้อย	1. จัดหางบประมาณเพื่อจ้างครูช่วยสอน
3. ขาดสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน (5)	2. ขาดงบประมาณในการจัดซื้อ	2. ส่งเสริมให้ครูใช้วัสดุในท้องถิ่นทำขึ้นมาเอง
4. นักเรียนมีน้อย (4)	6. ผู้ปกครองนักเรียนนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนเอกชน	6. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ดีขึ้น สร้างความศรัทธาให้กับผู้ปกครองนักเรียน และประชาสัมพันธ์โรงเรียน
5. นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ขาดเรียนบ่อย (3)	4. นักเรียนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ต้องช่วยผู้ปกครองทำงาน	4. เน้นให้ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา จัดหางานให้นักเรียนทำใน ระหว่างเรียน
6. มีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอ (2)	3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไปไม่ถึง	4. จัดหาโซล่าเซลล์เพิ่มเติม

จากตาราง 53 คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ขาดงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน (15) รองลงมา คือ ขาดครู มีครูไม่พอกับจำนวนชั้นเรียน (9) ขาดสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน (5) นักเรียนมีน้อย (4) นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ขาดเรียนบ่อย (3) และ มีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอ (2) ตามลำดับ

ตาราง 54 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครู ในความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. มีครูไม่เพียงพอ ครูหนึ่งคนต้องสอนหลายห้องเรียน (10)	1. มีครูไม่ครบชั้นเรียน	1. ทางโรงเรียนควรหางบประมาณจาก อบต. หน่วยงาน มูลนิธิ ชุมชน ผู้มีจิตเมตตา จ้างครูมาช่วยสอน
2. ขาดสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (9)	2. ขาดงบประมาณในการ จัดซื้อ	2. ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อขึ้นมาใช้เอง ขอบริจาคจากผลงานของนักศึกษาครูที่ส่งอาจารย์หรือจากหน่วยงานของรัฐ และ เอกชนที่มีของเก่าที่ไม่ใช้ แล้วนำมาซ่อมแซมใหม่
3. ครูย้ายบ่อย (7)	3. อยู่ในถิ่นที่กันดาร การคมนาคมไม่สะดวก	3. ส่งเสริมให้ครูรักโรงเรียนเมตตาต่อศิษย์ รัฐบาลควรให้สวัสดิ์แก่ครูที่อยู่ในถิ่นที่ทุรกันดาร
4. นักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าใช้ภาษาไทย (3)	4. ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนใช้ภาษาถิ่น	4. เน้นให้นักเรียนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการใช้ภาษาไทย
5. ปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาไทยกับนักเรียนชนเผ่า (2)	5. นักเรียนชาวเขาฟังภาษาไทยไม่เข้าใจ	5. ใช้ล่ามที่เป็นนักเรียนชาวเขาช่วยแปล ส่งเสริมให้นักเรียนฟัง พูด เขียน ภาษาไทยให้ได้
6. นักเรียนเรียนรู้อช้า (1)	6. ปัญหาจากการสื่อสารด้วยภาษาไทย และสติปัญญาช้า	6. ครูต้องใช้เวลากับนักเรียนในกลุ่มนี้ให้มาก

จากตาราง 54 คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นว่ ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนของครู คือ มีครูไม่เพียงพอ ครูหนึ่งคนต้องสอนหลายห้องเรียน (10) รองลงมา คือ ขาดสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน (9) ครูย้ายบ่อย (7) นักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าใช้ภาษาไทย (3) ปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาไทยกับนักเรียนชนเผ่า (2) และนักเรียนเร่ร่อน (1) ตามลำดับ

3.5 สิ่งทีคณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการพัฒนาในสถานศึกษา ดังตาราง 55 และ 56

ตาราง 55 คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา

รายการที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา	ความถี่	ร้อยละ
1. ปรับอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ ในโรงเรียนให้สวยงามและน่าอยู่	12	30.00
2. พัฒนาคุณภาพการสอนของครู	6	15.00
3. ด้านการเรียนการสอนให้เน้นการอ่าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4	10.00
4. พัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน	3	7.50
5. ให้นำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น	3	7.50
6. ด้านอาหารกลางวันจัดให้เพียงพอและสะอาด	1	2.50
7. จัดหาอุปกรณ์เครื่องเล่นของเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น	1	2.50
8. ส่งเสริมความร่วมมือของชุมชน และหน่วยงานอื่นให้มากขึ้น	1	2.50
9. ควบคุมดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	1	2.50

จากตาราง 55 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 30 มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา ในเรื่องการปรับอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้สวยงามและน่าอยู่ รองลงมา คือ พัฒนาคุณภาพการสอนของครู ด้านการเรียนการสอนให้เน้นการอ่าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และให้นำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ให้ มากขึ้น ตามลำดับ

ตาราง 56 คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

รายการที่ต้องการให้ครูพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้ความสำคัญสอนภาษาไทยในเรื่องการพูด อ่าน และเขียนให้มาก	13	32.50
2. ให้นำสื่อการสอนมาใช้ให้มากขึ้น	9	22.50
3. พัฒนาการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์	7	17.50
4. การสอนควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น	5	12.50
5. พัฒนาด้านการกีฬา และดนตรี	4	10.00
6. ให้ความสำคัญ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	3	7.50
7. ส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ความประพฤติ กิริยามารยาทที่ดี	2	5.00
8. ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์	2	5.00
9. สอนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน	1	2.50
10. เข้าพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองให้มาก	1	2.50
11. ให้การบ้านให้นักเรียนทำอย่างสม่ำเสมอ	1	2.50
12. ต้องการให้มีครูที่มีวุฒิการศึกษาสอนครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	2.50
13. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อให้มากขึ้น	1	2.50
14. ให้นักเรียนอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	1	2.50

จากตาราง 56 คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 32.50 มีความต้องการให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญสอนภาษาไทยในเรื่องการพูด อ่าน และเขียนให้มาก รองลงมา คือ ให้นำสื่อการสอนมาใช้ให้มากขึ้น พัฒนาการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ การสอนควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น พัฒนาด้านการกีฬาและดนตรี ตามลำดับ



3.6 ผลการศึกษา การมีส่วนร่วมและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการสถานศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่

3.6.1 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ใน 11 ด้าน โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.36) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้ง ภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.70) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (3.74)

2) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งรักษาจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก (3.59) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ศึกษาจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร (3.64)

3) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.40) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา (3.45)

4) ด้านการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.37) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปี (3.44)

5) ด้านการมีส่วนร่วมงานด้านวิชาการโดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามี ส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.35) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน (3.67)

6) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.32) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา (3.63)

7) ด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.28) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครู และบุคลากรอื่นใน สถานศึกษา (3.62)

8) ด้านระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.23) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (3.38)

9) ด้านการให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม ในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.22) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (3.38)

10) ด้านการมีส่วนร่วมด้านงบประมาณ โดยภาพรวมคณะกรรมการ สถานศึกษามี ส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (3.14) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ (3.40)

11) ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของ สถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (2.98) โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับ สถานศึกษา ได้แก่ วิธีการและระยะเวลา (3.08)

3.6.2 คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา

ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ใน 11 ด้าน โดย ภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อย (2.02) โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีค่ามากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย

(2.24) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา
ด้านอาคารสถานที่ (2.48)

2) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของ
สถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ใน
ระดับ น้อย (2.24) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณาความเป็นไปได้และความ
เหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของกิจกรรม งาน/โครงการที่ระบุ
ไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา (3.32)

3) ด้านการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี
ของสถานศึกษา โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้
อยู่ในระดับน้อย (2.22) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความเห็นชอบรายงานผลการ
ดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน (2.32)

4) ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย
(2.21) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของ
สถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย (2.28)

5) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร
ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งรักษา
จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ โดยภาพรวมคณะกรรมการ
สถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.18) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น (2.25)

6) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้ง ภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง
วิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการ
สถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.18) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรและให้บริการด้านต่าง ๆ
แก่ชุมชน (2.25)

7) ด้านระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวม
คณะกรรมการสถานศึกษา มีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.18) โดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (2.32)

8) ด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.16) โดย ข้อ ที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (2.29)

9) ด้านการมีส่วนร่วมงานด้านวิชาการโดยภาพรวมคณะกรรมการ สถานศึกษามีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.15) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ สนับสนุนและจัดที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้ มากที่สุด (2.41)

10) ด้านการมีส่วนร่วมด้านงบประมาณโดยภาพรวมคณะกรรมการ สถานศึกษา มีปัญหาการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.12) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนด วิธีการใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพ (2.24)

11) ด้านการให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น โดยภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหา การมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับ น้อย (2.10) โดย ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณา ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของสาระการเรี้นรู้และความสอดคล้องกับความต้องการของ ท้องถิ่น (2.17)

4. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้นำชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา

4.1 ผลการศึกษาความเห็นทั่วไปของสถานศึกษา

4.1.1 สภาพทั่วไปของโรงเรียน

ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนเขาบนดอย มีสภาพภูมิประเทศ อากาศดี โรงเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ สะอาด ร่มรื่น น่าอยู่ เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวเขา การเดินทางมา โรงเรียนยากลำบาก ขาดแคลนครู มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน ขาดสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอกับ จำนวนนักเรียน ขาดหนังสือสำหรับค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม



4.1.2 สภาพทั่วไปของผู้บริหาร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ การบริหารทั่วไปดี มีการวางแผนที่ดี คิดเร็วทำเร็ว เข้ากับชุมชนได้ ประสานงานกับชุมชนได้ดี ชุมชนให้ความร่วมมือร่วมในการพัฒนาโรงเรียน แต่ขาดงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน

4.1.3 สภาพทั่วไปของครู

ครู ส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างน้อย เป็นหนุ่มครูสาว มีอายุราชการค่อนข้างน้อย มีความรู้ความสามารถดี ตั้งใจสอน อุทิศเวลาให้กับนักเรียนและโรงเรียน มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี บางโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียน ต้องสอนควบชั้นเรียน ส่วนใหญ่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา

4.1.4 สภาพทั่วไปของการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร วิถีชีวิตความเป็นอยู่และ ความต้องการของชนเผ่า สอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม มีการตรวจสอบติดตามงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยกลุ่มผู้บริหารภายในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน มีการเผยแพร่ข่าวสารไปสู่ชุมชน โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดสื่ออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีในการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามที่ผู้ปกครองคาดหวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการ อ่าน เขียน ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

4.1.5 จุดเด่น จุดด้อย

จุดเด่น

- 1) ครูมีความรู้ความสามารถ
- 2) ครูตั้งใจสอน เสียสละ อดทน
- 3) ครูเสียสละ อุทิศเวลา เอาใจใส่ ในการสอน
- 4) ครูให้ความรัก เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง ช่วยเหลือ

นักเรียนที่มี ปัญหา

- 5) ครูมีความรักสามัคคีกัน มีความกระตือรือร้นในการสอน
- 6) ผู้บริหารและครูเข้ากับชุมชนได้ เข้าใจวัฒนธรรมของชนเผ่า
- 7) โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่น
- 8) มีการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น เช่น

เทศบาลในการพัฒนาโรงเรียน

จุดด้อย

หลายชนเผ่า

1) มีปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาไทย เพราะนักเรียนมาจาก

2) นักเรียนใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสารทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน

3) ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

4) ขาดงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน

5) ครูไปอบรม ประชุม หรือไปทำธุระอื่น บ่อย ทำให้นักเรียนไม่

ได้เรียน

6) นักเรียนอ่านและเขียนภาษาไทยไม่คล่อง

7) ครูบางคนชอบออกไปข้างนอกห้องเรียน โดยทิ้งห้องเรียน

8) ครูบางคนในบางคาบเรียนไม่เข้าสอน สอนไม่ครบตาม

ตารางสอน

9) ครูบางคนใจดีเกินไปทำให้นักเรียนไม่กลัว เล่นกันในขณะที่

ครูสอน

10) นักเรียนดื้อ พุดจาหยาบคาย ไม่ตั้งใจเรียน ชอบเล่น พุดคุย

และส่งเสียงดังในห้องเรียน



4.2 ปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค ของสถานศึกษา ดังตาราง 57

ตาราง 57 ปัญหาอุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค
ของสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน
และผู้นำชุมชน

ปัญหาอุปสรรค	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. งบประมาณไม่เพียงพอ	1. นักเรียนมีน้อย รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายหัวนักเรียน	1. รัฐบาลควรปรับเปลี่ยนวิธีการให้งบประมาณ
2. ขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน	2. ขาดงบประมาณในการจัดซื้อ	2. ส่งเสริมให้ครูใช้วัสดุในท้องถิ่นผลิตขึ้นมาใช้เอง ของงบประมาณจาก อบต. มูลนิธิ และผู้มีจิตเมตตา
3. นักเรียนมีปัญหาในการพูด อ่าน เขียน และสื่อสารด้วยภาษาไทย	3. นักเรียนเป็นชนเผ่าใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสารทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน	3. ครูควรจัดกิจกรรมที่เน้นการใช้ภาษาไทยให้มาก
4. นักเรียนมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน	4. นักเรียนมีพื้นเพเดิมและประสบการณ์มีมาแตกต่างกัน และระดับสติปัญญาด้วยของนักเรียนด้วย	4. ครูควรสอนซ่อมเสริมและเอาใจใส่เป็นพิเศษสำหรับนักเรียนที่รับรู้ช้า

จากตาราง 57 พบว่าปัญหาอุปสรรคของสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่มนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน มีดังนี้ ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดสื่อและอุปกรณ์ การเรียนการสอน นักเรียนมีปัญหาในการพูด อ่าน เขียน และสื่อสารด้วยภาษาไทย นักเรียนมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

4.3 สิ่งที่ต้องการให้โรงเรียนพัฒนา

- 1) ต้องการให้โรงเรียนจัดหาคอมพิวเตอร์ให้พอเพียงกับจำนวนนักเรียน
- 2) ต้องการให้โรงเรียนเน้นในเรื่อง การสอน ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และการใช้
- 3) ต้องการให้มีการสอนเพิ่มเติมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน
- 4) ต้องการให้มีการสอนเพิ่มเติมในวิชา ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน
- 5) จัดหาของเล่น จัดสนามเด็กเล่น สำหรับเด็กปฐมวัย
- 6) ให้โรงเรียนเข้มงวดกวดขันในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ควบคุมให้นักเรียนอยู่ในกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน
- 7) ให้โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น เล่นกีฬา ดนตรี อ่านหนังสือ และคอมพิวเตอร์
- 8) ให้นักเรียนที่จบออกไปแล้วมีคุณภาพ สามารถสอบเข้าศึกษาต่อได้
- 9) พัฒนาวิชาการควบคู่ไปกับวิชาชีพ
- 10) ส่งเสริมให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน
- 11) จัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างกิจกรรมในหลักสูตรกับกิจกรรมของ ชาวเผ่า
- 12) การจัดการเรียนการสอนครูควรให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง
- 13) ให้ครูหากิจกรรมที่ทำให้นักเรียน เรียนแล้วไม่เบื่อ
- 14) ครูควรเรียนรู้ในวัฒนธรรมและภาษาชาวเผ่าของชุมชน

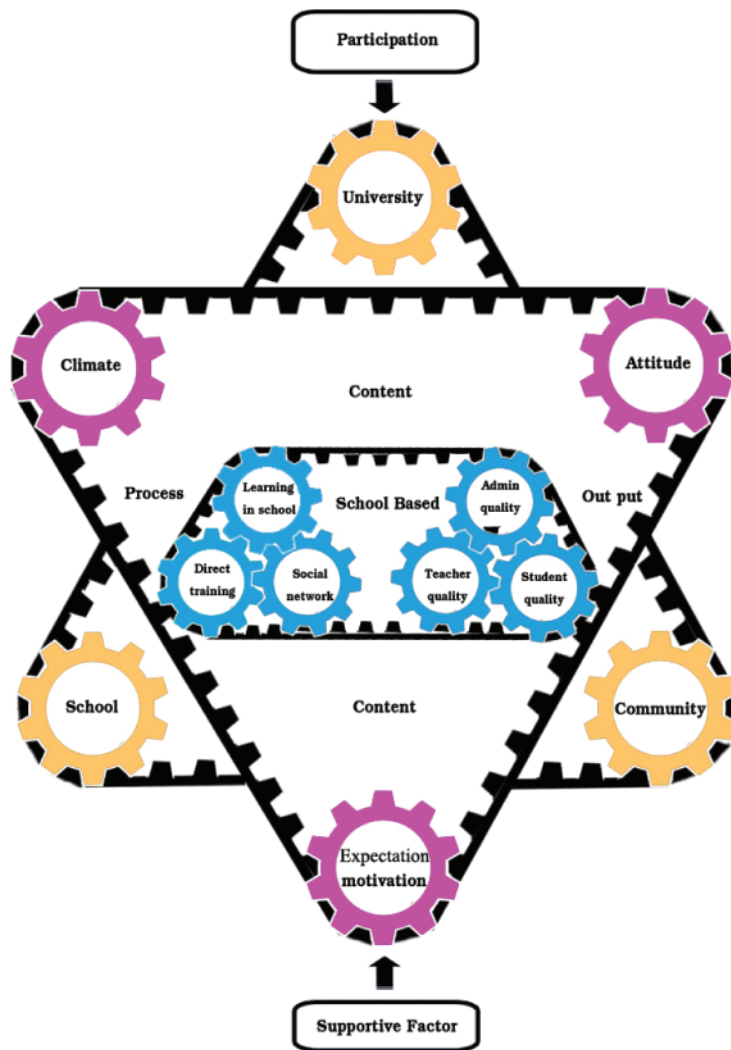
ตอนที่ 3 ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

การเสนอผลตอนที่ 3 คณะผู้วิจัยได้นำเสนอตามองค์ประกอบของรูปแบบ 7 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ภาพจำลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ตลอดจนการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา

ผู้ปกครองนักเรียน คณะครู ผู้บริหารและนักเรียน คณะผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นหลักในการ พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ดังปรากฏผลตามภาพ 4



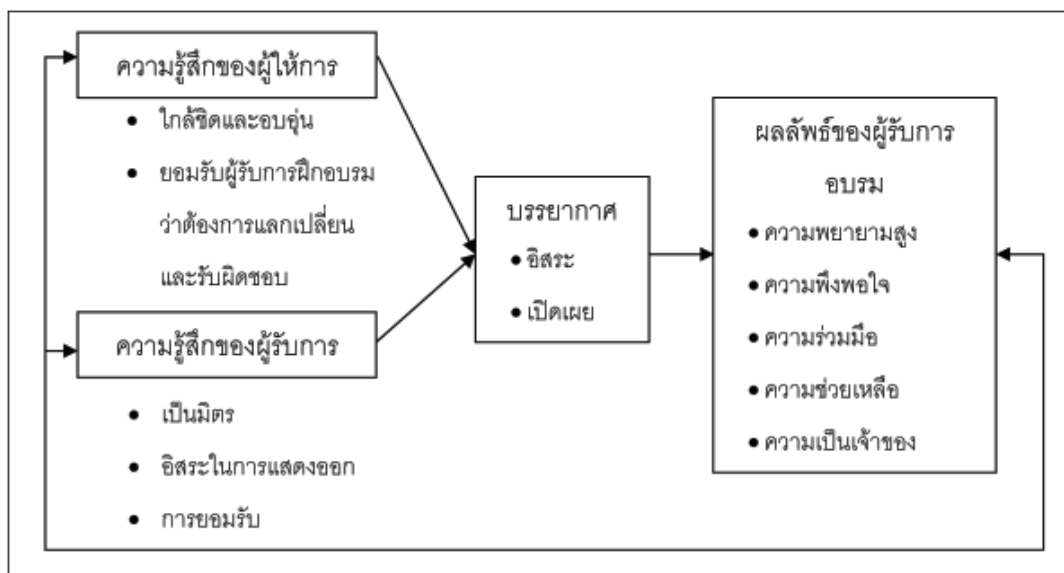
โมเดลฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(CMU GEAR Model for School-Based Professional Development)

ภาพ 4 ภาพแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน (CMU Gear Model for School Based Professional Development)

เป็นรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายตั้งรูปข้างต้น ประกอบด้วยสายพาน 3 สาย ดังนี้

สายพานที่ 1 : สายพานแห่งการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสายพานที่ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน จาก 3 องค์กรหลัก คือ 1) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดย คณะศึกษาศาสตร์ร่วมมือกับ 2) โรงเรียนและ 3) ชุมชน ในการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมอย่างกัลยาณมิตรในการดำเนินงานตลอดช่วงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สายพานที่ 2 : สายพานแห่งศรัทธา เป็นสายพานที่ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน แต่ละส่วนจัดเป็นปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ให้การพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารบรรลุเป้าหมายเกิดการต่อเองและการคงอยู่ในการดำเนินงาน วงล้อฟันเฟืองทั้ง 3 ส่วน ในสายพานที่ 2 ได้แก่ 1) บรรยากาศ (Climate) ในการดำเนินการซึ่งต้องสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการดำเนินการ โดยมีความเชื่อว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา ดังภาพ



ภาพ 5 หลักการจัดบรรยากาศการฝึกอบรม

ปัจจัยสนับสนุนในสายพานที่ 2 ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ 2) เจตคติ (Attitude) การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จและเกิดการยั่งยืนในการดำเนินงานย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเจตคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา หากเกิดการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติทางวิชาชีพครูย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องมากกว่าการที่ครูหรือผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการไม่ได้รับการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อ การดำเนินการในครั้งนี้ การปลูกฝังเจตคติที่ดีทำได้โดยการให้เห็นแบบอย่างที่ดีของครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ศึกษากรณีตัวอย่างจากครูแม่แบบ (Master Teachers) การปฏิบัติงานร่วมกันกับครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี การได้ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนทัศนะในด้านวิชาชีพกับครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานตัวสุดท้าย คือ 3) การคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation) การดำเนินงานครั้งนี้จะบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมโครงการจำเป็นต้องตั้งระดับความคาดหวังในการร่วมโครงการในระดับที่สูงและใส่ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างจริงจังย่อมทำให้เกิดมาตรฐานที่สูงตามระดับการคาดหวังที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้เข้าร่วมโครงการต้องได้รับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งจัดกระทำได้โดยการประชาสัมพันธ์ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญ และประโยชน์อันพึงได้ของผลที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

สายพานที่ 3 : สายพานแห่งคุณภาพประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 2 ชุด ชุดแรกเป็นกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ตัว คือ

1) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อติดอาวุธทางปัญญา (Empowerment) ตามความต้องการและ ความสนใจ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีผู้ให้การฝึกอบรมเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนครูแม่แบบ

2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สืบเนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมโดยตรง ครูและผู้บริหารได้นำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน และนำผลมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือร่วมกันพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในแนวทางใหม่ได้

3) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Social Network) จากการเรียนรู้แลกเปลี่ยนกันในวงล้อที่ 2 นำไปสู่การขับเคลื่อนในวงล้อที่ 3 โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น Facebook ซึ่งทำให้เกิดการสื่อสารหรือเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพระหว่างครู / ผู้บริหาร / อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้ที่สนใจในวิชาชีพ

ครูทั่วไป ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้เป็นสื่อกลาง และใช้โรงเรียนเป็นฐาน

วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 ในสายพานที่ 3 เป็นวงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ (Out put) วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 นี้ ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ตัว คือ 1) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านครู 2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้บริหาร และ 3) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้เรียน ซึ่งทั้ง 3 วงล้อฟันเฟืองดังกล่าวเป็นการประเมินสมรรถนะของครู และผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และประเมินคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรที่โรงเรียนแต่ละแห่งใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน ผลลัพธ์ทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวเป็นผลโดยตรงจากการขับเคลื่อนของวงล้อฟันเฟืองชุดที่ 1 นั้นเอง

3.2 แนวคิด / หลักการ / ความมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาคือ

1. เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยจะต้องสัมพันธ์กับบริบทของโรงเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู

2. การพัฒนาจะเน้นการแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3. เป้าหมายคือ การพัฒนาครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพศึกษาในอนาคต

4. องค์ประกอบของการดำเนินงานตามรูปแบบประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้แก่สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ โดยคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ เป็นแกนนำ นอกจากนั้นหน่วยงานสำคัญที่จะต้องให้ความร่วมมือคือ ชุมชนโดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรทางศาสนา วัฒนธรรม การศึกษานอกระบบ การสื่อสารและสารสนเทศ องค์กรอิสระต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนสถานศึกษาหรือโรงเรียนจะเป็นหน่วยงานที่เป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายและหน่วยปฏิบัติการที่ต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับทั้งสถาบันอุดมศึกษา และชุมชนในการดำเนินงานทุกขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบ ติดตามผล และการปรับปรุงพัฒนา

4.2 ปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น การจัดหรือให้โอกาสบุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนา / โอกาสในการเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกบรรยากาศในการมีส่วนร่วม / บรรยากาศของการแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ญานต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นต้น ปัจจัยต่อมา

คือ เจตคติของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาที่สังกัด หรือปฏิบัติงานอยู่เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม โดยเชื่อว่าจะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยพลังของ ความร่วมมืออย่างจริงจัง ปัจจัยสุดท้ายคือ ความคาดหวัง และแรงจูงใจ ที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีทั้งความตระหนักหรือเห็นความสำคัญ (Awareness) มีความพยายามที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง (Attempt) และมุ่งให้เกิดผลสำเร็จที่วางไว้ (Achievement)

4.3 กระบวนการพัฒนา (Process) เน้นการให้ความรู้โดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ด้วยตนเองในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ (Learning in School) และการเรียนผ่านระบบเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งเครือข่ายบุคคล องค์กร และเครือข่ายสังคม (Social Network)

4.4 เนื้อหาสาระ (Content) ที่พัฒนาจะขึ้นอยู่กับปัญหา ความต้องการของแต่ละสถานศึกษาภายใต้บริบทที่เป็นอยู่อย่างแท้จริง

4.5 เป้าหมายสำคัญปลายทาง (Out put) ก็คือ การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะวิชาชีพ และมาตรฐานคุณภาพ

3.3 โครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาระบบจัดการโครงสร้างองค์กรให้จัดตามบริบทของโรงเรียน โดยยึดหลักการบริหารจัดการแบบ SBM ที่เน้นการกระจายอำนาจ มีส่วนร่วมโปร่งใส รับผิดชอบ คำนึงประชาชน และการตรวจสอบถ่วงดุล โดยการแบ่งส่วนงานยึดภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

ให้มีองค์กรหรือคณะบุคคลร่วมกันทำงานเป็นทีมหรือรูปคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน อยู่ในโครงสร้างองค์กรโดยมีการแบ่งส่วนของคณะกรรมการเป็น 4 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน ตัวแทนครู และผู้บริหารระดับ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการ จำนวนไม่เกิน 5 คน ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

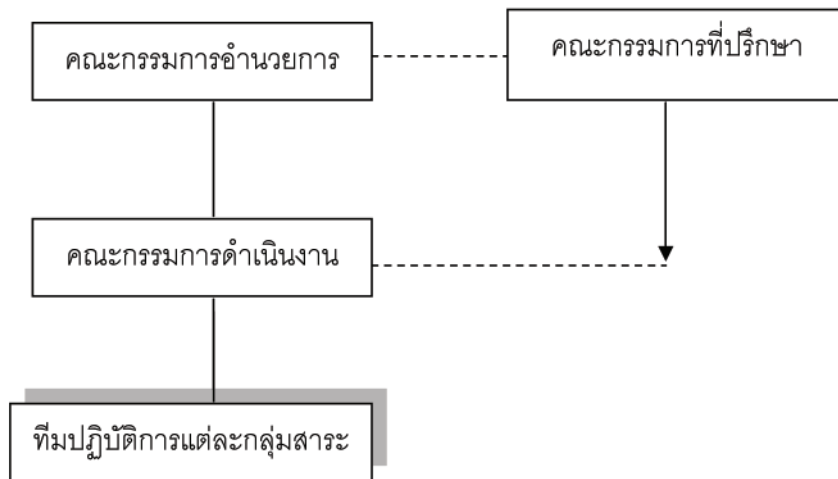
2. คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และประชาชนกรรมการที่ปรึกษาจะเลือกกันเองให้มีผู้ทำหน้าที่ ประธานและรองประธาน

ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหาประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการ และตัวแทนครูทุกกลุ่มสาระ โดยกรรมการเลือกกันเองให้ทำหน้าที่ประธาน และรองประธาน บทบาทสำคัญคือการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมการดำเนินงานตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การติดตามตรวจสอบความสำเร็จ การประเมิน การรวบรวมองค์ความรู้และนวัตกรรมของครูและผู้บริหารเพื่อการเผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผลงานและนวัตกรรมที่มีอยู่ตามกฎหมาย ตลอดจน การวัดประเมินผล การนิเทศ ติดตามผลให้เป็นไปตามเป้าหมาย

4. ทีมปฏิบัติการแต่ละกลุ่มสาระจะประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคน ในกลุ่มสาระ ดำเนินการตามแผนที่คณะกรรมการดำเนินงานวางไว้โดยเฉพาะกิจกรรมพัฒนาการรายงานผล การเผยแพร่ผลงาน การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการการพัฒนาดังภาพ 6



ภาพ 6 โครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเรื่องสำคัญพื้นฐานของการพัฒนา โดยคณะกรรมการ อำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ และจะต้องใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นฐานของการดำเนินงานโดยฝ่ายอำนวยการถือเป็นนโยบายและจะต้องเป็นผู้ประสานงาน อำนวยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นกับการพัฒนาให้เพียงพอ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ รวมถึงการแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ จากองค์กร หน่วยงาน บุคคลภายนอก เช่น ต้นสังกัด คือเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรภาคธุรกิจ สมาคมวิชาชีพ สมาคมผู้ประกอบการ สมาคมศิษย์เก่า องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เป็นต้น เพื่อการระดมทรัพยากรมาใช้ตามความต้องการจำเป็นให้มากขึ้นหรือเพียงพอต่อการพัฒนา ในขณะที่คณะกรรมการดำเนินการจะต้องจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมรองรับและบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ปัจจัยที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในการดำเนินงานคือ

1. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน กิจกรรมสำคัญ เช่น การสร้างบรรยากาศทางกายภาพและบรรยากาศทางวิชาการ ของบุคลากร มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมสัมมนา เสวนา พบปะ กลุ่มแก้ปัญหา การเสนอผลงาน การสอนกันและกัน เพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรม KM เป็นต้น

2. การสร้างเจตคติของผู้บริหารและครูที่ดีต่อการพัฒนาตนเองสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การจัดปัจจัยด้านเจตคตินี้จะต้องมีกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะจะเป็นคุณลักษณะที่ยั่งยืนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทีมแห่งการเรียนรู้ เช่นการมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แสวงหาทางเลือกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การวัดและประเมินผลร่วมกัน การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนและแต่ละทีมงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านความคาดหวัง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่มุ่งความสำเร็จตามแผนและเป้าหมายของแผน การสร้างความคาดหวัง และแรงจูงใจจะต้องมีกิจกรรมที่สร้างคุณลักษณะในตัวบุคคลและทีมงานให้มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

- 3.1 มีความตระหนัก (Awareness) ในความสำคัญ จำเป็นของการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ เช่น รู้จักวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุที่แท้จริงโดยปราศจากอคติมีเป้าหมายการทำงาน เป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน มุ่งผลสำเร็จของงาน รู้คุณค่าของตนเอง และงานที่รับผิดชอบ

ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และพร้อมจะแสวงหาวิธีการแก้ไขด้วยตนเองโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดในการพัฒนา

3.2 มีความพยายาม (Attempt) คือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย การทำงาน และเป้าหมายชีวิตซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่จะทำ มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น มีความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับจากสิ่งที่ทำ มีความซื่อสัตย์และควบคุมตนเองได้ (Self Regulation) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีกับผู้อื่น การสร้าง สิ่งเหล่านี้ในตัวบุคคลอาจทำได้ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอื่น ๆ

3.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) คือการส่งเสริมให้ได้รับผลสำเร็จของการปฏิบัติที่ชัดเจน รู้จักเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) กับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รู้จักการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อย และสิ่งที่ต้องพัฒนาต่อไปซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

3.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาประสบความสำเร็จจะต้องเป็นยุทธศาสตร์ 3 ระดับ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์พื้นฐานของการพัฒนา คือการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การคืนอำนาจให้ประชาชน และการตรวจสอบถ่วงดุล นอกจากนี้ยังต้องยึดหลักการบริหารจัดการธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รวมทั้งยุทธศาสตร์จะต้องยึดหลักแห่งกัลยาณมิตร โดยการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน

2. ยุทธศาสตร์ของการดำเนินงานเชิงคุณภาพ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนเน้นกระบวนการคุณภาพ คือ การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบติดตามผล (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Act) โดยการดำเนินงานการพัฒนาตามโครงสร้างองค์การ ทุกระดับจะต้องใช้กระบวนการเชิงคุณภาพเป็นแนวทางการดำเนินงาน / โครงการและกิจกรรมทุกอย่างให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

3. ยุทธศาสตร์ของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา ผู้บริหารและครูจะต้องเน้นวงจรหรือพื้นที่เพียง 3 ลักษณะ คือการสอนหรือฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้ฝ่ายเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะเครือข่ายสังคม (Social Network)

3.6 กระบวนการ / วิธีการพัฒนา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาควรมีขั้นตอนและรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ขั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาคือ การจัดประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานตามโครงสร้างองค์การ / การจัดปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง / ยุทธศาสตร์การพัฒนา / กระบวนการและวิธีการพัฒนาทั้งหมด / การประเมินผลและติดตามผล

2. ขั้นการเตรียมความพร้อมการพัฒนา คือการแต่งตั้งคณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ ตามโครงสร้างองค์การ กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน จัดประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการคณะกรรมการแต่ละชุดให้มีความเข้าใจในภารกิจของตนเอง และการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยจะต้องจัดทำแผนงานโครงการที่ครอบคลุมการพัฒนาทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อบรรจุไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาด้วย

สำหรับขั้นตอนสำคัญ คือ

2.1 การสอนหรือการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) เช่น การจัดกิจกรรมสะท้อนคิดเกี่ยวกับความเชื่อ ความถนัดในวิธีการเรียนรู้ของตน กระบวนการและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของตน / การให้คำปรึกษาแนะนำ / การประชุมปฏิบัติการ / การสาธิตการสอน / การฝึกอบรม / การสนทนา / การจัดวิทยากรบรรยาย / การให้ศึกษาเอกสารงานวิจัย เป็นต้น

2.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกลุ่มไม่เป็นทางการ กลุ่มแก้ปัญหา การเล่าเรื่อง การจัดเสนอผลงาน ประชุมวิชาการ นิทรรศการ Teacher Show / Student Show เป็นต้น นอกจากนั้นยังสามารถจัดกิจกรรมประเภทการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่ การวิจัยชั้นเรียน การทำแฟ้มสะสมผลงานครู การเขียนบันทึก และวิธีการเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อนโค้ชเพื่อน ฯลฯ

2.3 การใช้กิจกรรมการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยเครือข่ายการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ โดยการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับองค์กร บุคลากรภายนอก ในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น เครือข่ายสถานศึกษา การตั้งกลุ่มเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระ เช่น กลุ่มคณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนั้นยังสามารถสร้างความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนร่วมมือระหว่างโรงเรียนและอุดมศึกษาในพื้นที่ โดยร่วมมือจัดตั้งเครือข่ายสังคม (Social Network) เพื่อใช้เป็นเวที การแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างกัน เช่น Face Book / Web Board / Blog / Twitter เป็นต้น

ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา ดังภาพ 7



ภาพ 7 ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา

3. ขั้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ โดยการจัดการในรูปแบบทีมคุณภาพทั้งทีม หน่วยงาน ทีมดำเนินการ และทีมปฏิบัติการในแต่ละกลุ่มสาระ กระบวนการดำเนินงานจะต้องเน้นการปฏิบัติงานคุณภาพ P-D-C-A ทีมที่จะมีบทบาทมากที่สุด คือทีมดำเนินงาน คณะกรรมการชุดนี้จะต้องกำหนดกระบวนการนิเทศติดตามผลที่ชัดเจนเน้นความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา

กระบวนการนิเทศ ติดตามผลในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) คือ

3.1 ให้ใจ คือการสร้างศรัทธาในการพัฒนา โดยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนครู และผู้บริหาร สร้างความเข้าใจในความมุ่งหมาย ความสำคัญ จำเป็นในวิธีการพัฒนาที่ชัดเจน และแสดงให้เห็นว่า มีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จโดยยึดการพัฒนาศักยภาพของครู และผู้บริหาร เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

3.2 ร่วมใจ คือเน้นให้เกิดความร่วมมือ เช่น วิเคราะห์ปัญหา วางแผน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแนะนำ สาธิต ฝึกทำแผนการเรียนรู้ ฝึกสร้างและพัฒนาสื่อและนวัตกรรม จัดทำวิจัยชั้นเรียน การเรียนรู้เรื่องการวัดและประเมินผล

3.3 ตั้งใจ คือ ให้ทุกคนมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยการทดลองปฏิบัติ ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่อกสื่อสาร เยี่ยมเยียนสม่ำเสมอ ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

3.4 เปิดใจ คือให้ทุกคนพร้อมยอมรับการพัฒนาตนเอง รับที่จะทบทวน การปฏิบัติงานของตน รับผลการประเมิน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4. ขั้นการวัดและประเมินผล โดยจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานพัฒนาตาม แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่วางไว้เพื่อการเผยแพร่ต่อสาธารณชนและการเสนอผู้บังคับ บัญชาตามลำดับ รวมทั้งต้นสังกัดด้วย โดยคณะกรรมการดำเนินการจะต้องทำหน้าที่ใน การจัดทีมตรวจสอบและประเมินผล (Auditor และ Assessor) ตามเป้าหมาย และตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อนำเสนอผลงาน การรวบรวมองค์ความรู้ นวัตกรรม ต่าง ๆ ที่เป็นผลงานของครูและผู้บริหาร เพื่อการเผยแพร่ในวงวิชาการ รวมถึงการจัดการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากนวัตกรรมเหล่านั้น

5. ขั้นการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา โดยการนำผลจากการประเมินมาใช้ ใน การวางแผนดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คือการวิเคราะห์ผลเทียบกับเป้าหมาย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จัดทำแผนงานโครงการกิจกรรม รองรับไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดวิธีการควบคุม และบริหารความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ ให้หมดไปหรือเหลือน้อยที่สุด

6. การประเมินผลและติดตามผล

6.1 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลและติดตามผล มุ่งประเมินเกี่ยวกับ

6.1.1 ศักยภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพหลักและสมรรถนะ วิชาชีพประจำสายงานของครูและผู้บริหาร (Competency Evaluation)

6.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง (Character Evaluation) มุ่งประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับ ครูและผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพของ สพฐ และ สมศ. โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถ และทักษะในเนื้อหาสาระที่ครูและผู้บริหารเลือกที่จะพัฒนาตนเองโดยใช้วิชาการพัฒนา ตามรูปแบบการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

6.1.3 กระบวนการดำเนินงานพัฒนาตามรูปแบบ (Process Evaluation)

6.2 ขอบเขตของเนื้อหาสาระในการประเมินตามจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ข้อ สถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้โดยยึดขอบเขต การประเมินตามสมรรถนะวิชาชีพครู และผู้บริหารเป็นหลัก สำหรับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารควร ยึดตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ความสามารถในการสร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเอง การนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ความยั่งยืนของคุณลักษณะที่ปรากฏ รวมทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานคุณภาพของ สพฐ และสมศ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4 กลุ่มงานของผู้บริหาร คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงินและงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ความสามารถของครูผู้สอน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะในการวิจัยชั้นเรียน ทักษะในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมทางการเรียนการสอน ส่วนการประเมินกระบวนการดำเนินงานพัฒนา ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานตามแนวคิด หลักการ ความมุ่งหมาย โครงสร้างองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา กระบวนการและวิธีการพัฒนา การประเมินผลและติดตามผล

6.3 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ สถานศึกษาโดยคณะกรรมการดำเนินงานจะต้องจัดให้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาของการพัฒนาตามรูปแบบ

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและติดตามผล จะต้องระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างน้อย 3 แหล่ง จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้เป็นต้น จากเอกสาร หรือผลงานของครูและผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จากการสำรวจ สอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง จากการสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมผู้เรียน เป็นต้น โดยจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการพิจารณาตัดสินผล การประเมินตามจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ข้อดังกล่าว

6.5 การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ตัวแทนเครือข่ายการพัฒนา เป็นต้น ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ วิเคราะห์สรุปผล และรายงานผลต่อต้นสังกัดและสาธารณชน

6.6 การจัดประชุม สัมมนาเพื่อสะท้อนผลจากการประเมินวิเคราะห์ถึงปัญหาสาเหตุ จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัย เชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนผู้แทนคณะครูที่เข้าร่วมโครงการและผู้เกี่ยวข้องจำนวนทั้งสิ้น 24 คน พบผล การตรวจสอบคุณภาพดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 58 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวม

มาตรฐานที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบคุณภาพ			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility)	4.01	0.36	8.97	ระดับมาก
2. ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness)	4.36	0.37	8.48	ระดับมาก
3. ด้านความเพียงพอ (Adequacy)	4.10	0.40	9.75	ระดับมาก
4. ด้านอรรถประโยชน์ (Utility)	4.40	0.51	11.59	ระดับมาก
5. ด้านความเห็นพ้องต้องกัน (Agreement)	4.03	0.56	13.89	ระดับมาก
6. ด้านจริยธรรม (Propriety)	4.36	0.44	10.09	ระดับมาก
รวม	4.22	0.35	8.29	ระดับมาก

จากตาราง 58 พบว่า ความคิดเห็นต่อของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.22 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01-4.40 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 8.40% - 13.89%

ตาราง 59 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility)

มาตรฐานที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบคุณภาพ			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน	4.17	0.38	9.11	ระดับมาก
2. รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.00	0.51	12.75	ระดับมาก
3. รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงาน	3.87	0.54	13.95	ระดับมาก
รวม	4.01	0.36	8.98	ระดับมาก

จากตาราง 59 พบว่า ความคิดเห็นต่อของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.01 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกรายการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87-4.17 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.11% - 13.95%

ตาราง 60 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเหมาะสม
 ของรูปแบบ (Appropriateness)

มาตรฐานที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบคุณภาพ			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบท ของโรงเรียนขนาดเล็ก	4.33	0.57	13.16	ระดับมาก
2. รูปแบบมีความเหมาะสมกับ ความสามารถของครูและผู้บริหาร	4.25	0.44	10.35	ระดับมาก
3. รูปแบบมีความเหมาะสมกับแนวทาง การปฏิรูปการศึกษา	4.37	0.50	11.44	ระดับมาก
4. รูปแบบมีความเหมาะสมกับแนวทาง การประกันคุณภาพการศึกษา	4.54	0.51	11.23	ระดับมากที่สุด
5. รูปแบบมีความเหมาะสมกับการพัฒนา ทักษะวิชาชีพครูแก่ครูและ ผู้บริหาร	4.29	0.46	10.72	ระดับมาก
รวม	4.36	0.37	8.49	ระดับมาก

จากตาราง 60 พบว่า ความคิดเห็นต่อของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
 ทุกรายการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ย
 อยู่ระหว่าง 4.25 - 4.54 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 10.35% -
 13.16%

ตาราง 61 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเพียงพอ (Adequacy)

มาตรฐานที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบคุณภาพ			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. เป้าหมายของรูปแบบมีความเพียงพอ ต่อการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.29	0.55	12.82	ระดับมาก
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ระบุไว้ในรูปแบบ มีความเพียงพอต่อการดำเนินงาน	3.96	0.55	13.89	ระดับมาก
3. เนื้อหาสาระในการพัฒนาครูและ ผู้บริหารที่กำหนดไว้ในรูปแบบ มีความเพียงพอต่อการพัฒนาครู และผู้บริหาร	4.21	0.59	14.01	ระดับมาก
4. วิธีที่ใช้ในการดำเนินงานมีความ เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพครู และผู้บริหาร	4.08	0.50	12.25	ระดับมาก
5. การนิเทศ ติดตามและประเมินผล ที่ระบุไว้ในรูปแบบเพียงพอต่อ การตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน	3.96	0.55	13.89	ระดับมาก
รวม	4.10	0.40	9.76	ระดับมาก

จากตาราง 61 พบว่า ความคิดเห็นต่อของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเพียงพอ ในภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมี
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 - 4.29 และ
 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.25% - 14.01%

ตาราง 62 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านอัตถประโยชน์ (Utility)

มาตรฐานที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบคุณภาพ			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. รูปแบบมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครู และผู้บริหาร	4.50	0.59	13.11	ระดับมาก
2. รูปแบบมีประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	4.29	0.62	14.45	ระดับมาก
3. ผลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบ ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการประกัน คุณภาพการศึกษา	4.42	0.50	11.31	ระดับมาก
รวม	4.40	0.51	11.59	ระดับมาก

จากตาราง 62 พบว่า ความคิดเห็นต่อของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านอัตถประโยชน์ ในภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.40 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการ
 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.29 - 4.50 และ
 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.31% - 14.45%

ตาราง 63 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านจริยธรรม (Propriety)

มาตรฐานที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบคุณภาพ			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การดำเนินงานตามรูปแบบ ช่วยส่งเสริมกายอัมรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง	4.33	0.64	14.48	ระดับมาก
2. การดำเนินงานตามรูปแบบ ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบของครู และผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.42	0.50	11.31	ระดับมาก
3. การดำเนินงานตามรูปแบบ ช่วยส่งเสริมเรื่องการอุทิศตน เพื่อประโยชน์ ต่อส่วนรวม	4.25	0.61	14.35	ระดับมาก
4. การดำเนินงานตามรูปแบบ ช่วยให้เกิดการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	4.46	0.59	13.23	ระดับมาก
รวม	4.36	0.44	10.09	ระดับมาก

จากตาราง 63 พบว่า ความคิดเห็นต่อของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีความคิดเห็น
 อยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 4.46 และค่าสัมประสิทธิ์
 การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.31% - 14.48%

ตาราง 64 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านการเห็นพ้องต้องกัน (Agreement)

มาตรฐานที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบคุณภาพ			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเห็นพ้อง ต้องกันในหลักการของรูปแบบ	4.00	0.59	14.75	ระดับมาก
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเห็นพ้อง ต้องกันในเป้าหมายของรูปแบบ	4.04	0.55	13.61	ระดับมาก
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเห็นพ้อง ต้องกันในการดำเนินงานตาม รูปแบบ	4.04	0.62	15.35	ระดับมาก
รวม	4.03	0.56	13.90	ระดับมาก

จากตาราง 64 พบว่า ความคิดเห็นต่อของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเห็นพ้องต้องกัน ใน
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
 ทุกข้อม้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 -
 4.04 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.31% - 14.48%

ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ การพัฒนารูปแบบ
 มีความเหมาะสม แต่ในสภาพจริงของโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู อาจจะมีการพัฒนา
 ไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ควรหนุนเสริมติดตามอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ
 อย่างสม่ำเสมอ ให้ครูตระหนักที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนนำรูปแบบไปปรับใช้ให้
 เหมาะสมกับสภาพ และบริบทของโรงเรียน ในสายพานการมีส่วนร่วม ชุมชน ควรขยายรวมถึง
 หน่วยงาน องค์กรภาครัฐ หรือและเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดเชียงราย 3) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย 4) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดเชียงราย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 44 คน จาก 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม อ.แม่แจ่ม 2) โรงเรียนบ้านสามสบ อ.แม่แจ่ม 3) โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว 4) โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อ.เชียงดาว 5) โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน อ.เชียงดาว และผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงราย จำนวน 49 คน จาก 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนปางมะหาดวิทยา อ.เวียงป่าเป้า 2) โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม อ.แม่สรวย 3) โรงเรียนแม่สลองใน อ.แม่จัน 4) โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง และ 5) โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับครูผู้สอน 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน

4) แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มกับนักเรียน 5) แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มกับผู้ปกครอง
6) แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มกับตัวแทนชุมชน และ 7) แบบประเมินคุณภาพของ
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้
การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัยพบว่าการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมักมุ่งพัฒนาครูโดยการ
ฝึกอบรมโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้หลักการเช่น กัลยาณมิตรร่วมกับ PDCA มีการส่งเสริม
ให้ครูเรียนรู้จากการทำวิจัยชั้นเรียน เป็นต้น แต่วิธีการพัฒนาดังกล่าวจะมีความสมบูรณ์
มากยิ่งขึ้นสำหรับบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูผู้เชี่ยวชาญการสอนไม่ครบสาระวิชา
โดยการเพิ่มรูปแบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ครูสามารถเรียนรู้ด้านเนื้อหาวิชา และ
การสอนแบบบูรณาการจากเครือข่ายทั้งนี้โดยผ่านเทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารที่โรงเรียน
และบุคลากรพอจัดหาได้ หรือได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรอื่นอยู่แล้ว องค์ความรู้
ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สรุปได้
3 ประเด็นหลัก คือ

1.1 การพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า
การเรียนรู้ที่แท้จริง คือ การที่ครูและผู้บริหารเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็น
ความรู้ที่สัมพันธ์กับบริบทชั้นเรียนและโรงเรียนของตนเองและเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืน
การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพ
โดยครูและผู้บริหารโรงเรียนต้องแก้ปัญหา ร่วมกันทั้งในเรื่องการปรับเปลี่ยนเนื้อหาและ
กระบวนการเรียนรู้ ที่ทำให้ทั้งครู ผู้บริหาร บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพ และ
นักเรียนมีผลการเรียนที่ดี ดังนั้นจึงควรมีการสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามสภาพและปัญหาจริงในบริบทโรงเรียนของตนและชุมชน
จึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพสามด้านที่สอดคล้องกันและดำเนินการร่วมกันเปรียบได้กับการทำงานของฟันเฟืองสามอัน คือ 1) รูปแบบของการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) เป็นการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ครูและผู้บริหารมีความต้องการในการปฏิบัติงานและเผชิญปัญหาในสภาพจริง 2) รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) ที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานจริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในโรงเรียน เพื่อการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองนำไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน 3) รูปแบบการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายทางสังคม (Learning out of School via Social Networks) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพและชุมชน รูปแบบนี้จะเหมาะสมมากสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กเนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้นี้ทำได้โดยครูไม่ต้องออกนอกโรงเรียน แต่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่โรงเรียนขนาดเล็กมีอยู่แล้ว หรืออุปกรณ์การสื่อสารที่บุคลากรจัดหาเองได้ เช่น โทรศัพท์มือถือพร้อมโปรแกรมเสริม และการติดต่อผ่าน Social Networks แบบต่างๆ

1.3 กิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งสามรูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในเรื่องที่เป็นปัญหาและความต้องการของครูและผู้บริหารในโรงเรียน การให้คำปรึกษา (Consultation) ทั้งรายกลุ่มและรายกรณี และการจัดกิจกรรมให้เกิดความตระหนัก (Awareness Sessions) ทางวิชาชีพ รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้จากวิทยากรที่สร้างศรัทธาได้ (Charismatic Speakers) 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองในโรงเรียน ประกอบด้วย การโค้ชซึ่งกันและกัน (Peer Coaching) การร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing of Experience) การร่วมกลุ่มแก้ปัญหา (Group Problem Solving) การเล่าเรื่องราว (Story Telling) การทำแฟ้มสะสมงานสำหรับครู (Teachers Portfolio) และการทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) 3) การเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคม ประกอบด้วยการใช้เครือข่ายทางสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น Facebook, Twitter, Internet, มือถือ การร่วมมือกับครูในโรงเรียนอื่นหรือชุมชนด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น จากกิจกรรมการพัฒนาทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าวข้างต้น เป็นการขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หากได้กระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และทั่วถึงทั้งโรงเรียน ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทั้งด้านครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เรียนในที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็ก เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัด เชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

2.1 สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่

บริบทของโรงเรียนในโครงการ

บริบทของโรงเรียนในโครงการ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูง นักเรียน ส่วนใหญ่เป็นชนเผ่า ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนมีจุดแข็ง คือ ครูและผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และมีสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน จุดอ่อน คือ นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาใน การเรียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ และเขียนข้อความ

จากบริบทดังกล่าว การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นกลยุทธ์ สำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารให้สามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาได้

สภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 43 ถึง 50 ปี มีอายุราชการ ตั้งแต่ 20 ถึง 30 ปี ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว 3 ถึง 8 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโท ส่วนใหญ่จบวิชาเอก บริหารการศึกษา และมีตำแหน่งวิทยฐานะเป็น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนด้วย สอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 สอนอาทิตย์ละตั้งแต่ 1 ถึง 19 ชั่วโมง วิชาที่สอน คือ สังคมศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2) ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 60 ได้ เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ถึง 3 ครั้ง เรื่องที่ได้รับการพัฒนามีหลากหลาย เช่น การยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหาร การประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา ในห้องเรียน การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิการ การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เป็นต้น มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร ได้แก่ ขาดงบประมาณในการ ดำเนินการ เนื้อหาสาระที่อบรมมาไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจ องค์ความรู้ ที่ได้นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อยและส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมในช่วงเปิดเทอม ทำให้เสียเวลา

ในการบริหารสถานศึกษา 3) เนื้อหาสาระที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารงานด้านบุคคล ด้านการเงินและพัสดุ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นต้น และ วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สำคัญได้แก่ ใช้กระบวนการร่วมมือ รวมพลัง แบ่งปันประสบการณ์ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การฝึกอบรม และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

จากสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุ และอายุราชการค่อนข้างมาก จบปริญญาโทสาขาวิชาบริหารการศึกษา มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ซึ่งนับว่าเป็นผู้ที่ มีทั้ง คุณวุฒิ วิทยวุฒิ และประสบการณ์ทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนต้องสอนด้วยเพราะมีครูไม่ครบชั้นเรียน ในรอบปีที่ผ่านมา มีผลงานวิชาการ และได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ การฝึกอบรมพัฒนาส่วนใหญ่จะจัดในช่วงเวลาเปิดเทอม ทำให้มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูจำนวนน้อย นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังเห็นว่า เนื้อหาสาระที่ได้รับการฝึกอบรมมา ยังไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการรู้ในเรื่อง การบริหารงานด้านบุคคล ด้านการเงินและพัสดุ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นต้น โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ใช้กระบวนการร่วมมือ รวมพลัง แบ่งปันประสบการณ์ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การฝึกอบรม และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาใน 10 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารมีอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาการใช้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาใน 10 ด้าน โดยภาพรวม ผู้บริหารมีปัญหาการใช้ อยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารมีปัญหาการใช้ อยู่ในระดับ ปานกลาง มี 6 ด้าน น้อย 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา รองลงมา คือ การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัก และอาคารสถานที่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความ

ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาใน 10 ด้าน โดยภาพรวม ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในเรื่ององค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก มีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในระดับน้อย และต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับมาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนใดได้รับการรับรองคุณภาพแล้วจะเป็นศักดิ์ศรีและชื่อเสียงของโรงเรียน เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ปกครองนักเรียนที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อที่โรงเรียน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหามีนักเรียนน้อย ผู้บริหาร จะต้องแสวงหาความรู้ความสามารถ ในการทำให้โรงเรียนผ่านประเมินการประกันคุณภาพ รองลงมา คือ การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่โรงเรียนขนาดเล็กจะ ขาดแคลน โดยขาดแคลนทั้งตัวเครื่องมือ อุปกรณ์ และองค์ความรู้ที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหา องค์ความรู้ในด้านนี้

ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ในเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก มีปัญหาการใช้สมรรถนะอยู่ในระดับ น้อย และต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จะเห็นว่า ในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ พัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้าน การประกันคุณภาพการศึกษานั้น สอดคล้องกับ เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา ในด้านองค์ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับการจัด การเรียนการสอนของครู ในจังหวัดเชียงใหม่

สภาพทั่วไปของครู

1) ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 34 ปี มีอายุราชการ 10 - 14 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี วิชาเอกบริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิทยฐานะเป็น

ครูชำนาญการ ส่วนใหญ่สอน อาทิตยละ 25 - 29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สอนไม่ตรงกับวิชาเอก ที่จบมา และมีภาระงานอื่นๆ นอกจากการสอน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และช่วยงานวิชาการ เป็นต้น 2)ครู ร้อยละ 33 ได้เขียน บทความตำรา ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย 3)ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาครู ร้อยละ 44 ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาสาระที่ได้รับการ พัฒนามีหลากหลาย ที่สำคัญได้แก่ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อ พัฒนาทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทย รองลงมา คือ ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้วย E-Training การประชุมเชิงปฏิบัติการการผลิตสื่อการเรียนการสอน และการจัดการศึกษา ปฐมวัย ตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนของครู ที่สำคัญที่สุด คือ ไม่มีการติดตามผลหลัง การพัฒนา รองลงมา ได้แก่ การนำ ไปใช้ประโยชน์ได้น้อย ทำให้เสียเวลาในการจัดการเรียนการสอน และเนื้อหาการพัฒนา ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับสภาพของนักเรียนได้ 4)ครู ร้อยละ 82.05 ต้องการพัฒนาในเรื่อง การผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดเรียนการสอน รองลงมาได้แก่เรื่อง รูปแบบการสอนแบบบูรณาการเทคนิคการสอนแบบหลากหลาย การทำวิจัย และเทคนิค การจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ตามลำดับ 5)ครูเห็นว่าวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาได้แก่ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ที่โรงเรียน ครู ที่มีความสามารถอบรมกันเองทำวิจัยในโรงเรียนแล้วนำผลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และใช้กิจกรรมกลุ่ม ตามลำดับ

จากสภาพทั่วไปของครู ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในวัยหนุ่มสาว เป็นวัยกำลังทำงาน มีไฟแรง สอนอาทิตยละ 25-29 ชั่วโมง ส่วนมากสอนประจำชั้น นั่นคือ สอนทุกวิชา ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีครูไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดครูเข้าสอนตามความถนัด หรือตรงตามวิชาเอกที่จบมาได้ ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูร้อยละ 33 ได้เขียนบทความ ผลงานทางวิชาการ หรือทำวิจัย ครูร้อยละ 44 ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมการจัดการเรียน การสอนเรื่องที่ครูไปฝึกอบรมมาส่วนใหญ่เป็นเรื่องการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย ทั้งนี้เพราะ นักเรียนยังอ่อนภาษาไทย นักเรียนบางคน จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้วยัง อ่าน เขียน ภาษาไทย ไม่ได้ หรือไม่คล่อง เรื่องที่ไปฝึกอบรมมาบางเรื่องครูนำมาปรับใช้ไม่ได้

สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับครูในการจัดการเรียนการสอน

โดยภาพรวม ครูมีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง มีปัญหาการใช้องค์ความรู้ที่อยู่ในระดับ ปานกลาง และต้องการพัฒนาองค์ความรู้ อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ คำาน การวิจัยการศึกษา ครูส่วนหนึ่งมี

ความต้องการมีความรู้ สามารถทำวิจัยได้ เพื่อจะนำไปใช้ในการทำผลงานวิชาการ และมีอีกส่วนหนึ่งต้องแสวงหาความรู้ที่จะนำมาแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ภาษา หมายถึง ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ เป็นสิ่งจำเป็นในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างการเข้าเป็นประชาคมอาเซียนของไทย ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้ ส่วนเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ครูทุกคนจะต้องมีความรู้ความสามารถใช้เป็น เพื่อจะได้นำมาเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา

ในเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนการสอน จะเห็นว่าโดยภาพรวม ครู มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง มีปัญหาการใช้สมรรถนะอยู่ในระดับ ปานกลาง และต้องการพัฒนาสมรรถนะในระดับมาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ คำนำ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ การวิจัยการศึกษา ในปัจจุบันโรงเรียนจะต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หรือหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมาใช้เองในโรงเรียน ฉะนั้นครูทุกคนจะต้องมีความรู้ ความสามารถใน วิเคราะห์ การสร้าง ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตร ส่วนในเรื่องของการวิจัยการศึกษานั้น ก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับใช้ในการค้นหาความจริง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน หรือ ค้นหา องค์ความรู้ เทคนิควิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา

1) กรรมการสถานศึกษาร้อยละ 89.74 เป็นเพศชาย ส่วนมากมีอายุ 40 - 44 ปี จบการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 4 มีสถานภาพของการเป็นกรรมการสถานศึกษา คือ ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน 2) ในรอบปีที่ผ่านมาคณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 75 ได้เข้าร่วมงานสถานศึกษา คือ เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น ดำหัวปีใหม่ วันพ่อ วันแม่ กีฬาสี วันคริสต์มาส คีนส์เหี่ยว ปลูกป่า ค่ายลูกเสือ เป็นต้น รองลงมา คือ ร่วมประชุมกับทางโรงเรียนเพื่อ จัดทำแผน วางแผนการประชุมผู้ปกครองนักเรียน จัดหางบประมาณให้โรงเรียน พัฒนาหลักสูตร พัฒนานักเรียน เป็นต้น 3) คณะกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 41 มีปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน คือ ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ปัญหาอุปสรรคที่พบบ่อยที่สุด คือ การประชุมแต่ละครั้งกรรมการมาไม่ครบ และปัญหาการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา

1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดเด่น คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจในการแก้ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารเข้ากับชาวบ้านได้ มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจชาวบ้านช่วยเหลือชาวบ้าน และ มีการบริหารงานวิชาการดี

2) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดด้อย คือ ขาดการประชาสัมพันธ์ประสานงานกับชุมชน รองลงมา คือ การติดตามประเมินผลไม่สม่ำเสมอ และครูมีการย้ายบ่อยทำให้มีปัญหาในการจัดครูเข้าสอน 3) การจัดการเรียนการสอนของครูมีจุดเด่น คือ ครูมีความตั้งใจในการสอน เอาใจใส่นักเรียนเสียสละในการทำงาน รองลงมา คือ ครูมีความรับผิดชอบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนดี ตามลำดับ 4) การจัดการเรียนการสอนของครู มีจุดด้อย คือ ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบมา รองลงมา คือ นักเรียนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ครูมีภาระงานอื่นๆ มาก ครูบางคนสอนทุกกลุ่มสาระวิชา บางวิชาไม่มีความถนัด ตามลำดับ

ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา

1) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ งบประมาณไม่เพียงพอ รองลงมา ครูหนึ่งคนสอนหลายชั้น และขาดสื่อและอุปกรณ์ในการสอน

2) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนของครู คือ มีครูไม่ครบชั้นเรียน รองลงมา คือ ครูต้องสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูขาดทักษะในการสอนและจัดทำหลักสูตร ครูมีปัญหาการสื่อสารกับนักเรียน

สิ่งที่คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีการพัฒนา

1) ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา ในเรื่องอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม และปลอดภัย รองลงมา คือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีการศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ 2) ต้องการให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในเรื่อง การเน้นวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ รองลงมา คือ การสอนควรมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และควรเน้นการสอนภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา

จากข้อมูลของคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูง จึงช่วยงานทางโรงเรียนในด้านวิชาการได้น้อย แต่ก็กำลังสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ดำหัวปีใหม่ วันพ่อ วันแม่ วันคริสต์มาส กีฬาสี ประชุมกับทางโรงเรียนวางแผน การประชุมผู้ปกครองนักเรียน จัดหางบประมาณให้โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวม มีส่วนร่วมและปัญหาการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญได้แก่ ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน การประชุมแต่ละครั้ง กรรมการมาไม่ครบ และมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและใช้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ถูกคนและถูกกับงาน เพราะแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน จากสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน

สภาพทั่วไปของสถานศึกษา ในความเห็นของ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน

1) สภาพอาคารสถานที่ส่วนใหญ่มีการปรับปรุงทัศนพัฒนาอาคารสถานที่สะอาด รมรื่น น่าอยู่ แต่ส่วนใหญ่มีห้องเรียนไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ห้องสมุด มีวารสาร หนังสืออ่านเพิ่มเติมเสริมความรู้ ไม่เพียงพอ ห้องคอมพิวเตอร์ มีคอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอ และสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆ มีไม่เพียงพอกับการใช้การจัดการเรียนการสอน และเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำให้กับครูและชุมชน เข้ากับชุมชนได้ ชุมชนรักและศรัทธา ชุมชนให้ความร่วมมือร่วมพัฒนาโรงเรียน มีการดูแลบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบางคนมีความสามารถในการดึงงบประมาณจากภายนอกมาพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารและครูบางส่วนอยู่บ้านพักในโรงเรียน ทำให้สามารถทุ่มเทเวลาให้กับโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน จริงใจ และตั้งใจทำงาน 3) ครู มีความรู้ความสามารถดี สอนดี สามารถให้คำปรึกษาและเข้ากับนักเรียนได้ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี อุทิศเวลาให้กับนักเรียนและโรงเรียน ตั้งใจสอนดี เอาใจใส่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน บางโรงเรียนมีครูไม่ครบ ชั้นเรียน ต้องสอนควบชั้นเรียน ส่วนใหญ่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา 4) การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นแบบครูสอนประจำชั้นและรับผิดชอบในการสอนทุกรายวิชา นักเรียนบางส่วนยังมีปัญหาด้านการอ่าน การเขียนภาษาไทย นักเรียนอ่อนภาษาอังกฤษ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

ปัญหาของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในความเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน

1) โรงเรียนขาดด้านปัจจัยในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นักเรียนมีปัญหาด้านการอ่าน เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนักเรียนขาดเรียนบ่อย ไม่กระตือรือร้นในการเรียน มีครูไม่ครบชั้นเรียนทำให้จัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ICT และในบางแห่งที่ใช้ Solar-Cell มีปัญหาไฟฟ้าไม่พอใช้ ขาดแคลนอุปกรณ์กีฬา เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ ปิงปอง เทนนิส และขาดแคลนเครื่องดนตรี นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวเขา มีปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาไทย ปัญหาการเดินทางมาโรงเรียน และมีความยากจน ครูบางคนต้องทำงานอื่นของโรงเรียนด้วย ทำให้สอนได้ไม่เต็มที่ อาคารเรียนและห้องเรียนเก่า ซ้ำรูด ขาดการซ่อมแซม นักเรียนบางส่วนขาดระเบียบวินัย พี่เกเรน้อง น้องไม่เคารพพี่ 2) ครูส่วนใหญ่สอนทุกวิชา ในวิชาที่ไม่ถนัดทำให้สอนได้ไม่ดี ครูบางคนต้องสอนควบชั้นเรียน ทำให้นักเรียนมีการเรียนได้ไม่เต็มที่ ครูส่วนใหญ่สอนแต่ทฤษฎี ไม่ค่อยสอนภาคปฏิบัติ เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ครูสอนไม่ตรงตามเวลาและวิชา บางวิชาไม่ได้เรียนตามตารางสอน ครูมีการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนน้อยครูต้องไปอบรมสัมมนาบ่อยทำให้ขาดการเรียนการสอน ครูบางคนควบคุมชั้นเรียนไม่ได้ ครูบางคนใช้คำไม่สุภาพ ค่อนข้างแรง ทำให้นักเรียนเสียความรู้สึกและเกิดการต่อต้าน

สิ่งที่ต้องการให้สถานศึกษาพัฒนา ในความเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน

1) สิ่งที่ต้องการให้สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหรือพัฒนา ได้แก่ ให้โรงเรียนเน้นให้นักเรียนสามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้คล่อง สะกดคำได้ รวมทั้งวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ให้มาก ให้โรงเรียนส่งเสริมด้านการกีฬา และดนตรี ศิลปวัฒนธรรม นาฏศิลป์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้องการให้โรงเรียนจัดหาครูมาเพิ่ม ต้องการให้พัฒนาครูให้มีความสามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ จัดหาสื่ออุปกรณ์ และ ICT ในการจัดการเรียนการสอน จัดหาอุปกรณ์ฝึกซ้อมทางกีฬา เช่น ฟุตบอล ห่วงยาง วอลเลย์บอล ตะกร้อ ปิงปอง แบดมินตัน เป็นต้น ต้องการให้ส่งเสริมนักเรียนได้เล่นเครื่องดนตรีชนิดต่างๆ จัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ Internet จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนด้านอาชีพ เช่น การเกษตรครบวงจรเพื่อสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ได้แก่ การปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ โดยใช้พื้นที่ของโรงเรียนให้มากที่สุด และเป็นแหล่งเรียนรู้ ปรับปรุงระบบน้ำประปาให้มีน้ำใช้ตลอดปี ต้องการให้โรงเรียนจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ยากจนให้ทั่วถึง ต้องการให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ พัฒนา

คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เช่น การแต่งกาย เรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ต้องการให้ผู้บริหารและครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาให้มากขึ้น และ การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีตัวแทนทุกหย่อมบ้าน 2) สิ่งที่ต้องการให้ครูพัฒนา มีดังนี้ ให้ครูจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ให้ครูใช้สื่อการสอน รวมทั้ง เกมส์ คอมพิวเตอร์ และทีวีให้มาก ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นต้องการให้มีการสอนเสริมซ่อมเสริมนอกเหนือ จากในหลักสูตร เช่น วิชาภาษาไทยให้นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้คล่อง วิชา คณิตศาสตร์ ให้นักเรียนสามารถ คิดเลขได้เร็ว เคล็ดลับในการการจำ เป็นต้น ครูควรพัฒนา ตนเองให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนได้ครบทุกวิชา ให้ครูและผู้ปกครองนักเรียน ร่วมมือกันในการดูแลนักเรียน

ประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำ ชุมชน จะเป็นประโยชน์ในการผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้ไปในทิศทางที่ ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และสังคม ต้องการ เพราะคนในกลุ่มนี้เป็นที่มีส่วนได้เสียโดยตรง

2.2 สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุตั้งแต่ 34 ถึง 51 ปี มีอายุราชการตั้งแต่ 13 ถึง 25 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว 1 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท วิชาเอกบริหารการศึกษาและวิจัยและสถิติการศึกษา มีตำแหน่งวิทยฐานะเป็น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 คน ไม่มี ชั่วโมงสอน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 80.00 มีการเขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย 3) ในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน จำนวน 1 ถึง 10 ครั้ง เรื่องที่ได้รับการพัฒนามีหลากหลาย เช่น อบรมหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาการศึกษาผ่านระบบสารสนเทศ การพัฒนาคุณภาพด้วย E-Training การบริหารหลักสูตร อบรมกิจกรรมการเสริมสร้างวินัยสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ การเงินในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถ คือ ช่วงเวลาที่จัดส่วนมากใช้ในช่วงเปิดเทอมซึ่งมีผลกระทบต่องานประจำที่ทำอยู่ องค์ความรู้ที่ได้ไม่สามารถนำมาใช้ในบริบทของโรงเรียนได้ ไม่ตรงกับความต้องการของ โรงเรียน 4) เนื้อหาสาระที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ที่สำคัญ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มาตรฐาน

การพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพครู และบุคลากรเพื่อความเป็นครูมืออาชีพ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม เป็นต้น 5) วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สำคัญ ได้แก่ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ใช้กระบวนการร่วมมือร่วมพลัง แบ่งปันประสบการณ์ การฝึกอบรม ใช้กระบวนการนิเทศภายใน ใช้ระบบพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วย

จากสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุราชการค่อนข้างมาก จบปริญญาโททางการศึกษา มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ซึ่งนับว่าเป็นผู้ที่มีทั้ง คุณวุฒิ และประสบการณ์ทางการศึกษาสูง ผู้บริหารทุกคนไม่มีชั่วโมงสอน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 80 มีการเขียนบทความ ทำผลงานวิชาการ หรือ ทำวิจัย ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ เรื่องที่ฝึกอบรมมีหลากหลาย เช่น อบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาการศึกษาผ่านระบบสารสนเทศ การบริหารหลักสูตร เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า การฝึกอบรมในช่วงเวลาเปิดเทอม ทำให้มีผลกระทบต่องานประจำที่ทำอยู่ และองค์ความรู้ที่ได้ในบางครั้งไม่สามารถนำมาใช้ในบริบทของโรงเรียนได้ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประกันคุณภาพทางการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ใช้กระบวนการร่วมมือร่วมพลัง แบ่งปันประสบการณ์ การฝึกอบรม ใช้กระบวนการนิเทศภายใน ใช้ระบบพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะ และมีการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วย

สรุปผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก มีปัญหาการใช้องค์ความรู้ในระดับ ปานกลาง และต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับ มาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพราะการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการรับรองคุณภาพของการศึกษา โรงเรียนใดได้รับการ

การรับรองคุณภาพแล้วจะเป็นศักดิ์ศรีและชื่อเสียงของโรงเรียน เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ปกครองนักเรียนที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อที่โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้ความสามารถในการทำให้โรงเรียนผ่านประเมิน การประกันคุณภาพ ส่วนอันดับรองลงมาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา คือ ด้าน การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะอยู่ห่างไกล ทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้ากับชุมชน ชาวบ้านได้ ขอความร่วมมือจากชุมชนได้ ซึ่งจะต้องอาศัย การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก มีปัญหาการใช้สมรรถนะอยู่ในระดับ ปานกลาง และต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับ มาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านบริหารงานวิชาการ คือ การจัดการเรียนสอนในโรงเรียน นับว่าเป็นงานหลักและงานสำคัญของโรงเรียน คุณภาพการศึกษาของนักเรียน จะดีมาน้อยเพียงใด เกิดจากงานด้านวิชาการเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็น ความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้ให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การประกันคุณภาพการศึกษา จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพในด้านนี้ เช่นเดียวกับการพัฒนาองค์ความรู้

สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาแบบโรงเรียนเป็นฐาน ในจังหวัดเชียงราย

สภาพทั่วไปของครู

1) ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 34 ปี มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี วุฒิสูงสุดคือปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาสาขาปฐมวัย มากที่สุด รองลงมา เป็น ประถมศึกษา บริหารการศึกษา และสังคมศึกษา มี ตำแหน่งวิทยฐานะ เป็น ครูชำนาญการ สอนอาทิตย์ละ 20 - 24 ชั่วโมง ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา มีภาระงานอื่นๆ นอกจากการสอน คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และช่วยงานวิชาการ เป็นต้น 2) ในรอบปีที่ผ่านมา ครูร้อยละ 22.73 ได้ เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ หรือทำวิจัย 3) ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาครู ร้อยละ 50.00 ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาสาระที่ได้รับการฝึกอบรมที่มากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด รองลงมา ได้แก่ การจัดทำสื่อการสอน สนทริยภาพทางดนตรีจากครูผู้เด็ก และการสอนภาษาไทย และระบบดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษานักเรียน ตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา

ความรู้ความสามารถของครูที่สำคัญที่สุด คือ ไม่มีเวลาไปรับการฝึกอบรมเพราะมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากไป ขาดงบประมาณในการเดินทาง และความไม่สะดวกในการเดินทาง ครูมีความเห็นว่า เรื่องที่จัดฝึกอบรมบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของครู การจัดฝึกอบรมมักจะจัดในช่วงใกล้ๆ จะสิ้นปีงบประมาณ 4) ครู ร้อยละ 72.73 ต้องการพัฒนาในเรื่องการผลิตและใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนและเอกสารประกอบการสอน เทคนิคการสอนทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ และการจัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการ ตามลำดับ และ ครูเห็นว่าวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม ได้แก่ การฝึกอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วย การมีส่วนร่วมทั้งครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน การลงมือปฏิบัติจริง และการประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง ตามลำดับ

จากสภาพทั่วไปของครู ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 - 34 ปี ซึ่งอยู่ในวัยหนุ่มสาว เป็นวัยกำลังทำงาน มีไฟแรง สอนอาทิตย์ละ 20 - 24 ชั่วโมง ส่วนมากสอนประจำชั้น นั่นคือ สอนทุกวิชา ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดครูเข้าสอนตามความถนัดหรือตรงตามวิชาเอกที่จบมาได้ ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูร้อยละ 24 ได้เขียนบทความ ผลงานทางวิชาการ หรือทำวิจัย และครูร้อยละ 50 ได้รับการพัฒนาฝึกอบรม การจัดการเรียน การสอน เรื่องที่ครูไปฝึกอบรมมากที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เพราะนักเรียนส่วนใหญ่ยังมีสมรรถภาพในด้านนี้ต่ำ ครูมีความเห็นว่าเรื่องที่ฝึกอบรมมักจะไม่ตรงกับความต้องการ และไม่สะดวกในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูน้อยจะมีปัญหาทำให้นักเรียนไม่ได้เรียนในช่วงที่ครูไปเข้ารับการฝึกอบรม บางครั้งจะต้องปิดโรงเรียนไปเลย ครูมีความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การผลิตสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เพราะโรงเรียนยังขาดแคลนในเรื่องนี้มาก สำหรับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมทั้งครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน การให้ลงมือปฏิบัติจริง และการประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วย เป็นต้น

สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนจะเห็นว่าโดยภาพรวมครู มีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ปานกลาง มี

ปัญหาการใช้องค์ความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง และต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ คำน การวิจัยการศึกษา จะมีครูส่วนหนึ่งที่ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้ เพื่อจะทำวิจัยในการขอทำผลงานวิชาการ และมีครูอีกส่วนหนึ่งต้องแสวงหาความรู้ที่จะนำมาแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอนรองลงมาที่ครูต้องการพัฒนา คือ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ภาษา หมายถึง ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าเป็นประชาคมอาเซียนของไทย ส่วนเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ครูทุกคนจะต้องมีความรู้ความสามารถใช้เป็น เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนการสอน จะเห็นว่าโดยภาพรวม ครู มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง มีปัญหาการใช้สมรรถนะอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในปัจจุบันโรงเรียนจะต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หรือหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมาใช้เองในโรงเรียน ฉะนั้นครูทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ การสร้าง การประเมิน และปรับปรุงหลักสูตร อันตรรองลงมา คือ การวิจัยการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ ในการค้นหาความจริง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน หรือ ค้นหา องค์ความรู้ เทคนิควิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งครูจะต้องมีพัฒนาความสามารถในด้านนี้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกรรมการสถานศึกษา

1) กรรมการสถานศึกษาร้อยละ 82.50 เป็นเพศชาย ส่วนมากมีอายุ 45 - 49 ปี จบการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีสถานภาพของการเป็นกรรมการสถานศึกษา คือ ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน 2) ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาคณะกรรมการสถานศึกษาร้อยละ 70.00 ได้เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น วันเด็ก งานกีฬา วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ พิธีจบหลักสูตร ปลูกป่า งานผ้าป่า เป็นต้น รองลงมา คือ ร่วมประชุมกับทางโรงเรียน เพื่อวางแผน และพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงานต่างๆ ของโรงเรียน ร่วมพัฒนาโรงเรียน เช่น ปลูกหญ้าสนาม ปรับปรุงสถานที่ห้องอาหาร ซ่อมแซมบ้านพักครู ทาสีรั้ว ให้คำปรึกษาในการบริหารกิจกรรมในโรงเรียน ร่วมสอน เช่น ภาษาจีน การอนุรักษ์วัฒนธรรม

ดนตรีพื้นบ้าน ฟ้อนดาบ ฟ้อนดอกบัว เป็นต้น 3) คณะกรรมการสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา ที่สำคัญ ได้แก่ ขาดทุนทรัพย์ในการพัฒนาโรงเรียน และ เวลาว่างเข้าร่วมประชุม ไม่ค่อยตรงกัน รองลงมา คือ การสื่อสารกันด้วยภาษาไทย (ชาวเขา) การคมนาคมไม่สะดวก บุคลากรมีน้อย และกรรมการบางท่านไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ตามลำดับ

ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา

1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดเด่น คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ ในการทำงาน และโรงเรียนสะอาด ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ บ้านพักครูได้รับการพัฒนาดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ เข้ากับชาวบ้านได้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการบริหารดี คิดเร็วทำเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และเน้นวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอน 2) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดด้อย คือ ได้รับงบประมาณน้อย นักเรียนมีจำนวนน้อยเกินไป มีปัญหาการใช้ภาษาสื่อสารกับชุมชน (ชาวเขา) บุคลากรมีน้อย ไม่ค่อยติดตามผล และมีการใช้เทคโนโลยีน้อย 3) การจัดการเรียนการสอนของครูมีจุดเด่น คือ ครูมีความตั้งใจสอนดี ทูมเทเวลาให้กับงานสอน มีการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมชนเผ่า ดนตรีพื้นบ้านในการจัดการเรียนการสอน มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน จัดการเรียนการสอนได้ดี และนักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ รู้จักช่วยเหลือตนเองตามลำดับ 4) การจัดการเรียนการสอนของครู มีจุดด้อย คือ นักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย ขาดสื่อการสอนที่ทันสมัย และครูมีการย้ายบ่อย ครูใหม่ขาดประสบการณ์งานล่าช้า ตามลำดับ

ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา

1) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ขาดงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน มีครูไม่พอกับจำนวนชั้นเรียน ขาดสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน มีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอ นักเรียนมีน้อย นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ขาดเรียนบ่อย 2) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนของครู คือ มีครูไม่เพียงพอ ครูหนึ่งคนต้องสอนหลายห้องเรียน ขาดสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูย้ายบ่อย นักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าใช้ภาษาไทย ปัญหาการสื่อสารด้วยภาษาไทยกับนักเรียนชาวชนเผ่า และนักเรียนเรียนรู้อ่อน

สิ่งที่คณะกรรมการสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีการพัฒนาสถานศึกษา

1) ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา ในเรื่องการปรับ อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้สวยงามและน่าอยู่ พัฒนาคุณภาพการสอนของครู ด้านการเรียนการสอนให้เน้นการอ่าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพการศึกษาของ นักเรียน และให้นำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น 2) ต้องการให้ครูพัฒนาการจัดการเรียน การสอน โดยให้เน้นการสอนภาษาไทยในเรื่องการพูด อ่าน และเขียนให้มากขึ้น ให้นำสื่อ การสอนมาใช้ให้มากขึ้น พัฒนาการสอนด้านการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ การสอนควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น และพัฒนาด้านการศึกษาและดนตรี

มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จากข้อมูลของคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูง จึงช่วยงานทางโรงเรียนในด้านวิชาการได้น้อย แต่ก็กำลัง สำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น งานวันเด็ก งานกีฬา งานวันพ่อ วันแม่ วันสำคัญทางศาสนา ร่วมพัฒนาโรงเรียน เช่น ปรับสนามหญ้า ซ่อมแซมอาคาร บ้านพักครู ทาสีรั้ว เป็นต้น มีบ้างที่ไปช่วยสอน ภาษาจีน คณิตและศิลปะพื้นบ้าน เป็นต้น คณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาใน ภาพรวม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง และปัญหาที่มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย ปัญหาอุปสรรคที่พบ เช่น ช่วงเวลาว่างเข้าร่วมประชุม ไม่ตรงกัน กรรมการบางคนมีปัญหา การสื่อสารด้วยภาษาไทย การคมนาคมไม่สะดวก กรรมการบางท่านขาดการประชุมบ่อย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและใช้คณะกรรมการ สถานศึกษาให้ถูกคนและถูกกับงาน เพราะแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน จากสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน

สภาพทั่วไปของสถานศึกษา ในความเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้นำชุมชน

1) โรงเรียนทั้งหมดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนเขาบนดอย มีสภาพภูมิประเทศสวยงาม มีอากาศดี โรงเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาอาคารสถานที่และ ภูมิทัศน์ สะอาด ร่มรื่น น่าอยู่ เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชนเผ่า นักเรียนเดินทางมาโรงเรียนยากลำบาก ขาดแคลนครู มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดงบประมาณ ในการพัฒนาโรงเรียน ขาดสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มี

คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ขาดหนังสือสำหรับค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม 2) ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ การบริหารทั่วไปดี มีการวางแผนที่ดี เข้ากับชุมชนได้ ประสานงานกับชุมชนได้ดี ชุมชนให้ความร่วมมือร่วมในการพัฒนาโรงเรียน แต่ขาดงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน 3) ครู ส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างน้อย เป็นหนุ่มครูสาว มีอายุราชการค่อนข้างน้อย มีความรู้ ความสามารถดี ตั้งใจสอน อุทิศเวลาให้กับนักเรียนและโรงเรียน มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี บางโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียน ต้องสอนควบชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา 4) โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร วิถีชีวิต ความเป็นอยู่และความต้องการของชุมชนเฝ้า สอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม มีการตรวจสอบติดตามงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยกลุ่มผู้บริหารภายในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน มีการเผยแพร่ข่าวสารไปสูชุมชน โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดสื่ออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีในการศึกษาคุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามที่ผู้ปกครองคาดหวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการ อ่าน เขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ปัญหาของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน

ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญ ได้แก่ ได้รับความงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดสื่อและอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนมีปัญหาในการพูด อ่าน เขียน และสื่อสารด้วยภาษาไทย และ นักเรียนมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน นักเรียนใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสารทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน ครูไปอบรม ประชุม หรือไปทำธุระอื่นบ่อย ทำให้นักเรียนไม่ได้เรียน

สิ่งที่ต้องการให้สถานศึกษาจัดหา หรือพัฒนา

นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและผู้นำชุมชน ต้องการให้โรงเรียนจัดหาคอมพิวเตอร์ให้พอเพียงกับจำนวนนักเรียน การสอนให้เน้นในวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ ต้องการให้มีการสอนเพิ่มเติมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน จัดหาของเล่นและจัดสนามเด็กเล่น สำหรับเด็กปฐมวัย ให้โรงเรียนเข้มงวดกวดขันในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ควบคุมให้นักเรียนอยู่ในกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน ให้โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น เล่นกีฬา ดนตรี อ่านหนังสือและคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน จัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างกิจกรรมในหลักสูตรกับกิจกรรมของชาวเผ่า การจัดการเรียนการสอนครูควรให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

ประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน จะเป็นประโยชน์ในการผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้ไปในทิศทางที่นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และสังคม ต้องการ

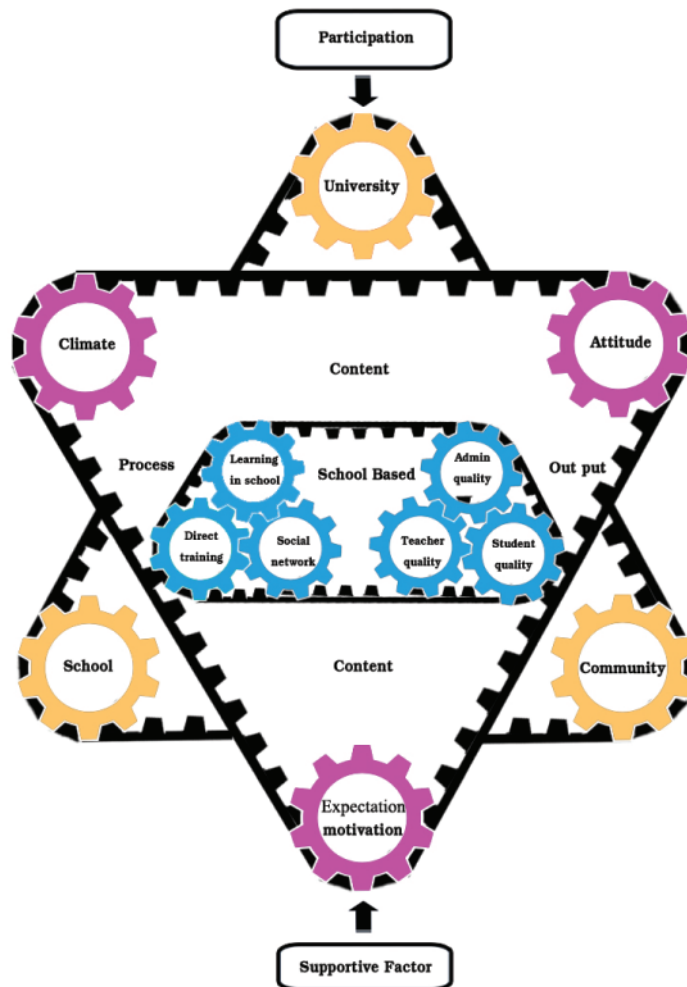
3. ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาเมืองคัมภีร์ประกอบของรูปแบบ 7 ประการ โดยสรุปดังนี้

3.1 ภาพจำลองรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา (CMU Gear Model for Professional Development)

จากการศึกษาแนวคิดหลักการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็กในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานครั้งนี้ ทำให้ได้ภาพจำลองรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ดังภาพ 8





โมเดลฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(CMU GEAR Model for School-Based Professional Development)

ภาพ 8 ภาพจำลองรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

จากภาพ 8 มีส่วนประกอบสำคัญ 3 สายพาน คือ สายพานที่ 1 : สายพานแห่งการมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน คือ 1) มหาวิทยาลัย (University) 2) โรงเรียน (School) และ 3) ชุมชน (Community) ทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นแหล่งขับเคลื่อน การดำเนินงานร่วมกัน สายพานที่ 2 : สายพานแห่งศรัทธา (Supportive Factors) ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน คือ 1) บรรยากาศ (Climate) 2) เจตคติ (Attitude) และ 3) ความคาดหวังและแรงจูงใจ (Expectation & Motivation) ทั้ง 3 ส่วนนี้

ทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดศรัทธามุ่งมั่นใน การดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดความคงอยู่และ ยั่งยืนของการดำเนินงาน สายพานที่ 3 : สายพานแห่งคุณภาพ (Quality) ประกอบด้วย กลุ่มวงล้อฟันเฟือง 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มวงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคม (Learning Out of School Via Social Network) โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) กลุ่มวงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ผลลัพธ์ด้านคุณภาพครู ผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้บริหาร และผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน การขับเคลื่อนในกลุ่มวงล้อกระบวนการนั้นใช้เนื้อหา (Content) ที่เป็นการต้องการและความสนใจของแต่ละโรงเรียนเป็นสำคัญ

จากผลการพัฒนารูปแบบดังกล่าวข้างต้น จะพบว่ารูปแบบมีความ สอดคล้องและเป็นไปตามแนวคิดหลักการความมุ่งหมายที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และการแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในสถานศึกษา โดยจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ และความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ข้อค้นพบนี้เป็นไปตามแนวคิดหลักการของการ บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ในส่วนของการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด (คณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2544:3) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัญญา แก้วกียูร (2545:5) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ต้องใช้หลักการกระจายอำนาจ โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการมีส่วนร่วม การพึ่งพาตนเอง การประสานงานทุกระดับ/และ การพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรการเรียนรู้

นอกจากนี้โครงสร้างการบริหารจัดการในรูปคณะกรรมการ เป็นไปตาม วิธีการที่ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544:25) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบคณะกรรมการ เป็นรูปแบบที่มีตัวแทนครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่ประกอบด้วยบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ การสร้างเจตคติ และความคาดหวังและแรงจูงใจนั้น เป็นเพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ และประสิทธิภาพของการพัฒนาโดยเฉพาะสถานศึกษา ขนาดเล็กที่อาศัยการสร้างปัจจัยภายในที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานในบริบทของตนเองเป็น หลักสำคัญ ซึ่งทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ที่ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ทักษะ ความสามารถและแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม ของชุมชน

รูปแบบนี้ยังให้ความสำคัญของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนา ที่เน้นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการบริหารสถานศึกษาทั่วไป ที่กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็นแนวทางการบริหารจัดการของโรงเรียนทุกขนาดอยู่แล้ว ในขณะที่การใช้ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนคือ กระบวนการคุณภาพ P-D-C-A เป็นเครื่องมือสำคัญ และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประเมินคุณภาพภายนอก จากสมศ. ในขณะที่กิจกรรมการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับ การให้ความรู้โดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายสังคม (Social Network) เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของ Lieberman and Miller ที่เสนอแนะให้ใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาที่สำคัญ และเป็นรูปธรรมที่สุด ในขณะที่เดียวกันข้อสรุปนี้ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ที่ให้ใช้กระบวนการ P D C A และ การใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้ ที่ไม่ปฏิเสธการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษาและชุมชน เพราะการเรียนรู้นอกโรงเรียนจะง่ายขึ้นเพราะเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา

นอกจากนี้การประเมินผล และติดตามผลตามรูปแบบ จะต้องประเมินศักยภาพ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเอง และกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบทั้งนี้เพราะศักยภาพการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกตำแหน่ง มีสมรรถนะกำกับอยู่ที่บ่งบอกถึงมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน ส่วนการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่ โดยเฉพาะการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองภายใต้บริบทที่เป็นอยู่จริง และการประเมินกระบวนการดำเนินงานพัฒนาตามรูปแบบ จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้รับผลเป็นอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดหรือไม่เพื่อการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาจริง ๆ เป็นไปตามหลักการของการตรวจสอบถ่วงดุล (Check and Balance) ของหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งหลักการของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) โดยเมื่อโรงเรียนได้อิสระและอำนาจในการบริหารจัดการด้วยตนเองจึงต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ที่รับการตรวจสอบในการดำเนินงานใด ๆ เพื่อแสดงว่าการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 3)

3.2 แนวคิด หลักการ ความมุ่งหมายของรูปแบบเน้นการสร้างความรู้ ด้วยตนเอง การพัฒนาแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในสถานศึกษา องค์ประกอบสำคัญ คือ การจัดปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) การมีส่วนร่วม (Participation) ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

และกระบวนการพัฒนาที่เน้นการให้ความรู้โดยตรง (Direct Teaching) การเรียนด้วยตนเองในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนผ่านระบบเครือข่ายสังคม (Social Network) โดยเนื้อหาสาระที่พัฒนาจะเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เป้าหมายคือ การพัฒนา ครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น

3.3 โครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วยคณะบุคคล 4 ระดับ คือ คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงาน และทีมปฏิบัติการ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องยึดโครงสร้างการดำเนินงานนี้เป็นหลัก ส่วนรายละเอียดของกิจกรรมการปฏิบัติตามโครงสร้างสามารถปรับได้ตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประกอบด้วย การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลและการแก้ปัญหาาร่วมกัน การสร้างเจตคติของผู้บริหาร และครูที่ดีต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองด้วยตนเองภายใต้บริบทของสถานศึกษา ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ที่จะต้องมีความตระหนักในความสำคัญจำเป็นของการพัฒนา (Awareness) ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Attempt) และการมุ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (Achievement)

3.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ระดับ คือ ยุทธศาสตร์พื้นฐานของการพัฒนาตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) และหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) / ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน คือ วงจรคุณภาพ (P - D - C - A) / ส่วนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาเน้นการจัดกิจกรรมการให้ความรู้โดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนโดยผ่านเครือข่ายการเรียนรู้และเครือข่ายสังคม (Social Network)

3.6 กระบวนการ/วิธีการพัฒนา ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการเตรียมความพร้อมการพัฒนา ขั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ขั้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ขั้นการวัดและประเมินผล / ขั้นการทบทวนปรับปรุงและพัฒนา

3.7 การประเมินผลและติดตามผล โดยจุดมุ่งหมายการประเมิน คือการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเอง และกระบวนการดำเนินงานพัฒนาตามรูปแบบ ส่วนขอบเขตเนื้อหาที่ประเมินตามจุดมุ่งหมาย สถานศึกษาสามารถกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามจุดเน้นของแต่ละแห่ง โดยจะต้องกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จให้ชัดเจนในการประเมินแต่ละด้าน เก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินและ

นำมาใช้ในการตัดสินใจ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อสะท้อนผลการประเมินนำไปสู่การพัฒนาต่อไป

4. ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดเชียงราย โดยผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องในครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบ ซึ่งมี 6 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility) 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness) 3) มาตรฐานด้านความเพียงพอ (Adequacy) 4) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility) 5) มาตรฐานด้านความเห็นพ้องต้องกัน (Agreement) และ 6) มาตรฐานด้านจริยธรรม (Propriety) พบว่า ทุกมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01 - 4.40 และมีขอบเขตของค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง (8.40% - 13.89%) การที่รูปแบบได้รับการประเมินทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นเพราะว่าในการพัฒนารูปแบบนี้ ได้ผ่านการศึกษาหลักการแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นจำนวนมาก และนอกจากนี้ยังใช้ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารจากข้อมูลที่ได้จากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารจากข้อมูลที่ได้จากครู ผู้บริหาร นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองในชุมชน และกรรมการสถานศึกษา ข้อมูลเหล่านี้ได้นำมาประมวลและใช้เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จึงมีส่วนทำให้รูปแบบเป็นไปตามต้องการ และสอดคล้องกับความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีความเที่ยงตรงตามมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบก่อนนำไปใช้ปฏิบัติในสภาพจริงต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1. ก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ ผู้ใช้ควรทำความเข้าใจรูปแบบทั้งหลักการ เป้าหมาย กระบวนการ ตลอดจนการประเมินผลการใช้รูปแบบให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. ควรเตรียมความพร้อมให้แก่ครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก่อนดำเนินการ โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพให้เกิดความต่อเนื่องสืบไป

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โรงเรียนและชุมชน ควรกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา มีการประชุมพบปะแลกเปลี่ยนแนวทาง ให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันและประเมินเพื่อพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

4. ในการดำเนินการต้องคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง

5. สถานศึกษาควรศึกษาคู่่มือการใช้รูปแบบให้ชัดเจน และควรสร้างความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้เข้าใจกระบวนการของรูปแบบรวมทั้งบทบาทของแต่ละคน แต่ละทีมงานในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

6. ฝ่ายบริหารโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจง สร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดคือเขตพื้นที่รวมถึงองค์กร บุคลากรภายนอกที่สามารถช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ การให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมหรือพัฒนาขึ้นมาใหม่ เช่น เครือข่ายสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายครู เครือข่ายเนื้อหา เครือข่ายการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

7. ควรมีการประเมินผล ติดตามผลและการปรับปรุงในองค์ประกอบของรูปแบบ บางส่วนอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการขยายผลไปสู่สถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีความสนใจและต้องการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายการพัฒนาครู และผู้บริหารตามรูปแบบนี้

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงประเมินผล การใช้รูปแบบอย่างจริงจัง เมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง
2. ควรศึกษาถึงผลลัพธ์ และผลกระทบของการนำรูปแบบไปใช้ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร รวมถึงผลกระทบที่มีต่อคุณภาพจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
3. ควรมีการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของทุกภูมิภาคในประเทศไทย
4. ควรมีการเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มประเทศอาเซียน
5. ควรศึกษาอนาคตภาพของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของไทยในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของเยาวชนไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
6. ควรศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กจากปัจจัยในระดับนักเรียนและครู
7. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมครูแม่แบบ (Master Teacher) ในโรงเรียนขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

- กฎหมายดอตคอม. (2553). กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาการเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระ การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.kodmhai.com/Kkat/NKkat/Nkkat-1/New2/N3.html> (20 เมษายน 2554).
- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (2552). ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะอนุกรรมการคุรุศึกษาแห่งชาติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ยุทธศาสตร์และมาตรการการปฏิรูประบบ คุรุศึกษาของประเทศ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี ที ซี คอมมิวเคชั่น.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา 13 กรกฎาคม 2544 ณ โรงเรียนนิตมัยม. (เอกสารอัดสำเนา).
- นันทนา แก้วจันทร์. (2550). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัญญา พูนพั้ง. (2553). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอ จุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://kruyaiivijai.files.wordpress.com> (3 พฤษภาคม 2554).
- บัณฑิต อินทรชื่น. (2526). การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
- ปัญญา แก้วกีฎ. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.

- วรัยพร แสงนภาพวร. (2550). การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก. (อัสสำเนา).
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท. , 2540.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ. (เอกสารอัสสำเนา).
- ศศิธร เขียวกอ และคณะ. (2548). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรม แบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา. 6 (2), 77-92.
- สกาวัฒน์ ชุ่มเขย. (2543). การนำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมุทรา ชำนาญ. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สว่าง คำภีระ. (2544). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการศึกษาอำเภอทุ่งหัวช้าง สำนักงานการศึกษาจังหวัดลำพูน เพื่อเข้าสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2552). การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ผลความรู้จากการปฏิบัติงาน [ระบบ ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://km.spn1.net/?name=research&file=readresearch&id=149> (13 พฤษภาคม 2554).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2538). บทบาทของ ก.ค. ใน การประสานเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). รายงานการประชุมแนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2546). ชุดเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เล่ม 1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สินธพ อุ่นกอง. (2546). บทบาทของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนอนุบาลเมืองชุม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุมน อมรวิวัฒน์. กัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สกศ., 2547
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2546). การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management). แพร์ : สำนักงานศึกษาธิการอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่. เอกสารอัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (เอกสารอัดสำเนา).
- เสรี พุทธปวน. (2546). การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัคพอยท์.

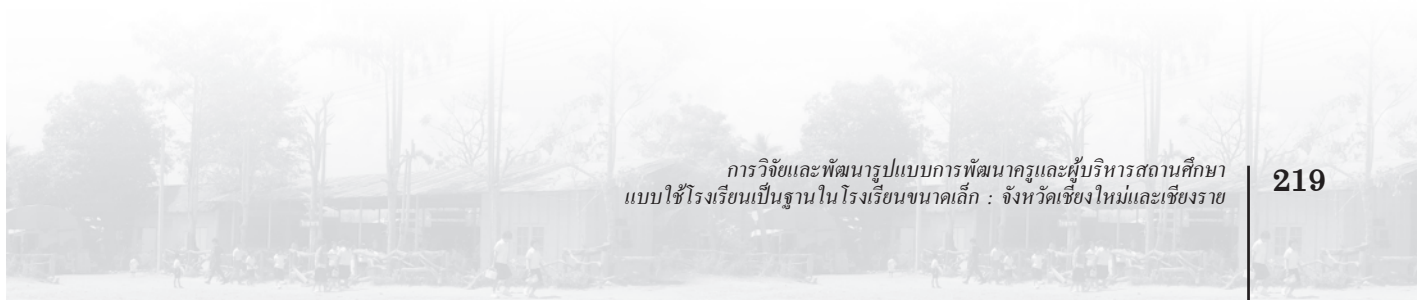
- อิทธิโชค ประสพโชควัฒนา. (2550). การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กตามทัศนะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อินทิรา ศิลปาจารย์. (2544). ความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boaduo, N.A. (2010). **School-Based Continuing Professional Teacher Development : A Study of Alternative Teacher Development Initiative in the Eastern Cape.** In The African Symposium : An online journal of the African Educational RynjvcdhxyPskdkic-fcesearch Network. 10 (2) , December.
- Clarke, Doug. "Ten Key Principles from Research for the Professional Development of Mathematics Teachers" in **Professional Development for Teacher of Mathematics, 1944 Year Book.** Virginia : The National Council of Teachers of Mathematics, 1994.
- Cotton, K. **School-based management.** Retrives from <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/7/topsyn6Html9/7,1997>.
- EL-Baz, E. A. R. and others. (2003). **School-Based Training Modules.** USAID-funded Integrated English Language Program (IELP-II). Retrieved 21/8/2003.
- Evertson, C.M. (1989). **Improving elementary classroom management : A school-based training program for beginning the year.** Journal of Education Research, 83(2), 82-90

- Fenwick, L.T. and Prince, M.C. (2002). **Professional Development of Principle**. Retrieved from <http://128.150.4.107/pubs/1995>.
- Guskey, T. R. (2003). **PROFESSIONAL DEVELOPMENT THAT WORKS : What Makes Professional Development Effective**. Phi Delta Kappan, Vol. 84, 200 Retrieved from <http://www.questia.com/googleScholar.qst?docId=5001940468>
- Horn, I. S. and Little, J. W. (2009). **Attending to Problems of Practice: Routines and Resources for Professional Learning in Teachers' Workplace Interactions**. American Educational Research Journal, March 2010; vol. 47, 1 : pp. 181-217.
- Lieberman, A (1995). **Practices that Support Teacher Development : Transforming Conceptions of Professional Learning**. Retrieved from http://128.150.4.107/pubs/1995/nsf95162/nsf_ef.pdf#page=58
- Little, J.W. (2011) . **Teachers' professional development in a climate of educational reform**. Retrieved from <http://www2.ed.gov/pubs/EdReformStudies/SysReforms/little1.html> .
- Miller, L and O'Shea. (1994). **Partnership: Getting Broader, Getting Deeper**. In Ida Oberman, (Ed.) Professional development in the reform era. New York, Teachers College Press.
- Park. J. P. (2000) Creating an An autonomous School Community : School-Based Management In Korea. **Dissertation Abstracts International** 61 (11) : 239.
- Robinson R & Carrington S. (2002). **Professional development for inclusive schooling**. International Journal of Educational Management, 16 : 239-247.
- Sabar, N.,& Hashahar, A. (1999). **School-focus in-service training : the key to restructuring schools**. Journal of In-service Education, 25, (2), 203-223.
- Sparks, Dennis and Loucks - Horley, Susan. (1990). **Five Model of Staff Development**.Oxford, Ohio National Staff Development Council.

Teaero. (1997). **Partnership in School-Based Teacher Development in Kiribati.**

Retrieved from <http://www.directions.ups.ac.fj/collect/direct/index/go.dir/assoc/D11757doc.pdf>.

Wohletter, Pricilla and Sebring, Penny Bender. (2000). "School-based management in the United States." **The Government of Schooling : Comparative studied of develop management.** London : Routledge, p. 161-175.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

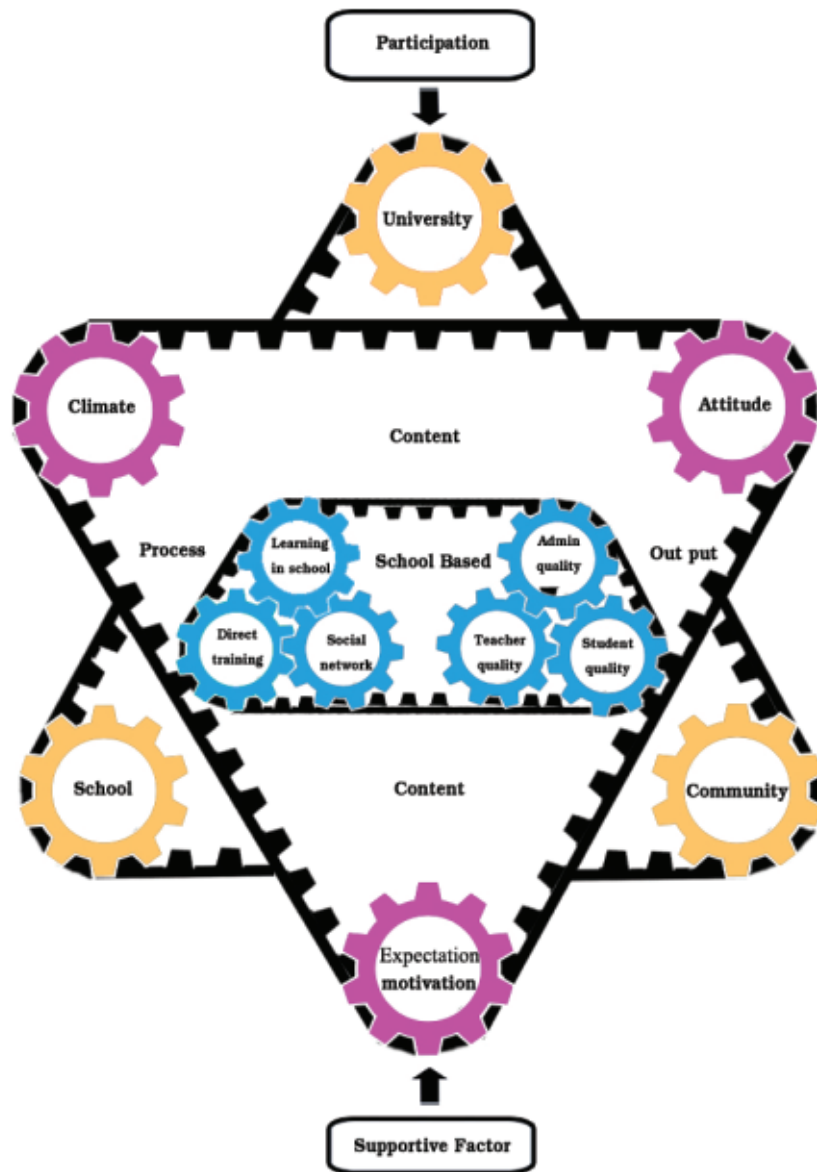
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

คำชี้แจง

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นเอกสารที่แสดงแนวคิดและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารภายใต้บริบท ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา ขนาดเล็กอย่างแท้จริง แทนการพัฒนาในรูปแบบเดิมที่มักเป็นการจัดการโดยหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาเน้นเฉพาะการฝึกอบรมเป็นหลัก ในขณะที่รูปแบบการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของครู และผู้บริหารโดยใช้กระบวนการและวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพของบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา แต่ละแห่ง การนำรูปแบบไปใช้จำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบให้ชัดเจนก่อน แล้วทำความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานแต่ละองค์ประกอบหลัก โดยสถานศึกษาสามารถปรับกิจกรรมเนื้อหาการพัฒนาได้ตามความต้องการจำเป็นของตนเอง รวมทั้งเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จเกณฑ์พิจารณาที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องมากที่สุด โดยไม่ทำให้องค์ประกอบของรูปแบบผิดเพี้ยนไป รายละเอียดของรูปแบบตามองค์ประกอบเป็นดังนี้

1. ภาพจำลองรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ตลอดจนการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน คณะครู ผู้บริหารและนักเรียน คณะผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้ภาพจำลองรูปแบบ ดังนี้



โมเดลฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(CMU GEAR Model for School-Based Professional Development)

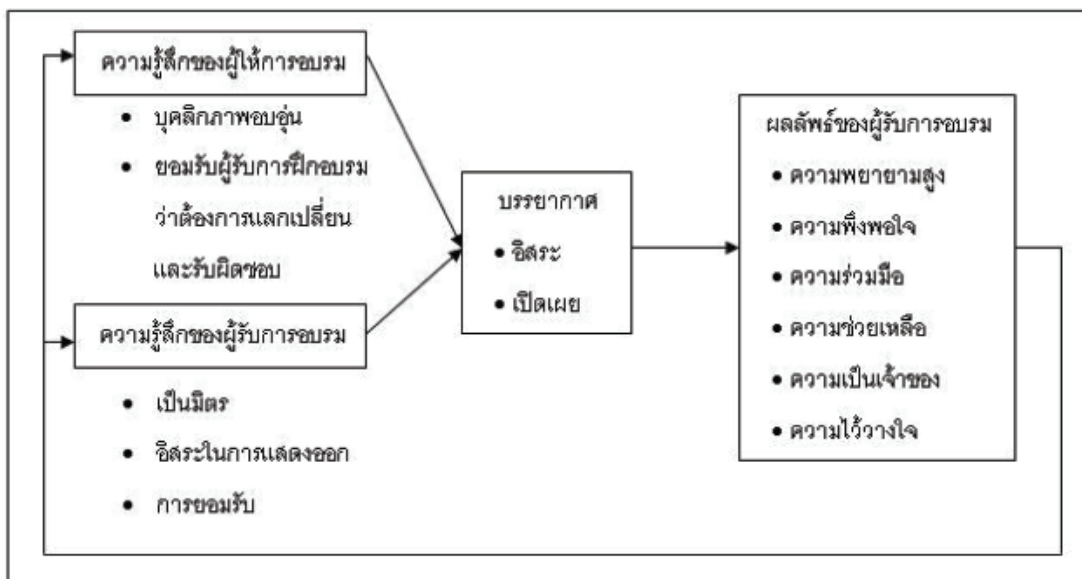
รูป 1 รูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(CMU Gear Model for School Based Professional Development)



รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายดังรูปข้างต้น ประกอบด้วยสายพาน 3 สาย ดังนี้

สายพานที่ 1 : สายพานแห่งการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสายพานที่ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน จาก 3 องค์กรหลัก คือ 1) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยคณะศึกษาศาสตร์ร่วมมือกับ 2) โรงเรียนและ 3) ชุมชน ในการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมอย่างกัลยาณมิตรในการดำเนินงานตลอดช่วงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สายพานที่ 2 : สายพานแห่งศรัทธา เป็นสายพานที่ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน แต่ละส่วนจัดเป็นปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ให้การพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารบรรลุเป้าหมายเกิดการต่อเองและการคงอยู่ในการดำเนินงาน วงล้อฟันเฟืองทั้ง 3 ส่วน ในสายพานที่ 2 ได้แก่ 1) บรรยากาศ (Climate) ในการดำเนินการซึ่งต้องสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการดำเนินการ โดยมีความเชื่อว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา ดังรูป 2



รูป 2 หลักการจัดบรรยากาศการฝึกอบรม

ปัจจัยสนับสนุนในสายพานที่ 2 ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ 2) เจตคติ (Attitude) การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จและเกิดการยั่งยืนในการดำเนินงานย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยเจตคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา หากเกิดการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติทางวิชาชีพครูย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องมากกว่าการที่ครูหรือผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการไม่ได้รับการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการดำเนินการในครั้งนี้ การปลูกฝังเจตคติที่ดีทำได้โดย การให้เห็นแบบอย่างที่ดีของครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ศึกษากรณีตัวอย่างจากครูแม่แบบ (Master Teachers) การปฏิบัติงานร่วมกันกับครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี การได้ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนทัศนะในด้านวิชาชีพกับครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานตัวสุดท้าย คือ 3) การคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation) การที่การดำเนินงานครั้งนี้จะบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมโครงการจำเป็นต้องตั้งระดับความคาดหวังในการร่วมโครงการในระดับที่สูงและใส่ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างจริงจังย่อมทำให้เกิดมาตรฐานที่สูงตามระดับการคาดหวังที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้เข้าร่วมโครงการต้องได้รับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งจัดกระทำได้โดยการประชาสัมพันธ์ สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญและประโยชน์อันพึงได้ของผลที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

สายพานที่ 3 : สายพานแห่งคุณภาพประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 2 ชุด ชุดแรกเป็นกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ตัว คือ

1) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อติดอาวุธทางปัญญา (Empowerment) ตามความต้องการและความสนใจ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีผู้ให้การฝึกอบรมเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สืบเนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมโดยตรง ครูและผู้บริหารได้นำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน และนำผลมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือร่วมกันพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในแนวทางใหม่ได้

3) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Out of School via Social Network) จากการเรียนรู้แลกเปลี่ยนกันในวงล้อที่ 2 นำไปสู่การขับเคลื่อนในวงล้อที่ 3 โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ในรูปแบบของ Facebook / Web Board / Blog / Twitter

เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดการสื่อสารหรือเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพระหว่างครู / ผู้บริหาร / อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้ที่สนใจในวิชาชีพครูทั่วไป ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายสังคม (Social Network)

วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 ในสายพานที่ 3 เป็นวงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ (Output) จากการขับเคลื่อนของวงล้อฟันเฟืองชุดที่ 1 วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 นี้ ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ตัว คือ 1) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านครู 2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้บริหาร และ 3) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้เรียน ซึ่งทั้ง 3 วงล้อฟันเฟืองดังกล่าวเป็นการประเมินสมรรถนะของครู และผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และประเมินคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรที่โรงเรียนแต่ละแห่งใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน

2. แนวคิด / หลักการ / ความมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนา คือ

2.1 เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยจะต้องสัมพันธ์กับบริบทของโรงเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู

2.2 การพัฒนาจะเน้นการแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.3 เป้าหมายคือ การพัฒนาครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพศึกษาในอนาคต

2.4 องค์ประกอบของการดำเนินงานตามรูปแบบประกอบด้วย

2.4.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกันได้แก่สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ โดยคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ เป็นแกนนำ นอกจากนั้นหน่วยงานสำคัญที่จะต้องให้ความร่วมมือคือ ชุมชนโดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรทางศาสนา วัฒนธรรม การศึกษานอกระบบ การสื่อสารและสารสนเทศ องค์กรอิสระต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนสถานศึกษาหรือโรงเรียนจะเป็นหน่วยงานที่เป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายและหน่วยปฏิบัติการที่ต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับทั้งสถาบันอุดมศึกษา และชุมชนในการดำเนินงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบ ติดตามผล และการปรับปรุงพัฒนา

2.4.2 ปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น การจัดหรือให้โอกาสบุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนา / โอกาสในการเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกบรรยากาศ

ในการมีส่วนร่วม / บรรยากาศของการแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นต้น ปัจจัยต่อมาคือ เจตคติของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และสถานศึกษาที่สังกัด หรือปฏิบัติงานอยู่เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม โดยเชื่อว่าจะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยพลังของความร่วมมืออย่างจริงจัง ปัจจัยสุดท้ายคือ ความคาดหวังและแรงจูงใจ ที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีทั้ง ความตระหนักหรือเห็นความสำคัญ (Awareness) มีความพยายามที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง (Attempt) และมุ่งให้เกิดผลสำเร็จที่วางไว้ (Achievement)

2.4.3 การขับเคลื่อนสู่คุณภาพการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประกอบด้วย

2.4.3.1 กระบวนการพัฒนา (Process) เน้นการให้ความรู้โดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ด้วยตนเองในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ (Learning in School) และการเรียนผ่านระบบเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งเครือข่ายบุคคล องค์กร และเครือข่ายสังคม (Social Network)

2.4.3.2 เนื้อหาสาระ (Content) ที่พัฒนาจะขึ้นอยู่กับปัญหา ความต้องการของแต่ละสถานศึกษาภายใต้บริบทที่เป็นอยู่อย่างแท้จริง

2.4.3.3 เป้าหมายสำคัญปลายทาง (Out put) ก็คือ การพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพของครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม สมรรถนะวิชาชีพ และมาตรฐานคุณภาพ

3. โครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการพัฒนากิจการจัดโครงสร้าง องค์กรให้จัดตามบริบทของโรงเรียน โดยยึดหลักการบริหารจัดการแบบ SBM ที่เน้นการกระจายอำนาจ มีส่วนร่วมโปร่งใส รับผิดชอบ คืบอำนาจให้ประชาชน และการตรวจสอบถ่วงดุล โดยการแบ่งส่วนงานยึดภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การบริหาร วิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

ให้มีองค์กรหรือคณะบุคคลร่วมกันทำงานเป็นทีมหรือรูปคณะกรรมการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียน อยู่ในโครงสร้างองค์กรโดยมีการแบ่งส่วนของคณะกรรมการเป็น 4 ระดับ คือ

3.1 คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน ตัวแทนครู และผู้บริหารระดับ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการ จำนวนไม่เกิน 5 คน ทำหน้าที่ ในการอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

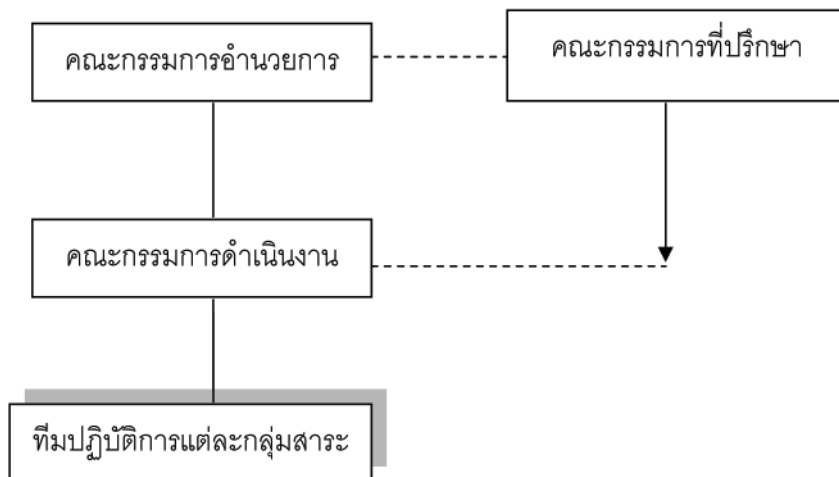
3.2 คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบันอุดมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนผู้ประกอบการ ชุมชน

และประชาชนกรรมการที่ปรึกษาจะเลือกกันเองให้มีผู้ทำหน้าที่ ประธานและรองประธาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหาประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการ และตัวแทนครูทุกกลุ่มสาระ โดยกรรมการเลือกกันเองให้ทำหน้าที่ประธาน และรองประธาน บทบาทสำคัญคือการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมการดำเนินงานตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การติดตามตรวจสอบความสำเร็จการประเมิน การรวบรวมองค์ความรู้และนวัตกรรมของครูและผู้บริหาร เพื่อการเผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผลงานและนวัตกรรมที่มีอยู่ ตามกฎหมาย ตลอดจน การวัดประเมินผล การนิเทศ ติดตามผลให้เป็นไปตามเป้าหมาย

3.4 ทีมปฏิบัติการแต่ละกลุ่มสาระจะประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคน ในกลุ่มสาระ ดำเนินการตามแผนที่คณะกรรมการดำเนินงานวางไว้โดยเฉพาะกิจกรรมพัฒนา การรายงานผล การเผยแพร่ผลงาน การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการการพัฒนาตั้งรูป 3



รูป 3 โครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน



4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเรื่องสำคัญพื้นฐานของการพัฒนา โดยคณะกรรมการ อำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ และจะต้องใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการดำเนินงานโดยฝ่ายอำนวยการถือเป็นนโยบายและจะต้องเป็นผู้ประสานงาน อำนวยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นกับการพัฒนาให้เพียงพอ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ รวมถึงการแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ จากองค์กร หน่วยงาน บุคคลภายนอก เช่น ต้นสังกัด คือเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรภาคธุรกิจ สมาคมวิชาชีพ สมาคม ผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เป็นต้น เพื่อการระดมทรัพยากร มาใช้ตามความต้องการจำเป็นให้มากขึ้นหรือเพียงพอต่อการพัฒนา ในขณะที่คณะกรรมการ ดำเนินการจะต้องจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมรองรับและบรรจุไว้ในแผนพัฒนา สถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรม ปัจจัยที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในการดำเนินงานคือ

4.1 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน กิจกรรมสำคัญ เช่น การสร้างบรรยากาศทางกายภาพและบรรยากาศทางวิชาการ ของบุคลากร มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมสัมมนา เสวนา พบปะ กลุ่มแก้ปัญหา การเสนอผลงาน การสอนกันและกัน เพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรม KM เป็นต้น

4.2 การสร้างเจตคติของผู้บริหารและครูที่ดีต่อการพัฒนาตนเองสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การจัดปัจจัยด้านเจตคตินี้จะต้องมี กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะจะเป็นคุณลักษณะที่ยั่งยืนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทีมแห่งการเรียนรู้ เช่นการมีเป้าหมาย ร่วมกันที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แสวงหาทางเลือกในการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การกำหนด แนวทางการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การวัด และประเมินผลร่วมกัน การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของแต่ละคน และแต่ละทีมงาน เป็นต้น

4.3 ปัจจัยด้านความคาดหวัง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ที่มุ่งความสำเร็จตามแผนและเป้าหมายของแผน การสร้างความคาดหวัง และแรงจูงใจจะต้องมีกิจกรรมที่สร้างคุณลักษณะในตัวบุคคลและทีมงานให้มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

4.3.1 มีความตระหนัก (Awareness) ในความสำคัญ จำเป็นของการพัฒนา ตนให้มีศักยภาพ เช่น รู้จักวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุที่แท้จริงโดยปราศจากอคติมีเป้าหมาย การทำงาน เป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน มุ่งผลสำเร็จของงาน รู้คุณค่าของตนเอง และงานที่

รับผิดชอบ ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และพร้อมจะแสวงหาวิธีการแก้ไขด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดในการพัฒนา

4.3.2 มีความพยายาม (Attempt) คือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย การทำงาน และเป้าหมายชีวิตซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่จะทำ มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น มีความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับจากสิ่งที่ทำ มีความซื่อสัตย์และควบคุมตนเองได้ (Self Regulation) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีกับผู้อื่น การสร้างสิ่งเหล่านี้ในตัวบุคคลอาจทำได้ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอื่น ๆ

4.3.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) คือการส่งเสริมให้ได้รับผลสำเร็จของการปฏิบัติที่ชัดเจน รู้จักเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) กับเป้าหมาย หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รู้จักการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อย และสิ่งที่ต้องพัฒนาต่อไปซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาประสบความสำเร็จจะต้องเป็นยุทธศาสตร์ 3 ระดับดังนี้

5.1 ยุทธศาสตร์พื้นฐานของการพัฒนา คือการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การคืนอำนาจให้ประชาชน และการตรวจสอบถ่วงดุล นอกจากนี้ยังต้องยึดหลักการบริหารจัดการธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รวมทั้งยุทธศาสตร์จะต้องยึดหลักแห่งกัลยาณมิตร โดยการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน

5.2 ยุทธศาสตร์ของการดำเนินงานเชิงคุณภาพ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนเน้นกระบวนการคุณภาพ คือ การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบติดตามผล (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Act) โดยการดำเนินงานการพัฒนาตามโครงสร้างองค์การ ทุกระดับจะต้องใช้กระบวนการเชิงคุณภาพเป็นแนวทางการดำเนินงาน / โครงการและกิจกรรมทุกอย่างให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

5.3 ยุทธศาสตร์ของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา ผู้บริหารและครูจะต้องเน้นวงจรหรือฟันเฟือง 3 ลักษณะ คือการสอนหรือฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้ฝ่ายเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะเครือข่ายสังคม (Social Network)

6. กระบวนการ / วิธีการพัฒนา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาควรมีขั้นตอนและรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ขั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาคือ การจัดประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานตามโครงสร้างองค์การ / การจัดปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง / ยุทธศาสตร์การพัฒนา / กระบวนการและวิธีการพัฒนาทั้งหมด / การประเมินผลและติดตามผล

2. ขั้นการเตรียมความพร้อมการพัฒนา คือการแต่งตั้งคณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ ตามโครงสร้างองค์การ กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน จัดประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการคณะกรรมการแต่ละชุดให้มีความเข้าใจในภารกิจของตนเอง และการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยจะต้องจัดทำแผนงานโครงการที่ครอบคลุมการพัฒนาทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อบรรจุไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาด้วย

สำหรับขั้นตอนสำคัญ คือ

2.1 การสอนหรือการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) เช่น การจัดกิจกรรมสะท้อนคิดเกี่ยวกับความเชื่อ ความถนัดในวิธีการเรียนรู้ของตน กระบวนการและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของตน / การให้คำปรึกษาแนะนำ / การประชุมปฏิบัติการ / การสาธิตการสอน / การฝึกอบรม / การสนทนา / การจัดวิทยากรบรรยาย / การให้ศึกษาเอกสารงานวิจัย เป็นต้น

2.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกลุ่มไม่เป็นทางการ กลุ่มแก้ปัญหา การเล่าเรื่อง การจัดเสนอผลงาน ประชุมวิชาการ นิทรรศการ Teacher Show / Student Show เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถจัดกิจกรรมประเภทการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่ การวิจัยชั้นเรียน การทำแฟ้มสะสมผลงานครู การเขียนบันทึก และวิธีการเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อนโค้ชเพื่อน ฯลฯ

2.3 การใช้กิจกรรมการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยเครือข่ายการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ โดยการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับองค์กร บุคลากรภายนอกในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น เครือข่ายสถานศึกษา การตั้งกลุ่มเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระ เช่น กลุ่มคณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนร่วมมือระหว่างโรงเรียนและอุดมศึกษาในพื้นที่ โดยร่วมมือจัดตั้งเครือข่ายสังคม (Social Network) เพื่อใช้เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างกัน เช่น Face Book / Web Board / Blog / Twitter เป็นต้น

ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา รูป 4



รูป 4 ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา

3. ขั้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ โดยการจัดการในรูปแบบทีมคุณภาพทั้งทีม อำนวยการ ทีมดำเนินการ และทีมปฏิบัติการในแต่ละกลุ่มสาระ กระบวนการดำเนินงาน จะต้องเน้นการปฏิบัติงานคุณภาพ P-D-C-A ทีมที่จะมีบทบาทมากที่สุด คือทีมดำเนินงาน คณะกรรมการชุดนี้จะต้องกำหนดกระบวนการนิเทศติดตามผลที่ชัดเจนเน้นความเป็น กัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา

กระบวนการนิเทศ ติดตามผลในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ (สุนทรวิวัฒน์, 2547) คือ

1. ให้ใจ คือการสร้างศรัทธาในการพัฒนา โดยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนครู และผู้บริหาร สร้างความเข้าใจในความมุ่งหมาย ความสำคัญ จำเป็นในวิธีการพัฒนาที่ชัดเจน และแสดงให้เห็นว่า มีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จโดยยึดการพัฒนาศักยภาพของครู และผู้บริหาร เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

2. ร่วมใจ คือเน้นให้เกิดความร่วมมือ เช่น วิเคราะห์ปัญหา วางแผน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแนะนำ สาธิต ฝึกทำแผนการเรียนรู้ ฝึกสร้างและพัฒนาสื่อและนวัตกรรม จัดทำวิจัยชั้นเรียน การเรียนรู้เรื่องการวัดและประเมินผล

3. ตั้งใจ คือ ให้ทุกคนมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยการทดลองปฏิบัติ ปรีกษาหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่อสื่อสาร เยี่ยมเยียนสม่ำเสมอ ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

4. เปิดใจ คือให้ทุกคนพร้อมยอมรับการพัฒนาตนเอง รับที่จะทบทวนการปฏิบัติงานของตน รับผลการประเมิน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4. ขั้นการวัดและประเมินผล โดยจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานพัฒนาตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่วางไว้เพื่อการเผยแพร่ต่อสาธารณชนและการเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ รวมทั้งต้นสังกัดด้วย โดยคณะกรรมการดำเนินการจะต้องทำหน้าที่ในการจัดทีมตรวจสอบและประเมินผล (Auditor และ Assessor) ตามเป้าหมาย และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อนำเสนอผลงาน การรวบรวมองค์ความรู้ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นผลงานของครูและผู้บริหาร เพื่อการเผยแพร่ในวงวิชาการ รวมถึงการจัดการสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากนวัตกรรมเหล่านั้น

5. ขั้นการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา โดยการนำผลจากการประเมินมาใช้ในการวางแผนดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คือการวิเคราะห์ผลเทียบกับเป้าหมาย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จัดทำแผนงานโครงการกิจกรรมรองรับไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดวิธีการควบคุม และบริหารความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ให้หมดไปหรือเหลือน้อยที่สุด

6. การประเมินผลและติดตามผล

6.1 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลและติดตามผล มุ่งประเมินเกี่ยวกับ

6.1.1 ศักยภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพหลักและสมรรถนะวิชาชีพประจำสายงานของครูและผู้บริหาร (Competency Evaluation)

6.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง (Character Evaluation) มุ่งประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับครูและผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพของ สพฐ และ สมศ. โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถ และทักษะในเนื้อหาสาระที่ครูและผู้บริหารเลือกที่จะพัฒนาตนเองโดยใช้วิชาการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

6.1.3 กระบวนการดำเนินงานพัฒนาตามรูปแบบ (Process Evaluation)

6.2 ขอบเขตของเนื้อหาสาระในการประเมินตามจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ข้อ สถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้โดยยึดขอบเขต การประเมินตามสมรรถนะวิชาชีพครูและผู้บริหารเป็นหลัก สำหรับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหาร ควรยึดตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ความสามารถในการ

สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของคุณลักษณะที่ปรากฏ รวมทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานคุณภาพของ สพฐ และสมศ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4 กลุ่มงานของผู้บริหาร คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงินและงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ความสามารถของครูผู้สอน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะในการวิจัยชั้นเรียน ทักษะในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมทางการเรียนการสอน ส่วนการประเมินกระบวนการดำเนินงานพัฒนา ได้แก่ การประเมินผล การดำเนินงานตามแนวคิด หลักการ ความมุ่งหมาย โครงสร้างองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา กระบวนการและวิธีการพัฒนา การประเมินผลและติดตามผล

6.3 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ สถานศึกษาโดยคณะกรรมการดำเนินงานจะต้องจัดให้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาของการพัฒนาตามรูปแบบ

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและติดตามผล จะต้องระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างน้อย 3 แหล่ง จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้ เช่น จากเอกสาร หรือผลงานของครูและผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จากการสำรวจ สอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง จากการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมผู้เรียน เป็นต้น โดยจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการประเมินตามจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ข้อดังกล่าว

6.5 การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ตัวแทนเครือข่ายการพัฒนา เป็นต้น ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ วิเคราะห์สรุปผล และรายงานผลต่อต้นสังกัดและสาธารณชน

6.6 การจัดประชุม สัมมนาเพื่อสะท้อนผลจากการประเมินวิเคราะห์ถึงปัญหาสาเหตุ จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แบบประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการ

คำชี้แจง : แบบประเมินมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินการปฏิบัติงานผู้บริหารในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ให้ผู้ประเมินตรวจสอบการปฏิบัติในแต่ละข้อของแต่ละด้านแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อความ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จำนวนปีในการบริหารงาน ปี โรงเรียน
 เพศ วุฒิสถูสูงสุด.....

ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
1. ด้านวิชาการ			
1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น			
1.2 การวางแผนด้านวิชาการ			
1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา			
1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา			
1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้			
1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน			
1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา			
1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้			
1.9 การนิเทศการศึกษา			
1.10 การแนะแนว			
1.11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา			

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ			
1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น			
1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติการ หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา			
1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา			
1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา			
1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
2. ด้านงบประมาณ			
2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี			
2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง			
2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร			
2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ			
2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ			
2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ			
2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ			
2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา			
2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา			
2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา			
2.11 การวางแผนพัสดุ			

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี			
2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ			
2.14 การจัดหาพัสดุ			
2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ			
2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน			
2.17 การเบิกเงินการคลัง			
2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน			
2.19 การนำเงินส่งคลัง			
2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล			
3.1 การวางแผนอัตรากำลัง			
3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง			
3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน			
3.6 การลาทุกประเภท			
3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			
3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน			
3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			
3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์			

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
3.12 การออกจากราชการ			
3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ			
3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์			
3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ			
3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ			
3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต			
3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น			
4. ด้านการบริหารทั่วไป			
4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ			
4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา			
4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา			
4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน			
4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร			
4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน			
4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
4.8 การดำเนินงานธุรการ			
4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม			
4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน			
4.11 การรับนักเรียน			

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา			
4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย			
4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา			
4.15 การทัศนศึกษา			
4.16 งานกิจการนักเรียน			
4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา			
4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา			
4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน			
4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน			
4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน			

เกณฑ์การประเมิน

ควรปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม
ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในแต่ละด้านได้ต่ำกว่าร้อยละ 60	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในแต่ละด้านได้อย่างน้อยตั้งแต่ร้อยละ 60-69	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในแต่ละด้านได้อย่างน้อยตั้งแต่ร้อยละ 70-79	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในแต่ละด้านได้อย่างน้อยตั้งแต่ร้อยละ 80-89	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในแต่ละด้านได้อย่างน้อยตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป

แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถภาพครูในการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง : แบบประเมินมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินสมรรถภาพครูในการจัดการเรียนรู้ โดยการประเมินตนเอง ผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูแต่ละท่าน มิได้นำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น ขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน แบบประเมินนี้มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 การประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถภาพครูในการจัดการเรียนรู้ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อมูลลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง

สถานะภาพของท่าน ผู้สอน อายุราชการ ปี

ผู้บริหาร อายุจริง ปี

สอนกลุ่มสาระ (หากเป็นผู้สอน) ระดับชั้นที่สอน

โรงเรียน

ตอนที่ 2 การประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถภาพครูในการจัดการเรียนรู้
โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ

ข้อความ	ระดับความสามารถของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้วางแผนการสอน					
3. การออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล					
4. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
5. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม					
6. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
7. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย					
8. การวิเคราะห์ผลการประเมินและประยุกต์ใช้					
9. การค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับสมรรถภาพครูในการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับสมรรถภาพครูในการจัดการเรียนรู้
โปรดบันทึกผลการสัมภาษณ์ลงในช่องว่างที่กำหนด

ชื่อ-สกุล ผู้สัมภาษณ์..... ชื่อ-สกุล ผู้รับการสัมภาษณ์.....
วัน-เดือน-ปี-เวลาที่สัมภาษณ์..... โรงเรียน.....

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการสัมภาษณ์ (วิชาที่สอน/ระดับชั้น/อายุราชการ ฯลฯ)

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

2. ท่านมีวิธีการในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร

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

3. ท่านทำการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนสอนหรือไม่ ถ้าทำท่านปฏิบัติอย่างไร
แล้วนำมาใช้ในการวางแผนการสอนหรือไม่อย่างไร

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

4. แนวทางในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของท่าน
ทำอย่างไร

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

5. ท่านจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ท่านสอนหรือไม่อย่างไร

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



6. ทักษะในการจัดเตรียมและใช้สื่อของท่านเป็นอย่างไร ท่านได้นำภูมิปัญญาและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่/อย่างไร

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

7. ท่านมีแนวทางในการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างไรบ้าง

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

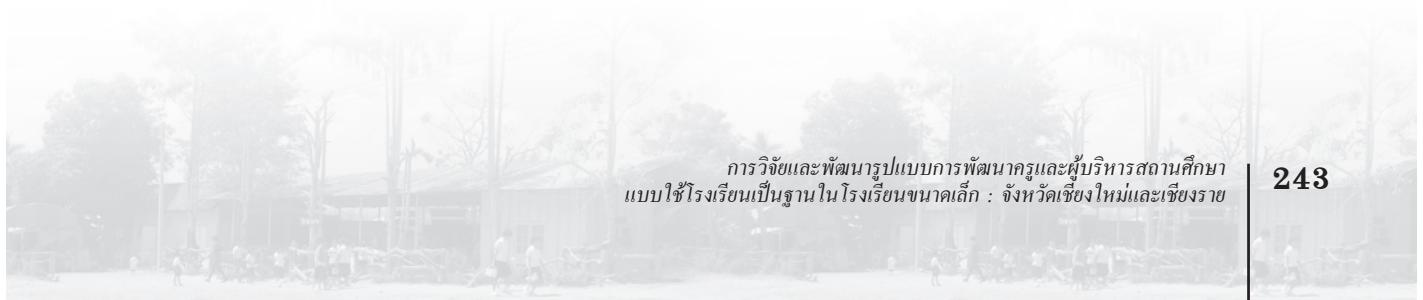
8. ท่านได้นำผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือไม่/อย่างไร

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

9. ปกติท่านมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่ ถ้าไม่ทำเพราะเหตุผลคืออะไร และถ้าทำท่านทำบ่อยครั้งเพียงใดและมีเหตุผลในการทำอย่างไร

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

ลงชื่อ ผู้สัมภาษณ์



รายงานการวิจัยชั้นเรียน

เรื่อง การศึกษาความสามารถในการวิเคราะห์ เรื่อง ความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ผังกราฟิก

ผู้วิจัย นางอารี มาลา โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเรื่องของ “การคิด” และ “การสอนคิด” เป็นเรื่องที่ถูกจัดว่าสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทักษะการคิดจึงเป็นหัวใจของการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าถึงความรู้สามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ ดังนั้นจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ข้อ 4 จึงได้กำหนดให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านการคิด นอกจากนี้มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 4 กำหนดให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาความสามารถในการคิด เป็นจุดหมายของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ความสามารถในการคิดช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือ สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะการคิดหนึ่งที่จะทำให้บุคคลมีศักยภาพในการคิดสูงขึ้น มีเหตุผลไม่เชื่ออะไรง่ายๆ สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรือเผชิญอยู่อย่างฉลาด (วนิช สุธารัตน์, 2544: 56) แต่จากการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การสังเคราะห์ด้วยแสง วิชาวิทยาศาสตร์ 21101 แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งตัวชี้วัดกำหนดให้ผู้เรียนอธิบายความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสงที่มีต่อสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยมักพบว่านักเรียนอธิบายได้ไม่ชัดเจน คำอธิบายไม่สมเหตุสมผลและไม่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการสังเคราะห์ด้วยแสง พฤติกรรมนี้สะท้อนถึงการขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ซึ่งการที่ผู้เรียนจะสามารถอธิบายได้นั้นต้องมองเห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลตามแนวคิดเรื่องการสังเคราะห์ด้วยแสง การไม่เห็นความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสงอาจส่งผลให้นักเรียนขาดความตระหนักในความสำคัญของต้นไม้และส่งผลต่อพฤติกรรมในการดำรงชีวิตที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในอนาคต

แนวทางหนึ่งในการพัฒนาทักษะการคิดคือการใช้ผังกราฟิก ซึ่งมีด้วยกันหลายรูปแบบ การเลือกผังกราฟิกที่เหมาะสม สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดด้วยสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา ครูและผู้เรียนเห็นผลของการคิดที่สามารถประเมินได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เรื่อง ความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสงโดยใช้ผังกราฟิก โดยมุ่ง

ตัวอย่างรายงานวิจัยชั้นเรียนและการสะท้อนคิด

ตอบคำถามของการวิจัยว่าการใช้ผังกราฟิกในกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องการสังเคราะห์ด้วยแสงจะช่วยให้นักเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์ความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสงหรือไม่ ซึ่งคาดหวังว่า การวิจัยครั้งนี้จะสามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สนองจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยยังช่วยให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็นทักษะการคิดที่เป็นพื้นฐานของการคิดระดับสูงอื่นๆต่อไป

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 การวางแผนการวิจัย

2.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จำนวน 162 คน ที่กำลังเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ 21101 เรื่อง การสังเคราะห์ด้วยแสง จำนวน 5 คาบ

2.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

- 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การใช้ผังกราฟิก
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ เรื่อง ความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสง

2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

- 1) เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่
 - แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ผังกราฟิก เรื่อง การสังเคราะห์ด้วยแสง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่
 - ข้อสอบอัตนัย เรื่อง ความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสง จำนวน 2 ข้อ
 - เกณฑ์การให้คะแนนการวิเคราะห์ความสำคัญของการสังเคราะห์ด้วยแสง

2.2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การสังเคราะห์ด้วยแสง โดยนำผังกราฟิก ได้แก่ แผนที่ความคิดไปเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียนสรุปปัจจัยและผลผลิตของการสังเคราะห์ด้วยแสง และใช้แผนผังลูกโซ่ให้วิเคราะห์จากสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์ด้วยแสงไปสู่ผลกระทบที่ต่อเนื่อง ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผน จำนวน 5 คาบ ระหว่างจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนส่งชิ้นงานแผนผังและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

ชิ้นงานพร้อมกับให้ข้อมูลย้อนกลับไปปรับปรุงชิ้นงาน เมื่อจบแผนได้ทดสอบด้วยแบบทดสอบ
 อัตโนมัติจำนวน 2 ข้อ ทำการตรวจให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่สร้างขึ้น แล้วฉบับที่กผล
 การประเมินไว้เป็นรายบุคคล

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทักษะการคิดที่จดบันทึกไว้มาทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่
 และหาค่าร้อยละของจำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับคุณภาพ

3. ผลการวิจัย

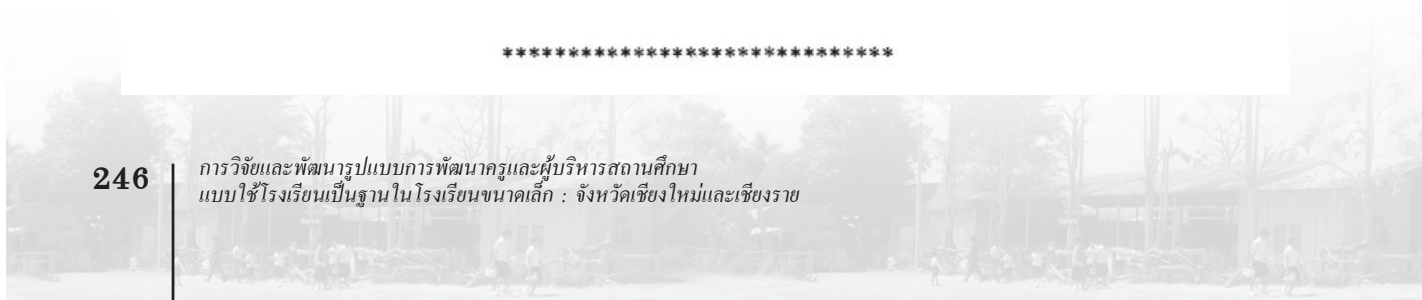
ผลการวิจัยพบว่าหลังจากที่นักเรียนได้เรียนเรื่อง การสังเคราะห์ด้วยแสง โดยใช้ผังกราฟิก
 แล้ว ได้ผลดังนี้

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของนักเรียนจำแนกตามระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์เรื่อง
 การสังเคราะห์ด้วยแสง

ระดับ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับ 4 (ดีมาก)	34	21.25
ระดับ 3 (ดี)	86	53.75
ระดับ 2 (ผ่าน)	38	23.75
ระดับ 1 (ปรับปรุง)	2	1.25

4. การสะท้อนความคิดเชิงวิชาชีพ (Professional Reflection)

จากการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ว่าทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถพัฒนาได้โดยให้
 นักเรียนใช้ผังกราฟิกที่เหมาะสมกับเนื้อหาและทักษะการคิด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แผน
 ที่ความคิดและแผนผังลูกโซ่ และลำดับของกิจกรรมในการทำผังกราฟิกก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้
 นักเรียนคิดได้ตามจุดประสงค์ การมอบหมายให้นักเรียนที่ยังไม่คุ้นเคยกับการทำผังกราฟิกไปทำ
 ชิ้นงานเป็นการบ้านโดยปราศจากความเข้าใจ อาจได้ผังกราฟิกที่ไม่ตรงเนื้อหาและสื่อความหมาย
 ไม่เข้าใจทั้งตัวของนักเรียนเองและผู้อ่าน ดังนั้นจึงควรให้นักเรียนฝึกเป็นกลุ่มและมีการวิจารณ์
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียนระดับหนึ่งก่อน จึงสามารถมอบหมายให้ไปทำด้วยตนเองได้
 นอกจากนี้การตรวจชิ้นงานและให้ข้อมูลย้อนกลับในทันทีจะช่วยให้ นักเรียนเข้าใจยิ่งขึ้นและปรับ
 วิธีคิด จึงส่งผลให้นักเรียนคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลตามแนวคิดเรื่อง
 การสังเคราะห์ด้วยแสง ซึ่งปรากฏว่าสามารถเขียนอธิบายได้มากขึ้นและสมเหตุสมผลมากขึ้น



ภาคผนวก ข

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในโครงการ

โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวห่ม

1. ประวัติของโรงเรียนโดยย่อ

ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2466 โดยสมัยก่อตั้งเขตพื้นที่อยู่ในเขตปกครองของตำบลบ้านทับ ซึ่งมีขุนประทีปเป็นกำนันตำบลบ้านทับ มีนายคำปัน สุขสามัคคีเป็นครูใหญ่คนแรก (พ.ศ. 2466 - 2474) เมื่อแรกเปิดสอนโดยอาศัยศาลาบาตรของวัดพร้าวห่ม มีนักเรียน 80 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้น ป.1 ถึง ป.4 การจัดการเรียนการสอนอาศัยวัดพร้าวห่มไปจนถึงปี พ.ศ. 2490 ได้ย้ายไปทำการสอน ณ บริเวณวัดผางำ (จรณสงฆ์) มีโบสถ์ 1 หลังโดยประชาชนผู้ปกครองนักเรียนสมัยนั้นมีนายคำมูล พูนผล เป็นผู้ใหญ่บ้าน มีนายปิว สุภินะ เป็นครูใหญ่ ได้ร่วมกันสร้างอาคารชั่วคราวชั้น 1 หลัง เปิดทำการสอนชั้น ป.1 - ป.4 ปี พ.ศ. 2505 ได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียนเสาไม้เนื้อแข็ง หลังคามุงด้วยไม้เกล็ด พื้นฝาไม้สัก มี 4 ห้องเรียน (8 คูหา) เปิดทำการสอน ชั้น ป.1 - ป.4

ปี พ.ศ.2515 ทางราชการอนุมัติให้เปิดทำการสอนชั้น ป.5 - ป.7 ในปีการศึกษา 2545 โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวห่ม ได้ผ่านการประเมินโรงเรียนตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2550 ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ได้มีนโยบายยุบรวมโรงเรียน จึงทำให้โรงเรียนบ้านต้นตาล บ้านบนนา มารวมกับโรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวห่ม

ปัจจุบันได้เปิดทำการสอน 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 8 ห้องเรียนมีข้าราชการครูทั้งสิ้น 10 คน มีนักการภารโรง 1 คน ในปีการศึกษา 2546 เป็นต้นมา โรงเรียนบ้านต้นตาล มาเรียนรวมโดยมีผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 2 คน และนักการภารโรง 1 คน

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวห่ม จัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นคุณภาพผู้เรียนและใช้เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาการเรียนรู้ให้เต็มศักยภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน
2. พัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย (Goal)

1. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร จุดเน้นคุณภาพผู้เรียน และมีการใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น
2. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. จำนวนครู และจำนวนนักเรียนแยกตามระดับชั้น

ข้อมูลด้านบุคลากรในโรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย 54)

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	สอนชั้น/วิชา
1.	นางศรีพรรณ เกษศรี	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-
2.	นางดลวรรณ บุญเกิด	คบ. (การประถมศึกษา)	ครูชำนาญการ	อนุบาล1, 2
3.	นางไกล่รุ่ง เตปา	คบ. (ภาษาอังกฤษ)	ครูชำนาญการ	ป.1
4.	นางอนงค์ กุลเรือน	คบ. (ภาษาอังกฤษ)	ครูชำนาญการ	ป.2
5.	นางนรรัตน์ ขอดแก้ว	ศษ.บ. (การประถมศึกษา)	ครูชำนาญการพิเศษ	ป.3
6.	นางสายสมร ไชยลาม	คบ. (ภาษาไทย)	ครูชำนาญการพิเศษ	ป.4
7.	นางเจนจิรา ชมชื่น	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	ครูชำนาญการพิเศษ	ป.5
8.	นายจิรายุวัฒน์ คัทจันทร์	คบ. (นาฏศิลป์ไทย)	ครู	ป.6
9.	นางสายสุนีย์ คำกุล	ปวท. (บัญชี)	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	-
10.	นายเกษม สุวรรณ	ปวช.	ช่างไม้ชั้น 3	-

ข้อมูลนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย 54)

ชั้น	จำนวนนักเรียน		
	ชาย	หญิง	รวม
ชั้นอนุบาล 1	2	8	10
ชั้นอนุบาล 2	10	9	19
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	6	7	13
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	9	6	15
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	8	4	12
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	5	1	6
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	6	11	17
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	6	5	11
รวมจำนวน	52	51	103

4. ลักษณะของนักเรียน

ผลการทดสอบ ของสถานศึกษา ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ปีการศึกษา 2553

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (จำนวนนักเรียน ที่เข้าสอบ.....15.....คน)

กลุ่มสาระ	จำนวนนักเรียนแยกตามระดับคุณภาพ (เกรด)					จำนวน/ร้อยละนักเรียน ที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไป	
	0	1 -1.5	2 -2.5	3 - 3.5	4	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	-	2	5	5	3	8	53.3
คณิต	-	-	2	4	9	13	87
วิทย์	-	2	6	4	3	7	47
สังคม	-	-	11	3	1	4	27
สุข-พละ	-	-	1	8	6	14	93.3
ศิลปะ	-	-	-	-	15	15	100
การงาน	-	-	-	4	11	15	100
ภาษาอังกฤษ	-	1	8	5	3	8	53.3

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 (จำนวนนักเรียน ที่เข้าสอบ..... 12.....คน)

กลุ่มสาระ	จำนวนนักเรียนแยกตามระดับคุณภาพ (เกรด)					จำนวน/ร้อยละนักเรียน ที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไป	
	0	1 -1.5	2 -2.5	3 - 3.5	4	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	-	-	5	3	2	5	42
คณิต	-	3	5	3	1	4	33.3
วิทย์	-	2	6	5	2	7	58.3
สังคม	-	1	8	2	1	3	25
สุข-พละ	-	-	3	4	5	9	75
ศิลปะ	-	-	-	7	5	12	100
การงาน	-	-	-	3	9	12	100
ภาษาอังกฤษ	-	4	3	1	4	5	42

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (จำนวนนักเรียน ที่เข้าสอบ.....6.....คน)

กลุ่มสาระ	จำนวนนักเรียนแยกตามระดับคุณภาพ (เกรด)					จำนวน/ร้อยละนักเรียน ที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไป	
	0	1 -1.5	2 -2.5	3 - 3.5	4	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	-	1	-	1	4	5	83.3
คณิต	-	1	-	2	3	5	83.3
วิทย์	-	-	-	2	4	6	100
สังคม	-	-	1	3	2	5	83.3
สุข-พละ	-	-	-	2	4	6	100
ศิลปะ	-	-	-	1	5	6	100
การงาน	-	-	-	2	4	6	100
ภาษาอังกฤษ	-	-	1	2	3	5	83.3

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (จำนวนนักเรียน ที่เข้าสอบ.....17.....คน)

กลุ่มสาระ	จำนวนนักเรียนแยกตามระดับคุณภาพ (เกรด)					จำนวน/ร้อยละนักเรียน ที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไป	
	0	1 -1.5	2 -2.5	3 - 3.5	4	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	-	5	1	5	6	11	65
คณิต	-	3	7	3	4	7	41.1
วิทย์	-	4	5	5	3	8	47
สังคม	-	-	3	9	5	14	82.3
สุข-พละ	-	-	-	-	17	17	100
ศิลปะ	-	-	-	2	15	17	100
การงาน	-	-	-	5	12	17	100
ภาษาอังกฤษ	-	4	7	4	2	6	35.2

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (จำนวนนักเรียน ที่เข้าสอบ.....10.....คน)

กลุ่มสาระ	จำนวนนักเรียนแยกตามระดับคุณภาพ (เกรด)					จำนวน/ร้อยละนักเรียน ที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไป	
	0	1 -1.5	2 -2.5	3 - 3.5	4	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	-	-	3	1	6	7	70
คณิต	-	-	3	2	5	7	70
วิทย์	-	1	1	4	4	8	80
สังคม	-	-	-	3	7	10	100
สุข-พละ	-	-	-	-	10	10	100
ศิลปะ	-	-	-	-	10	10	100
การงาน	-	-	-	9	1	10	100
ภาษาอังกฤษ	-	3	4	1	2	3	30

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (จำนวนนักเรียน ที่เข้าสอบ.....10.....คน)

กลุ่มสาระ	จำนวนนักเรียนแยกตามระดับคุณภาพ (เกรด)					จำนวน/ร้อยละนักเรียน ที่ได้ระดับ 3 ขึ้นไป	
	0	1 -1.5	2 -2.5	3 - 3.5	4	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	-	-	3	4	3	7	70
คณิต	-	2	3	4	1	5	50
วิทย์	-	4	2	2	2	4	40
สังคม	-	2	-	4	4	8	80
สุข-พละ	-	-	-	-	10	10	100
ศิลปะ	-	-	-	-	10	10	100
การงาน	-	-	-	4	6	10	100
ภาษาอังกฤษ	-	2	3	4	1	5	50

5. สภาพชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

สภาพชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะชุมชนพื้นเมืองอาศัยอยู่บนที่ราบ มีประชากรประมาณ 747 คน อาชีพประชากรในชุมชนเป็นเกษตรกร ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/วัฒนธรรมท้องถิ่นที่รู้จักสืบทอด ได้แก่ สลากภัตร ประเพณีปีใหม่เมือง เข้าพรรษา ออกพรรษา ปอยหลวง เทศกาลผ้าตีนจกแม่แจ่ม ประเพณีเป็ง ประเพณีของชาวพุทธ

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพหลักคือเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 90 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ 99.98 ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว 10,000 บาท (ยากจน)

3. โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่มีสถานศึกษาใกล้เคียงหลายแห่ง มีการแข่งขันในระดับปานกลาง เด็กนักเรียนในเขตบริการ สามารถเลือกสถานที่เรียนได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับผู้ปกครองที่สามารถส่งเรียนได้ ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมนำบุตรไปเรียนในโรงเรียนเอกชน ได้แก่ โรงเรียนเมืองเด็กวิทยา ซึ่งอยู่ในตำบลข้างเค็ง ตำบลเดียวกับที่โรงเรียนตั้งอยู่ จึงทำให้จำนวนเด็กลดลงมีผลทำให้ต้องเกลี้ยอัตราครูซึ่งเกินเกณฑ์ออกไป โรงเรียนจึง

ขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น มีปัญหาการจัดการเรียนการสอนต้องรับผิดชอบงานด้านต่างๆ หลายด้าน และ สอนควบชั้น อีกทั้งครูมีวุฒิไม่ตรงสาขา ไม่ครบทุกสาระการเรียนรู้ ทำให้มีปัญหา การส่งครูเข้าอบรมบ่อยครั้งเด็กต้องเรียนรวมกัน และเงินอุดหนุนรายหัวที่ได้รับจากรัฐบาลลดลง ขาดแคลนงบประมาณ ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถ ในการระดมทรัพยากรจำนวนมากเพื่อทดแทนรายจ่ายด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำค่าไฟ) เพราะอยู่ในเขตเมือง ใกล้อำเภอบางสะพานระบบสาธารณูปโภคพร้อม แต่ค่าใช้จ่ายสูง

แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการใช้

1. ห้องสมุดมีขนาด 6. x 15 ตร.ม. จำนวนหนังสือประมาณ 1,000 เล่ม การสืบค้น และการยืม-คืน ด้วยระบบดิวอี้ (Dewey Decimal Classification) จำนวนนักเรียนใช้บริการคิดเป็นร้อยละ 70 /วัน

2. แหล่งเรียนรู้อื่น

แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (ชื่อแหล่งเรียนรู้)	สถิติการใช้ (ครั้ง/ปี)	แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน (ชื่อแหล่งเรียนรู้)	สถิติการใช้ (ครั้ง/ปี)
1. ห้องสมุด	200	วัดพุทธเอ่น	3
2. สวนสมุนไพร	20	น้ำออกสู บ้านทุ่งยาว	1
3. บ่อปลา	10	ตลาดสด	2
4. สนามกีฬาอเนกประสงค์	100	ที่ทำการไปรษณีย์อำเภอมะเข่	3
5. สวนเกษตร	10	สถานีตำรวจอำเภอมะเข่	2

3. ประชาชนชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้นักเรียน

ที่	ชื่อ-สกุล	ให้ความรู้เรื่อง
1.	นางปิมปา มูลแก้ว	ขนมไทย
2.	นายประเสริฐ ปันศิริ	ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
3.	พระณัฐกร ไชยบุตร	ศาสนา จริยธรรม
4.	นางอัจฉรา ศรีสวัสดิ์	การจัดดอกไม้สด
5.	นายนิคม กุณะ	ดนตรีพื้นเมือง - ดนตรีไทย

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนทั้งหมด 7 เครื่อง จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียนเท่ากับ 1:14 คน (มีนักเรียนทั้งหมด 98 คน)

6.2 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูมีพอสมควร คือส่วนใหญ่ใช้ในการทำงานธุรการและการสืบค้นข้อมูล และการเรียนการสอนเบื้องต้น แต่ในการสอนเชิงลึกไม่ถนัดเพราะครูทุกคนไม่ได้จบมาทางด้านคอมพิวเตอร์ ครูมีโน้ตบุ๊กส่วนตัว 7 เครื่อง

6.3 ระบบอินเทอร์เน็ตดีตามสภาพอากาศ ในสภาพอากาศปกติความเร็วพอสมควร ใช้การได้ดี

7. จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา

จากการทำ SWOT เมื่อ ปี 2553 พบว่าตำแหน่งไข่แดงอยู่ในตำแหน่ง Cash Cows หมายถึง โรงเรียนมีสมรรถภาพภายในที่เข้มแข็ง แต่ขาดการสนับสนุนหรือไม่ได้รับความสนใจในการดำเนินกิจการกลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้หากสถานภาพของโรงเรียนตกอยู่ในตำแหน่งนี้คือ การพัฒนาสมรรถภาพภายในโรงเรียนเพื่อรอโอกาสที่เหมาะสมในการดำเนินกิจการให้เจริญเติบโตต่อไปเมื่อมีโอกาส ควรยกระดับคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม อำเภอแม่แจ่ม (SWOT) ในด้านสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่าทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองและกฎหมาย เป็นอุปสรรค จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า มีปัจจัยที่เป็นจุดแข็งในด้านการให้บริการ คุณลักษณะผู้เรียน ด้านบุคลากร ด้านการเงินและด้านการบริหารจัดการ มีปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนในด้านโครงสร้างและนโยบายและด้านวัสดุอุปกรณ์ แม้ว่าปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคและปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อนอยู่บางรายการ ก็สามารถปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาส และจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็งได้

จุดเด่นของสถานศึกษา

โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่การคมนาคมสะดวก ห่างจากตัวอำเภอแม่แจ่มประมาณ 2 กิโลเมตร มีบุคลากรครบชั้น นักเรียนเป็นคนพื้นเมือง สื่อภาษาไทยรู้เรื่อง ครูเป็นคนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างดี มีภูมิปัญญาที่ทรงคุณค่าในการนำมาเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างดี

จุดที่ควรพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ การนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น การจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนแนวทางการพัฒนาในระยะต่อไป

8. ผลการประเมิน สมศ.รอบที่ 2 หรือผลสัมฤทธิ์เมื่อเทียบ NT

สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. (รอบสอง)

โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวห่ม ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. รอบสอง ระหว่างวันที่ 11 14 15 เดือนมกราคม พ.ศ.2551 ผลการประเมินภายนอก รอบสองมีดังนี้

ระดับการศึกษาปฐมวัย

มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน

ระดับประถมและมัธยมศึกษา

มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน ยกเว้น มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีผลการประเมินในระดับพอใช้

ข้อเสนอแนะจากการประเมินของ สมศ. (รอบสอง)

ด้านผู้เรียน (ระดับปฐมวัย)

ผู้เรียนระดับปฐมวัย ควรพัฒนาให้มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องและมีวิสัยทัศน์

ด้านครู

ควรมีครูครบตามเกณฑ์ และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และศิลปะของครู

ด้านผู้บริหาร

ควรพัฒนาความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารวิชาการและ เป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล การจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและ

ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร

การนำผลการประเมินภายนอกไปใช้ (โครงการ/กระบวนการ/ผลการดำเนินงาน)

โรงเรียนได้มีการดำเนินโครงการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปีการศึกษา 2552 โดยดำเนินการ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมวัดและประเมินผล กิจกรรมที่ 3 ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ผลการดำเนินงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนได้พัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา โดยจัดทำโครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปีการศึกษา 2552 เน้น 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเยี่ยมบ้านและกิจกรรมโรงเรียนแกนนำคุณธรรม ผลการดำเนินงาน โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนได้ครบทุกคน มีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังได้จัดทำโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ปีการศึกษา 2552 โดยจัดกิจกรรมโรงเรียนสะอาดปราศจากขยะมูลฝอย และกิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน

ข้อเสนอแนะจากการประเมินของ สมศ. (รอบสอง)

ด้านผู้เรียน (ระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา)

ผู้เรียนระดับประถมศึกษา ควรพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ด้านครู

ควรมีครูครบตามเกณฑ์ และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และศิลปะของครู

ด้านผู้บริหาร

ควรพัฒนาความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล การจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและ

ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร

การนำผลการประเมินภายนอกไปใช้ (โครงการ/กระบวนการ/ผลการดำเนินงาน)

โรงเรียนได้มีการดำเนินโครงการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปีการศึกษา 2552 โดยดำเนินการ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมส่งเสริมการอ่านเขียน คิดวิเคราะห์ กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมวัดและประเมินผล กิจกรรมที่ 3 ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ผลการดำเนินงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนได้พัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา โดยจัดทำโครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปีการศึกษา 2552 เน้น 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเยี่ยมบ้านและกิจกรรมโรงเรียนแกนนำคุณธรรม ผลการดำเนินงาน โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนได้ครบทุกคน มีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังได้จัดทำโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ปีการศึกษา 2552 โดยจัดกิจกรรมโรงเรียนสะอาดปราศจากขยะมูลฝอย และกิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน

โรงเรียนบ้านสามสบ

1. ประวัติของโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านสามสบ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลท่าผา อำเภอแม่แจ่ม อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2521 มีเนื้อที่ 6 ไร่ 3 งาน 89 ตารางวา ตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยอินทนนท์ เป็นโรงเรียนที่กำหนดเป็นพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก รับผิดชอบในการจัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตบริการครอบคลุม 5 หย่อมบ้าน ได้แก่ บ้านสามสบบน บ้านสามสบล่าง บ้านผาขาว บ้านกลาง และบ้านปากกล้วย ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 64 คน ผู้บริหารและข้าราชการ 5 คน พนักงานราชการ 1 คน และนักการภารโรง 1 คน ปัจจุบันมี นายจำเนียร ไตรมาตร เป็นผู้บริหารโรงเรียน

ที่ตั้งของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านสามสบ ตั้งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าผาและเป็นโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง มีระยะทางห่างจากส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------|
| 1.2.1 ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่แจ่ม | ระยะทาง | 17 กิโลเมตร |
| 1.2.2 ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | ระยะทาง | 82 กิโลเมตร |
| 1.2.3 ห่างจากศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ | ระยะทาง | 124 กิโลเมตร |



2. ข้อมูลนักเรียน

นักเรียนโรงเรียนบ้านสามสบ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 มีจำนวนนักเรียนระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังนี้

ชั้น	จำนวนห้อง	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล 2	1	3	4	7
ประถมศึกษาปีที่ 1	1	6	6	12
ประถมศึกษาปีที่ 2	1	9	6	15
ประถมศึกษาปีที่ 3	1	8	3	11
ประถมศึกษาปีที่ 4	1	5	1	6
ประถมศึกษาปีที่ 5	1	6	1	7
ประถมศึกษาปีที่ 6	1	3	3	6
รวม	7	40	24	64

3. ข้อมูลบุคลากร

1. ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสามสบ ปีการศึกษา 2554 มีดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่	วุฒิการศึกษา 1
1	นายจำเนียร ไตรมาตร	ผอ. ชำนาญการพิเศษ	2999	ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน)
2	นางสาวจิตติกา เขื่อนแก้ว	ครูชำนาญการ	3000	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
3	นางโสภิตา สิทธิ	ครู คศ. 1	9302	ค.บ. (ประถมศึกษา)
4	นายทรงพล มณฑนหม	ครู คศ. 1	7914	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)
5	ว่าที่ร้อยตรีสุรศักดิ์ สินธร	ครู คศ. 1	3002	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)
6	นายมานพ ใจอ่อน	พนักงานราชการ	-	ค.บ. (ประถมศึกษา)
7	นายวิรัตน์ ตาปัญญา	พนักงานบริการ	-	ม.6

4. ลักษณะของผู้เรียน

4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดี

ชั้น	สาระการเรียนรู้							
	ไทย	คณิต	วิทย์	สังคม	สุขศึกษา	ศิลปะ	กอท.	อังกฤษ
ป.3 (ผลจากสถานศึกษา)	90.00	60.00	70.00	70.00	80.00	90.00	100	10.00
ป.6 (ผลจาก O-Net) ปี กศ.2550 (เฉพาะ ไทย คณิต และวิทย์) อื่นๆ เป็นผลจากสถานศึกษา	0	25.00	0	50.00	100	100	62.50	37.50
ม.3 (ผลจากสถานศึกษา)	41.11	39.44	45.56	56.67	93.33	91.11	81.94	15.83

5. สภาพชุมชนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

สถานที่ตั้งโรงเรียนมีลักษณะเป็นพื้นที่ภูเขาสูงสลับซับซ้อนระยะทางโรงเรียนกับการติดต่อภายนอก การคมนาคมไม่สะดวก มีถนนดินเป็นทางแคบ คดโค้ง สูงชัน เป็นอันตรายต่อการเดินทางด้วยรถยนต์อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยอินทนนท์ ชาวบ้านทำอาชีพปลูกพืชไร่ บนภูเขามีสลำห้วย แม่แรกเป็นลำห้วยหลักมีน้ำไหลผ่านในฤดูฝน ชุมชนส่วนใหญ่เป็นชาวเขาเผ่ากระเหรี่ยง มีประชากร 30 ครัวเรือน มีฐานะยากจน ส่วนใหญ่นับถือผีบรรพบุรุษ และผีป่า นับถือศาสนาจำนวนน้อย มีสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ ประกอบอาชีพปลูกพืชไร่ ทำนาข้าว ทำสวน รับจ้างทั่วไป เป็นลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยควบคุมไฟป่าของอุทยาน ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนโดยร่วมพัฒนาโรงเรียน ช่วยกำลังงานการก่อสร้างอาคาร ซ่อมแซมอาคาร องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นช่วยด้านอาหารเสริม ระดับอนุบาลมีครูศูนย์เด็กเล็กของ อบต. มีครูพี่เลี้ยงช่วยดูแลจัดกิจกรรม โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงานในการพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียนจากองค์กรภายนอก

ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ได้แก่ แหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม มี ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้ ปรากฏชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู/นักเรียน ได้แก่

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. นางอุษา ตระกูลวิจิตร | ภูมิปัญญาการทอผ้าพื้นเมืองชาวกะเหรี่ยง |
| 2. นายจันทร์น้อย ศักดาเดชกุล | ภูมิปัญญาด้านการจักสาน |
| 3. นายนิพล ชวลิตธีรมงคล | ภูมิปัญญาด้านการเล่นดนตรีพื้นบ้าน |
| 4. นายสุพรรณ แก้วอินศรี | ภูมิปัญญาด้านพืชสมุนไพร |
| 5. นายบุญเสริม พิทาคำ | ภูมิปัญญาด้านการเกษตรชีวภาพ |

แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| 1. เส้นทางศึกษาธรรมชาติ | 6. การใช้พื้นที่ทำการเกษตร |
| 2. นาขั้นบันได | 7. การใช้พื้นที่ป่า |
| 3. ชลประทานขนาดเล็ก | 8. การทอผ้า |
| 4. ลำน้ำแม่แรก | 9. การพังทลายของดิน |
| 5. การสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัย | |

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนทั้งหมด 10 เครื่อง จำนวน คอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียนเท่ากับ 1 : 6 คน

6.2 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูมีพอสมควร คือส่วนใหญ่ใช้ในการ ทำงานธุรการและการสืบค้นข้อมูล และการเรียนการสอนเบื้องต้น แต่ในการสอนเชิงลึก ไม่ถนัดเพราะครูทุกคนไม่ได้จบมาทางด้านคอมพิวเตอร์ ครูทุกคนมีโน้ตบุ๊กส่วนตัว

6.3 ระบบอินเทอร์เน็ตเป็น ระบบ ADSL ของ MOE ใช้การได้ ความเร็วปานกลาง

7. จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา

จุดแข็ง

ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และ สุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความ สามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้าง และการบริหารจัดการ

อย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมาย และมีการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

จุดที่ควรพัฒนา

ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ครูควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาควรพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น

8. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง

โรงเรียนบ้านสามสบได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสมศ.รอบสอง เมื่อวันที่ 5-7 เดือนมกราคม พ.ศ. 2552 มีผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา มีการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร สรุปผลการประเมินโดยภาพดังนี้

ระดับการศึกษาปฐมวัย

มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐานยกเว้น มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลการประเมินในระดับพอใช้

ระดับประถมและมัธยมศึกษา มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน



โรงเรียนบ้านรินหลวง

1. ประวัติของโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านรินหลวง ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 ตำบลเมืองนะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เดิมเป็นห้องเรียนเคลื่อนที่ของโรงเรียนอรุโณทัย ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2527 ใช้พื้นที่โครงการหลวงหนองเขียวเป็นที่ตั้งห้องเรียนเคลื่อนที่ชั่วคราว ขนาด 4 ห้อง

วันที่ 1 พฤษภาคม 2537 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุญาตเปลี่ยนจากห้องเรียนเคลื่อนที่ที่บ้านอรุโณทัย สาขาบ้านรินหลวง เป็นโรงเรียนเอกเทศใช้ชื่อว่า โรงเรียนบ้านรินหลวงเป็นโรงเรียนอันดับที่ 46 ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงดาว

ปัจจุบัน โรงเรียนเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยชุมชนมีส่วนร่วม

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
3. พัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีความรู้และทักษะตามหลักสูตร รักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้
2. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

3. นักเรียนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ครูมีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5. โรงเรียนมีบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยังพอใจของชุมชน

6. โรงเรียนบริหารงานมีผลงานเป็นที่พึงพอใจของชุมชน

3. จำนวนครู และนักเรียน

ข้อมูลบุคลากร

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1
ครูประจำการ	5	4	-	8	1
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-
นักการ / ภารโรง	1	-	1	-	-
อื่น ๆ ธุรการ sp2	1	-	-	1	-
รวม	7	5	1	9	1

จำนวนนักเรียน

ระดับชั้น	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
อ.1	11	10	21
อ.2	8	15	23
รวม	19	25	44
ป.1	10	16	26
ป.2	23	15	38
ป.3	9	14	23
ป.4	5	12	17
ป.5	8	11	19
ป.6	14	7	21
รวม	69	75	144
รวมจำนวน น.ร.ทั้งหมด	88	100	188

ลักษณะของนักเรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

วิชา	เกรด 0	เกรด 1	เกรด 1.5	เกรด 2	เกรด 2.5	เกรด 3	เกรด 3.5	เกรด 4
ภาษาไทย	1	17	5	2	5	0	2	1
คณิตศาสตร์	1	13	10	2	4	1	1	1
วิทยาศาสตร์	1	16	10	2	3	0	0	1
สังคมฯ	1	14	7	6	1	4	0	0
สุขศึกษาพลศึกษา	1	12	11	5	1	2	1	0
ศิลปะ	1	12	12	3	0	3	2	0
กอท.	1	15	9	3	1	3	1	0
ภาษาต่างประเทศ	1	20	8	2	2	0	0	0

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

วิชา	เกรด 0	เกรด 1	เกรด 1.5	เกรด 2	เกรด 2.5	เกรด 3	เกรด 3.5	เกรด 4
ภาษาไทย	8	6	1	6	2	3	2	2
คณิตศาสตร์	8	5	2	5	4	1	1	4
วิทยาศาสตร์	8	6	1	6	2	3	4	0
สังคมฯ	7	7	7	4	5	0	0	0
สุขศึกษาพลศึกษา	7	2	2	9	3	2	1	4
ศิลปะ	7	1	2	6	5	3	2	4
กอท.	7	3	5	7	1	1	6	0
ภาษาต่างประเทศ	7	14	3	2	0	1	3	0

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

วิชา	เกรด 0	เกรด 1	เกรด 1.5	เกรด 2	เกรด 2.5	เกรด 3	เกรด 3.5	เกรด 4
ภาษาไทย	2	4	5	4	1	4	0	0
คณิตศาสตร์	2	4	4	3	5	1	1	0
วิทยาศาสตร์	2	5	6	4	3	0	0	0
สังคมฯ	2	1	4	2	5	5	1	0
สุขศึกษาพลศึกษา	2	1	0	9	6	2	0	0
ศิลปะ	2	1	0	2	1	5	6	3
กอท.	2	1	2	5	9	1	0	0
ภาษาต่างประเทศ	2	8	7	3	0	0	0	0

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วิชา	เกรด 0	เกรด 1	เกรด 1.5	เกรด 2	เกรด 2.5	เกรด 3	เกรด 3.5	เกรด 4
ภาษาไทย	0	5	1	2	2	6	1	4
คณิตศาสตร์	0	4	3	3	2	4	3	2
วิทยาศาสตร์	0	4	2	3	6	3	2	1
สังคมฯ	0	2	1	2	7	6	2	1
สุขศึกษาพลศึกษา	0	2	1	3	4	10	1	0
ศิลปะ	0	1	3	2	3	5	3	4
กอท.	0	0	0	1	5	7	7	1
ภาษาต่างประเทศ	0	6	12	1	1	1	0	0

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

วิชา	เกรด 0	เกรด 1	เกรด 1.5	เกรด 2	เกรด 2.5	เกรด 3	เกรด 3.5	เกรด 4
ภาษาไทย	0	5	2	5	1	3	2	3
คณิตศาสตร์	0	5	4	4	2	4	2	0
วิทยาศาสตร์	0	0	5	4	4	1	3	4
สังคมฯ	0	0	2	10	0	1	0	8
สุขศึกษาพลศึกษา	0	0	3	4	5	0	3	6
ศิลปะ	0	0	3	2	4	7	3	2
กอท.	0	0	0	1	3	12	5	0
ภาษาต่างประเทศ	0	9	5	5	1	1	0	0

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

วิชา	เกรด 0	เกรด 1	เกรด 1.5	เกรด 2	เกรด 2.5	เกรด 3	เกรด 3.5	เกรด 4
ภาษาไทย	1	5	2	4	4	4	1	1
คณิตศาสตร์	1	4	4	5	5	1	1	1
วิทยาศาสตร์	1	3	0	7	3	6	1	1
สังคมฯ	1	0	5	2	4	3	6	1
สุขศึกษาพลศึกษา	1	0	0	4	5	4	4	4
ศิลปะ	1	0	0	2	4	5	7	3
กอท.	1	3	7	8	2	1	0	0
ภาษาต่างประเทศ	1	1	3	7	7	2	1	0

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน	ดีเยี่ยม		ดี		ผ่านเกณฑ์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 1	33	15	85.45	12	36.36	6	18.18
ประถมศึกษาปีที่ 2	30	14	87.73	9	30.00	7	23.33
ประถมศึกษาปีที่ 3	20	8	75.20	8	40.00	4	20.00
ประถมศึกษาปีที่ 4	21	13	116.38	5	23.81	3	14.29
ประถมศึกษาปีที่ 5	21	8	71.62	9	42.86	8	38.10
ประถมศึกษาปีที่ 6	22	11	94.00	8	36.36	7	31.82
รวม	147	69	46.94	51	34.69	35	23.81

3. ความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน	ดีเยี่ยม		ดี		ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 1	33	8	45.58	10	30.30	14	42.42	1	3.03
ประถมศึกษาปีที่ 2	30	8	50.13	9	30.00	5	16.67	8	26.67
ประถมศึกษาปีที่ 3	20	3	28.20	6	30.00	9	45.00	2	10.00
ประถมศึกษาปีที่ 4	21	10	89.52	4	19.05	7	33.33	0	0.00
ประถมศึกษาปีที่ 5	21	6	53.71	7	33.33	8	38.10	0	0.00
ประถมศึกษาปีที่ 6	22	8	68.36	6	27.27	7	31.82	1	4.55
รวม	147	43	29.25	42	28.57	50	34.01	12	8.16

4. สภาพชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ชุมชนในเขตบริการโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนชาวเขาเผ่าลีซอ ความเป็นอยู่และวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นแบบบรรพบุรุษดั้งเดิม เว้นแต่เยาวชนที่ได้รับการศึกษาซึ่งจะมีการเลียนแบบวัฒนธรรมร่วมสมัยแบบชุมชนเมืองเขตบริการโรงเรียนบ้านรินหลวงมีประชากรประมาณ 209 ครอบครัว มีประชากรประมาณ 1,128 คน อาชีพหลักของชุมชนได้แก่การปลูกพืชไร่ โดยปลูกได้เฉพาะในฤดูฝนเพียงช่วงเดียว เนื่องจากพื้นที่เกษตรไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติหรือแม่น้ำส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์ประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่รู้จักกันทั่วไป ได้แก่ เอกลักษณะในการแต่งกาย ความเป็นอยู่ ประเพณีกินวอ และประเพณีตรุษจีน

แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งถ่ายทอดเรื่องประเพณี วัฒนธรรม และความเชื่อต่างๆ ให้แก่นักเรียน การเย็บปักเสื้อผ้าประจำเผ่า การทำข้าวของเครื่องใช้จากภูมิปัญญาดั้งเดิม และแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติได้แก่ บ่อน้ำซับภูเขา ป่าไม้ แหล่งเพาะปลูกพืชไร่ ลักษณะของการปลูกบ้านแบบดั้งเดิม

5. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

5.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนทั้งหมด 12 เครื่อง จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียนเท่ากับ 1: 3 คน

5.2 ครูทุกคนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานธุรการและการสืบค้นข้อมูล และการเรียนการสอนเบื้องต้น แต่มีครูที่ยังใช้คอมพิวเตอร์ไม่คล่องอยู่ 2 คน โรงเรียนไม่มีครูที่จบมาทางด้านคอมพิวเตอร์โดยตรง ครูทุกคนมีเน็ตบุ๊กส่วนตัว

5.3 ระบบอินเทอร์เน็ตรับสัญญาณจากจานดาวเทียม IP star ใช้การได้แต่ช้ามาก

6. จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา

จุดแข็ง

โรงเรียนมีครูครบทุกชั้นเรียน มีภูมิปัญญาท้องถิ่น มีผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน

จุดอ่อน

1. โรงเรียนยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนผู้ปกครอง ในการร่วมกันจัดการศึกษาเท่าที่ควร เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวเขา ฐานะยากจนทำให้มุ่งแต่จะทำให้ครอบครัวของตนเองมีกินมีใช้จึงขาดการเอาใจใส่ดูแลบุตรหลานซึ่งอยู่ในวัยเรียน ประกอบกับผู้ปกครองในชุมชนส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ค่อนข้างน้อยมากจึงเป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. นักเรียนมีปัญหาในด้านการอ่าน - เขียน - พูด ภาษาไทยค่อนข้างมาก เนื่องจากเป็นเด็กชาวเขาที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยมาแต่กำเนิดจึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกสาระการเรียนรู้ต่ำไปด้วย

แนวทางพัฒนา

1. โรงเรียนควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนรวมถึงองค์กรภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น
2. ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาเรื่องการอ่าน - เขียน - พูด ภาษาไทยให้ได้
3. สนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็นให้กับครู
5. พัฒนาปรับปรุงงานด้านสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี

7. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง

โรงเรียนบ้านรินหลวงได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสมศ. รอบสอง เมื่อวันที่ 4 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ถึง วันที่ 6 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 มีผลการประเมินดังนี้

มาตรฐานด้านผู้เรียน ทุกมาตรฐานมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ยกเว้นมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับพอใช้

มาตรฐานด้านครู ทุกมาตรฐานมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานด้านผู้บริหาร ทุกมาตรฐานมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ยกเว้นมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับดีมาก

โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว

1. ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว ตั้งอยู่ที่บ้านห้วยทรายขาว หมู่ที่ 5 ตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2511 โดยชุมชนเป็นผู้จัดตั้ง ราษฎรบริจาคเงินทำการปลูกสร้าง

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จัดการเรียนการสอนทั้ง 2 ระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปริมาณงานและความรับผิดชอบพอสมควร โรงเรียนเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 จนถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 102 คน ข้าราชการครูทั้งสิ้น 7 คน นักการภารโรง 1 คน โดยมีนางบุญธิดา เทวาพิทักษ์ เป็นผู้บริหารโรงเรียน

โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว มีเนื้อที่ทั้งหมด 12 ไร่ 1 งาน 97 ตารางวา เป็นที่ตั้งโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ บ้านพักครู สนามกีฬา

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

วิสัยทัศน์ (Vision)

ภายในปี 2555 โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพของมาตรฐานการศึกษา
2. สร้างเสริมการบริหารและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพ
4. พัฒนา สื่อ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมการศึกษาภายในโรงเรียนให้ เป็นแหล่งเรียนรู้
5. สร้างเสริมความร่วมมือกับชุมชนและประสานทุกหน่วยงานในการพัฒนาการจัดการศึกษา
6. ส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย (Goal)

พัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดี
2. เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
3. มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี ปลอดภัยจากสิ่งเสพติด
4. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

3. จำนวนบุคลากร

บุคลากรครูโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาวที่ทำการสอนรวมทั้งผู้บริหาร จำนวน 8 คน ตามข้อมูลดังนี้

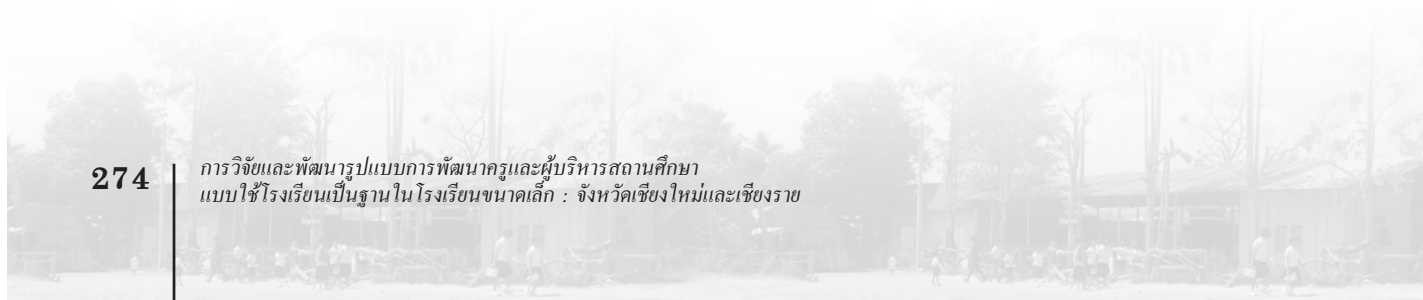
ที่	ชื่อ - สกุล	หน้าที่รับผิดชอบ	จำนวนครู/นักเรียน	หมายเหตุ
1	นางบุญธิดา เทวาพิทักษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	7/102	
2	นางนราเรียม เกิดสูง	ประจำชั้น ป.1	1/13	
3	น.ส.บุศรินทร์ กันทา	ประจำชั้น ป.2	1/15	
4	นางอนงค์ บุญเรือง	ประจำชั้น ป.3	1/14	
	นางอนงค์ บุญเรือง	ประจำชั้น ป.4	1/8	
5	นายศิลป์ แก้วก้อ	ประจำชั้น ป.5	1/14	
6	นางฉวีวรรณ ตนพยอม	ประจำชั้น ป.6	1/11	อบต.ทุ่งข้าวพวง
7	นางแว ไชยมงคล	ประจำชั้น ปฐมวัย	1/13	จ้าง
8	นางอำภา ทองสิทธิ์	ประจำชั้น ปฐมวัย	1/14	อบต. จ้าง
9	นายชุม นันตะ	บริการ		นักการ ๕ อัตราจ้าง

จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2554

- 1.1 จำนวนนักเรียนแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ
ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1 - 2) จำนวน 27 คน
ระดับประถมศึกษา จำนวน 75 คน
- 1.2 จำนวนบุคลากรแบ่งเป็น
สายผู้บริหาร จำนวน 1 คน
สายครูผู้สอน จำนวน 4 คน
อัตราจ้าง(ครูพี่เลี้ยงเด็ก,นักการภารโรง) จำนวน 3 คน
ครู SP2 จำนวน 1 คน

จำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียนในแต่ละระดับชั้น

ระดับชั้น	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
ระดับก่อนประถมศึกษา					
อนุบาล 1	1	10	4	14	
อนุบาล 2	1	9	4	13	
รวม	1	19	8	27	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1	10	3	13	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1	7	8	15	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	4	10	14	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	4	4	8	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	8	6	14	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	6	5	11	
รวม	6	39	36	75	
รวมทั้งสิ้น	7	58	44	102	



4. ลักษณะของนักเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2553

โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษา				ชั้นประถมศึกษา			
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	เฉลี่ย	ปีที่ 4	ปีที่ 5	ปีที่ 6	เฉลี่ย
1. ภาษาไทย	76.86	65.67	67.56	70.03	70.67	64.70	69.64	68.34
2. คณิตศาสตร์	79.00	67.61	71.13	72.58	70.13	68.75	65.79	68.22
3. วิทยาศาสตร์	75.57	67.61	67.13	70.10	69.00	62.50	69.79	67.10
4. สังคมศึกษา	73.67	67.78	67.13	69.53	72.40	61.30	65.64	66.45
5. สุขศึกษา	72.77	68.72	72.63	71.37	70.87	68.45	75.71	71.68
6. ศิลปะ	71.30	69.22	72.81	71.11	71.73	67.25	72.79	70.59
7. การงานอาชีพ	72.67	68.89	73.88	71.81	75.53	71.45	76.50	74.49
8. ภาษาอังกฤษ	70.37	66.17	65.19	67.24	66.07	62.35	67.79	65.40
รวม	592.21	541.67	557.46	563.78	566.40	526.75	563.65	552.27
เฉลี่ย	74.03	67.71	69.68	70.47	70.80	65.84	70.46	69.03
S.D.	2.92	1.27	3.29	1.65	2.72	3.66	4.19	3.02
C.V.	3.94	1.87	4.73	2.34	3.85	5.57	5.94	4.38

5. สภาพชุมชนโดยรวม

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นพื้นที่ราบที่ตั้งบ้านเรือนฟากหนึ่งติดกับลำน้ำปิงอีกฟากหนึ่งติดกับเชิงเขา มีประชากรประมาณ 750 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ป่าช้า เชิงเขา ลำน้ำปิง พื้นที่เพาะปลูก ไร่ และบ้านชาวบ้าน อาชีพหลักของชุมชน คือรับจ้างทั่วไป ทำไร่ ทำสวน เนื่องจากหมู่บ้านติดกับลำน้ำปิง สามารถเพาะปลูกได้ตลอดปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่รู้จักโดยทั่วไปคือ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสลากภัต พิธีตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งในวันขึ้นปีใหม่ พิธีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุเนื่องในวันสงกรานต์ พิธีกรรมในวันขึ้นปีใหม่ของชาวไทยใหญ่

ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ไม่รู้หนังสือ ส่วนใหญ่ เป็นชาวเขา

อาชีพหลัก คือ รับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 70

ส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ คิดเป็นร้อยละ 80

ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี 6,000-8,000 บาท

โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาวตั้งอยู่ในชุมชน นักเรียนมาเรียนสะดวก สามารถเดินมาโรงเรียนซึ่งจักรยานมาได้โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในหมู่บ้านห้วยทรายขาว และโรงเรียนยังมีเขตบริการอีกหนึ่งหมู่บ้านซึ่งอยู่ห่างไกลชุมชน โรงเรียนได้จัดรถรับส่งนักเรียนทั้งไปและกลับโดยมีผู้ปกครองสนับสนุนค่าน้ำมันเชื้อเพลิงบางส่วนด้วย อีกทั้งโรงเรียนได้เข้าร่วมโครงการครูพระ โดยมีพระสงฆ์ประจำวัดในหมู่บ้านเดินทางมาสอนวิชาพระพุทธศาสนาที่โรงเรียนตลอดจนมีนักเรียนได้เรียนวิชาพระพุทธศาสนาในวันอาทิตย์ที่วัดอีกด้วย หนึ่งโรงเรียนได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งข้าวพวง ตลอดจนองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นอย่างดีและต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ตลอดจนสภาวะแวดล้อมรอบๆ บริเวณโรงเรียนไม่มีความเสี่ยงต่อยาเสพติดชุมชนเข้มแข็ง ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของบุตรหลานในชุมชน แต่โรงเรียนมีข้อจำกัดในเรื่องอาคารเรียน ห้องสมุดโรงเรียน ห้องเรียนมีไม่ครบชั้น มีครูไม่ครบชั้น อีกทั้งครูมีวุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงตามวิชาเอกตลอดจนได้รับงบประมาณจำกัดตามรายหัวนักเรียนซึ่งไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการทั้งองค์กร อีกทั้งผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เมื่อนักเรียนกลับจากโรงเรียนผู้ปกครองไม่สามารถช่วยสอนหรือดูแลเรื่องการอ่านหนังสือ การเขียนหนังสือของนักเรียนได้

ความต้องการช่วยเหลือ

1. ต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการเรียนการสอนให้กับครูในโรงเรียน (ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาที่ 1 - 6)
2. อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดกิจกรรม ประชุม และเป็นโรงอาหารให้นักเรียนและเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์นักเรียนตลอดจนเป็นสถานบริการชุมชนอีกด้วย
3. ปรับปรุง/สร้างรั้วและป้ายโรงเรียน
4. หนังสือสำหรับเด็กตั้งแต่อนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้เด็กได้ค้นคว้า และเรียนรู้ ในห้องสมุด

5. อาคารพยาบาลพร้อมอุปกรณ์และยา เพื่อให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นในกรณี
ที่นักเรียนเกิดการเจ็บป่วย

6. อุปกรณ์การเรียน คอมพิวเตอร์ สมุด ปากกา ดินสอ สมุดวาดเขียน สี ฯลฯ สำหรับ
การจัดการเรียนการสอน

7. อุปกรณ์กีฬา เช่น โตะปิงปอง ลูกเบตอง ฟุตบอล ไม้แบดมินตัน ฯลฯ

8. รองเท้านักเรียนสำหรับนักเรียนชายคือรองเท้า ถุงเท้า ผ้าใบสีน้ำตาล นักเรียน
หญิงรองเท้าหนังสีดำ ส่วนนักเรียนอนุบาล ชายหญิง รองเท้าหนังสีดำ

แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดในปีการศึกษานี้ คิดเป็น 30 คน/วัน

- แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

แหล่งเรียนรู้ ภายในโรงเรียน	สถิติการใช้ (จำนวนครั้ง/ปี)	แหล่งเรียนรู้ ภายนอกโรงเรียน	สถิติการใช้ (จำนวนครั้ง/ปี)
ชื่อแหล่งเรียนรู้		ชื่อแหล่งเรียนรู้	
1. มุมหนังสือให้ห้องเรียน	200	1. สวนส้มโพธิ์กรุณา	2
2. ห้องปฏิบัติการทางภาษา	200	2. วัดสว่างมงคล	5
3. สวนสมุนไพร	100	3. สวนสัตว์เชียงใหม่	1
4. แปลงพืชผักสวนครัว	2	4. พืชสวนโลก	1
5. สวนป่าหลังโรงเรียน	2	5. แปลงปลูกพืชผักในชุมชน	4
6. บ่อเลี้ยงปลา	2	6. พระสถูปเจดีย์พระนเรศวร	1
7. สนามกีฬา/สนามเด็กเล่น	200	7. สวนสมเด็จพระราชินี	1
8. ห้องสมุด	200	8. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่	2

ปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู/นักเรียนในปีการศึกษานี้

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--|
| 1. นางบัวลอม ปัญญารักษ์ | ให้ความรู้เรื่อง | ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย |
| 2. นายอภิชัย ไชยชนะ | ให้ความรู้เรื่อง | ศิลปะป้องกันตัว |
| 3. นายอินชุม นันตะ | ให้ความรู้เรื่อง | เกษตรพอเพียงและการอนุรักษ์
พัฒนาสิ่งแวดล้อม |
| 4. พระถาวร ฐิตวิริโย | ครูพิเศษสอนคณิตศาสตร์/ศิลปะประดิษฐ์ | |
| 5. พระครูโอภาส มงคลกิตต์ | ให้ความรู้ในวิชาพระพุทธศาสนา | |

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

- 6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนทั้งหมด 6 เครื่อง
- 6.2 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูมีพอสมควร คือส่วนใหญ่ใช้ในการทำงานธุรการและการสืบค้นข้อมูล และการเรียนการสอนเบื้องต้น ไม่มีครูจบมาทางด้านคอมพิวเตอร์ ครูมีโน้ตบุ๊กส่วนตัวใช้ทุกคน
- 6.3 ระบบอินเทอร์เน็ตใช้การได้ แต่ช้ามาก



7. จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง

จุดเด่น	จุดด้อย
1. มีคอมพิวเตอร์ 5 เครื่อง (ชำรุด 2 เครื่อง)	1. มีอาคารเรียน 1 หลัง 5 ห้อง(สร้างโดยอาสาพัฒนาจากราษฎรเชียงใหม่ เมื่อปีพ.ศ. 2516 รวมเวลา 33 ปี ชำรุด ทนุโทรม เนื่องจากปลวกขึ้นมาก ควรรื้อถอน
2. มีโปรเจคเตอร์ 1 ชุด	2. วัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการมีน้อยไม่เพียงพอและไม่มีคุณภาพและเสื่อมสภาพ
	3. มีห้องเรียน ไม่ครบชั้นนักเรียนนักเรียนต้องนั่งเรียนรวมช่วงชั้น
	4. ไม่มีห้องสมุด ไม่มีห้องพยาบาล ไม่มีห้องพักรักษา
	5. สนามกีฬาไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากสนามเป็นที่ลาดชัน

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว ด้านการบริหารจัดการ

จุดเด่น	จุดด้อย
1. มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน	1. ครูต้องมาทำงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆมาก นอกเหนือจากการสอนและการดูแลช่วยเหลือ
2. มีการบริหารและการจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	2. ได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอเนื่องจากเงินรายหัวได้ไม่มาก เพราะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก
3. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร ครู ชุมชน ผู้ปกครอง ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมกันติดตามและประเมินผล	

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
ด้านผู้บริหารโรงเรียนและครู

จุดเด่น	จุดด้อย
1. ผู้บริหาร/ครูมีความรับผิดชอบสูง	1. ครูมีไม่ครบชั้นและอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์
2. อุทิศตนเสียสละ ทำงานเพื่อนักเรียนเป็นสำคัญ	2. ครูไม่มีวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ
3. ผู้บริหาร/ครู มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย
4. ทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมทำและพัฒนา	
5. ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	
6. ผู้บริหาร/ครู รักองค์กร	

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
ด้านงบประมาณ

จุดเด่น	จุดด้อย
1. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งข้าวพวงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	1. ได้รับงบประมาณอุดหนุนรายหัวต่อนักเรียนไม่เพียงพอในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการ(โรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดโอกาสในการพัฒนา)

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
ด้านการจัดการเรียนการสอน

จุดเด่น	จุดด้อย
1.ครูมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา	1. มีครูไม่ตรงตามวุฒิ และขาดเกณฑ์
	2.ครูยังจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยังไม่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.ครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาโดยพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3. นักเรียนยังขาดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร
	4. ครูยังไม่เข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
	5. มีการวัดและประเมินผลยังไม่หลากหลายและตามสภาพจริง

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
ด้านผู้เรียน

จุดเด่น	จุดด้อย
1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิต วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ
2. นักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี	2. นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียน ชาวเขา มุเซอร์และไทยใหญ่ อ่าน เขียน ฟัง พูด ภาษาไทยยังอยู่ในระดับปรับปรุงและต้องใช้เวลาในการเรียนภาษาไทยค่อนข้างมาก
3.	3. มีการอพยพของผู้ปกครองบ่อย ทำให้นักเรียนได้เรียนในโรงเรียนไม่ต่อเนื่องต้องย้ายตามครอบครัวไปด้วย
	4. นักเรียนมักจะหยุดเรียนนานถ้าหมู่บ้านมีประเพณี อาทิเช่น วันขึ้นปีใหม่ (กินวอ)และความเชื่ออื่นๆ

แผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายของชาติ โดยมีทิศทางดังนี้

- พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียน เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข
- พัฒนาผู้สอนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป
- เรียนรู้และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
- พัฒนาระบบการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ให้มีการปฏิรูปอย่างเป็นกระบวนการทั้งโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- ระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เพียงพอ ต่อ การพัฒนางาน

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง

โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. รอบสอง เมื่อวันที่ 5-7 เดือน มกราคม พ.ศ. 2552

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา มีการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้าน ผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร สรุปผลการประเมินโดยภาพดังนี้

ระดับก่อนประถมศึกษา ด้านผู้เรียน มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน ยกเว้น มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง **ด้านครู และด้านผู้บริหาร** มีผลการประเมินในระดับดี

ระดับก่อนประถมศึกษา มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ **ด้านครู และด้านผู้บริหาร** มีผลการประเมินในระดับดี



โรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน ตชด.อนุสรณ์

1. ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน ตชด.อนุสรณ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 ตำบลปึงโค้ง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2518 โดยราษฎรบ้านห้วยจะค่านได้ไปขอผู้บังคับกองร้อย ตชด. ที่ 1 อำเภอแม่เมาะ และผกก.ตชด. เขต 5 เพื่อขอจัดตั้งเป็นโรงเรียน ตชด. ทาง กก. ตชด. เขต 5 ได้ส่ง ผบ.มว.ตชด. 574 สืบหาข้อมูลเพื่อพิจารณาในการขอจัดตั้งเป็นโรงเรียน ผบ.ร้อย ตชด. ที่ 1 ได้ส่งตัว ส.ต.อ.หนูย เทพียงเทียน และ ส.ต.ท. ถนอม คำนันท์ เข้ามาทำการสอนในปีการศึกษา 2518 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 32 คน เป็นนักเรียนชาย 18 คน นักเรียนหญิง 14 คน มีชื่อว่า โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบำรุงที่ 107

วันที่ 13 มกราคม 2527 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จเยี่ยมโรงเรียนเป็นครั้งแรก และทรงพระราชทานเงิน จำนวน 814 บาท เพื่อเป็นทุนจัดซื้อเครื่องอาหารกลางวัน

วันที่ 1 พฤษภาคม 2541 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้มอบโอนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบำรุงที่ 107 ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้ชื่อว่า โรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน ตชด.อนุสรณ์

ในปีการศึกษา 2552 โรงเรียนได้รับอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนจึงได้เปิดสอนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นปีแรก ปัจจุบันโรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน ตชด.อนุสรณ์ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนนักเรียน ทั้งหมด 276 คน มีบุคลากร 15 คน มีพื้นที่ทั้งหมด 21 ไร่ มีอาคารเรียน 3 หลัง อาคารเอนกประสงค์ 3 หลัง นักเรียนทั้งหมดเป็นชนเผ่ามูเซอที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตบริการของโรงเรียน

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน ตชด.อนุสรณ์ มุ่งเน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพมาตรฐาน ส่งเสริมค่านิยมที่พึงประสงค์ อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. จำนวนครู จำนวนนักเรียน

3.1 จำนวนครู ปริมาณและคุณภาพ

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุเฉลี่ย	ประสบการณ์สอนเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	1			1	50	30
ข้าราชการครู	3	5		7	1	42	18
พนักงานราชการ	1	3		4			
ครูอัตราจ้าง	1	1		2			
นักการภารโรง	1	0	1			27	1
รวม	6	10	1	13	2	38.6	16
	16						

3.2 จำนวนนักเรียน

ในปีการศึกษา 2554 โรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน ตชด.อนุสรณ์ มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 276 คน เป็นนักเรียนพักนอน 57 คน ดังมีข้อมูลนักเรียนจำแนกรายชั้นดังนี้

ชั้น	จำนวนนักเรียน			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	
อนุบาล 1	11	5	16	
อนุบาล 2	21	19	30	
รวมอนุบาล	32	24	46	
ประถมศึกษาปีที่ 1	19	21	40	
ประถมศึกษาปีที่ 2	17	16	33	
ประถมศึกษาปีที่ 3	15	14	29	
ประถมศึกษาปีที่ 4	14	9	23	
ประถมศึกษาปีที่ 5	16	12	28	
ประถมศึกษาปีที่ 6	5	10	15	
รวมประถมศึกษา	86	82	168	
มัธยมศึกษาปีที่ 1	16	16	32	
มัธยมศึกษาปีที่ 2	7	9	16	
มัธยมศึกษาปีที่ 3	6	8	14	
รวมมัธยม	29	33	62	
รวมทั้งหมด	147	129	276	

4. ลักษณะของนักเรียนในด้าน

4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2553

กลุ่มสาระ	ชั้น ป.1	ชั้น ป.2	ชั้น ป.3	ชั้น ป.4	ชั้น ป.5	ชั้น ป.6	ชั้น ม.1	ชั้น ม.2	เฉลี่ย
ภาษาไทย	65.68	59.21	69.48	67.30	62.74	63.64	62.17	65.20	64.42
คณิตศาสตร์	62.94	78.72	72.39	67.48	63.84	63.89	57.23	66.64	66.64
วิทยาศาสตร์	69.22	71.60	69.48	88.97	78.86	70.70	61.32	71.46	72.70
สังคมศึกษา	70.92	68.08	68.28	61.67	63.92	71.36	60.04	67.21	66.4
ประวัติศาสตร์	68.53	81.85		59.33	59.66	66.56	57.93	66.92	57.59
สุขศึกษา	72.29	73.11	78.83	73.10	79.25	66.75	69.80	80.77	74.23
ศิลปะ	72.44	78.33	73.21	77.60	63.60	63.14	54.36	64.88	68.44
การงานอาชีพ	75.24	83.45	67.30	86.80	67.57	65.14			55.68
ภาษาอังกฤษ	69.24	62.81	66.09	70.53	70.54	70.23	68.57	72.37	68.79
รวมเฉลี่ย	69.61	73.02	62.78	72.53	67.78	66.82	54.60	61.72	66.10

4.2 คุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	ม.1	ม.2	เฉลี่ย
1. รักชาติ ศาสน์กษัตริย์	54.39	59.08	74.35	71.08	73.21	71.58	72.34	72.15	68.52
2. ซื่อสัตย์ สุจริต	68.78	78.87	75.03	78.03	78.25	75.67	73.81	72.56	75.12
3. มีวินัย	49.65	56.72	58.91	59.36	67.89	69.45	66.25	69.56	62.22
4. ใฝ่เรียนรู้	55.43	48.36	48.43	47.96	51.34	49.45	52.1	50.35	50.42
5. เป็นอยู่พอเพียง	54.36	48.4	45.67	49.87	49.3	52.12	55.78	48.78	50.53
6. มุ่งมั่นในการทำงาน	57.89	46.12	49.43	52.39	58.79	61.25	51.39	56.12	54.17
7. รักความเป็นไทย	78.65	69.45	71.35	72.45	73.25	75.41	78.1	74.59	74.15
8. มีจิตสาธารณะ	46.7	51.06	52.35	49.56	65.35	61.23	59.57	58.25	55.50
รวมเฉลี่ย	58.23	57.25	59.44	60.08	64.67	64.52	63.66	62.79	61.33

4.3 ความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ

ชั้น	ด้านการอ่าน	ด้านการคิด วิเคราะห์	ด้านการเขียน สื่อความ	รวมเฉลี่ย
ประถมศึกษาปีที่ 1	36.23	25.35	41.25	34.27
ประถมศึกษาปีที่ 2	31.45	31.25	38.67	33.79
ประถมศึกษาปีที่ 3	28.78	29.13	36.78	31.56
ประถมศึกษาปีที่ 4	35.65	31.78	41.33	36.25
ประถมศึกษาปีที่ 5	42.35	39.12	37.69	39.72
ประถมศึกษาปีที่ 6	36.25	38.11	36.89	37.08
มัธยมศึกษาปีที่ 1	42.5	41.55	42.33	42.12
มัธยมศึกษาปีที่ 2	43.15	39.56	37.88	40.19
รวมเฉลี่ย	37.04	34.48	39.10	36.87

5. สภาพชุมชน สภาพเศรษฐกิจของชุมชน

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่เลื่อนลอย การทำสวน หางของป่า และรับจ้าง ฐานะของผู้ปกครองยากจน มีรายได้ไม่แน่นอน ประกอบกับการคมนาคมขนส่งพืชผัก พืชไร่ ยากลำบาก และห่างไกลจากผู้รับซื้อผลผลิต ส่งผลให้ประชาชนในเขตบริการต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร รายได้ที่ควรได้ต้องเสียไปกับค่าขนส่ง จึงเป็นภาระให้กับโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบในการจัดหาสิ่งของ เสื้อผ้า หนังสือ เครื่องเขียน แบบเรียน มาให้นักเรียนใช้ประกอบการเรียนการสอน ผู้ปกครองไม่สามารถให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านค่าใช้จ่ายประกอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ นอกจากร่วมบริจาค แรงงานมาพัฒนาโรงเรียนเท่านั้น

ประชากรที่อยู่ในเขตบริการส่วนใหญ่เป็นชนชาวไทยภูเขาชนเผ่ามูเซอ ซึ่งมีประเพณี วัฒนธรรมเป็นของตนเอง ประมาณร้อยละ 80 นับถือศาสนาคริสต์ มีสถานที่ประกอบพิธี ประจำหมู่บ้าน จำนวน 2 แห่ง และมีจำนวนร้อยละ 20 ยังคงนับถือผีบรรพบุรุษ ประกอบ พิธีกรรมตามประเพณีของชนเผ่า ควบคู่ไปกับการนับถือศาสนาพุทธ ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติ ตนตามหลักของศาสนาพุทธได้เท่าที่ควร เนื่องจากขาดผู้รู้ชี้แนะแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตามหลักพิธีของศาสนาพุทธพร้อมทั้งไม่มีสถานที่ประกอบพิธีทางศาสนาพุทธในชุมชน แต่เมื่อถึงเทศกาลวันขึ้นปีใหม่ วันกินข้าวใหม่ จะร่วมกันประกอบพิธีกรรมของชนเผ่าในทุก

หมู่บ้านโดยพร้อมเพรียงกัน พร้อมทั้งมีการรดน้ำดำหัวขอพรปีใหม่จากผู้ที่เคยรพับถือของหมู่บ้าน และหน่วยงานในพื้นที่ต่าง ๆ

แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน

1. ห้องสมุด ห้องสมุดมีขนาด 54 ตารางเมตร จำนวนหนังสือในห้องสมุดทั้งหมด 1,000 เล่ม การสืบค้นหนังสือและการยืม - คืน ใช้ระบบบัญชียืม-ส่ง จำแนกหนังสือเป็น 8 ประเภท สถิติการใช้ห้องสมุดของนักเรียนสูงสุด เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 คิดเป็นร้อยละ 76 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ต่ำสุด เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2552 คิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมดจำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดในปีการศึกษา 2552 คิดเป็น 38 คน/วัน

2. อินเทอร์เน็ตเพื่อการค้นคว้า โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการเรียนการสอนและอินเทอร์เน็ตเพื่อการค้นคว้าของนักเรียน จำนวน 14 ชุด มีนักเรียนมาใช้บริการอินเทอร์เน็ต 10 คน ต่อวัน คิดเป็นสัดส่วนจำนวนนักเรียนต่อเครื่อง เท่ากับ 1 เครื่อง ต่อ นักเรียน 21 คน

3. แหล่งเรียนรู้ในชุมชน คือ หน่วยจัดการต้นน้ำห้วยจะค่าน โครงการฟาร์มตัวอย่างในพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ และศูนย์ทอผ้าจักสาน ในหมู่บ้าน

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนทั้งหมด 20 เครื่อง จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียนเท่ากับ 1:2 คน

6.2 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูมีพอสมควร คือส่วนใหญ่ใช้ในการทำงานธุรการและการสืบค้นข้อมูล และการเรียนการสอนเบื้องต้น ไม่มีครูที่จบมาทางด้านคอมพิวเตอร์ ครูมีเน็ตบุคส่วนตัว 15 คน

6.3 ระบบอินเทอร์เน็ต ใช้ Internet ดาวเทียม ความเร็ว 512/256 K

7. จุดแข็งจุดอ่อนและแนวทางการพัฒนา

โรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ที่เป็นภูมิปัญญาพื้นบ้าน ตลอดจนหน่วยงานราชการที่อยู่ในพื้นที่ เช่น หน่วยจัดการต้นน้ำห้วยจะค่าน โครงการฟาร์มตัวอย่างในพระองค์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ตลอดจนหน่วยป้องกันไฟฟ้าห้วยจะค่าน ได้รับความร่วมมือประสานงานที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี โรงเรียนได้รับงบประมาณจากทางราชการน้อย เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และเพิ่งรับโอนมาจาก

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ไม่เข้าใจและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา นักเรียนขาดความกระตือรือร้น ขาดการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ไม่มีวินัยในตนเอง ขาดความรักและภูมิใจในสถาบันของตนเอง เยาวชนในชุมชนชอบมาใช้สถานที่โรงเรียนเป็นแหล่งมั่วสุมในทางที่ไม่เหมาะสม และชอบทำลายทรัพย์สินของโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบชำรุดทรุดโทรม และไม่ปลอดภัยต่อการใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ดนตรี ซึ่งเป็นสาขาที่มีความจำเป็นในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

สถานศึกษาควรกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา โดยวางแผนพัฒนาจุดเด่นในด้านผู้เรียนให้คงอยู่อย่างยั่งยืน รักษาสภาพความดีผู้เรียนในด้านการมีวินัย ความรับผิดชอบ การประหยัดและอดออม ความอดทน มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ไม่ตัดไม้ทำลายป่าที่เป็นต้นน้ำลำธาร มีสุขภาพจิตที่ดี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเสริมหลักสูตร เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเอง สร้างองค์ความรู้ และเรียนรู้ การดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารควรระดมทรัพยากรบุคคลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้บริการ

8. ผลการประเมิน สมศ. รอบที่ 2

ผลการประเมินรายมาตรฐานของคณะผู้ประเมิน สมศ.

ระดับปฐมวัยด้านผู้เรียน มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ (2.51) และมาตรฐานที่ 7 เด็กมีสุขนิสัยสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี **ด้านครู และด้านผู้บริหาร** มีผลการประเมินในระดับดี

ระดับก่อนประถมศึกษา มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ (2.67) และมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (2.17) **ด้านครู และด้านผู้บริหาร** มีผลการประเมินในระดับดีทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร (2.88) และมาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2.96) มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง

โรงเรียนปางมะภาควิทยา

1. ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านปางมะภาคจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2500 โดยนายรอด ใจปิ่น เป็นผู้ริเริ่ม โดยการขอความร่วมมือจากผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 8 ตำบลแม่เจดีย์ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ร่วมกับประชาชนตลอดจนผู้นำหมู่บ้านและชาวบ้านปางมะภาคได้เลือกเอาพื้นที่บริเวณบ้านปางกลาง (ปางมะโอ) เป็นสถานที่ตั้งโรงเรียนซึ่งได้รับบริจาคที่ดินจากนายเปี้ย กุญชร จำนวน 2 ไร่ 42 ตารางวา ภายหลังได้รับบริจาคที่ดินเพิ่มเติมจากนายเปี้ย กุญชร และบุตรหลานอีกรวมพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 6 ไร่ 12 ตารางวา

เมื่อก่อสร้างโรงเรียนแล้วเสร็จทางราชการได้ส่งนายอดุลย์ ใจปิ่น มาเป็นครูใหญ่คนแรก

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

ปรัชญาการจัดการศึกษา

การศึกษาเพื่อปวงประชา รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กำหนดคติพจน์ประจำโรงเรียน

ปัญญา โลกสมิ ปชโซโต แปลว่า ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก

คำขวัญโรงเรียน

“ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีวินัย ใฝ่เรียนรู้คุณธรรม พร้อมนำชุมชน ”

วิสัยทัศน์ (vision)

โรงเรียนปางมะภาควิทยามุ่งมั่นจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม รู้รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต โดยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
3. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ รักหวงแหนถิ่นที่อยู่ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ

เป้าประสงค์

พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรมนำความรู้ เน้นหลักที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3. จำนวนครูและนักเรียน

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีจำนวน 12 คน ครูประจำการ 5 คน ครูอัตราจ้าง (SP2) 3 คน นักการภารโรง 1 คน ยิงขาดอัตรากำลัง 1 คน

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูและบุคลากร	จำนวน		
	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหาร	1	-	1
ครู ค.ศ 3	1	-	1
ครู ค.ศ 1	1	2	1
ครูผู้ช่วย	3	2	5
ครูอัตราจ้าง	3	-	3
นักการภารโรง	1	-	1
รวม	7	4	12

จำนวนนักเรียน

โรงเรียนปางมะกาดวิทยา จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา 2 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษา 6 ห้องเรียน มัธยมศึกษา 3 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 108 คน (และมีศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ขอใช้อาคารเรียนร่วมกัน มีนักเรียนจำนวน 30 คน)

จำนวนชั้นเรียนและจำนวนนักเรียนโรงเรียนปางมะภาควิทยา

ชั้น	จำนวน	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
อนุบาล 1		5	1	6
อนุบาล 2		5	6	11
ประถมศึกษาปีที่ 1		4	13	17
ประถมศึกษาปีที่ 2		10	7	17
ประถมศึกษาปีที่ 3		7	2	9
ประถมศึกษาปีที่ 4		5	6	11
ประถมศึกษาปีที่ 5		4	6	10
ประถมศึกษาปีที่ 6		4	2	6
มัธยมศึกษาปีที่ 1		3	2	5
มัธยมศึกษาปีที่ 2		6	3	9
มัธยมศึกษาปีที่ 3		5	2	7
รวม		58	50	108

4. ลักษณะของนักเรียนในด้าน

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักเรียนอัตราร้อยละ 80 มีผลการเรียนที่อยู่ในระดับ ดี

1. ได้รับเกียรติบัตรโรงเรียนที่มีผลการทดสอบ ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ สูงสุดเป็นอันดับที่ 2 ของ สพป.ชร2 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2551

2. พัฒนางานวิชาการจนกระทั่ง ปีการศึกษา 2552 ได้รับคะแนนพัฒนาการของ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา อันดับที่ 1 (ขนาดเล็ก)

3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยปีการศึกษา 2553 ได้รับคะแนน O-NET อันดับ ที่ 4 ของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และสูงสุดอันดับที่ 5 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5. สภาพชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

อาชีพผู้ปกครอง

ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ ร้อยละ 95 ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม อาชีพหลัก มีพืชเศรษฐกิจในท้องถิ่นได้แก่ ใบบึง ใบบัว เสาวรส พลับ ท้อ เป็นต้น

ความร่วมมือ

โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นร่วมจัดการศึกษาเป็นอย่างดี ผู้ปกครองจะมาร่วมพัฒนาโรงเรียนในวันพระซึ่งเป็นวันหยุดงานของชาวบ้านอย่างสม่ำเสมอ

แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน/ชุมชน - ภูมิปัญญา

โรงเรียนปางมะภาควิทยาเป็นโรงเรียนที่อยู่กลางหุบเขา ในเขตอุทยานแห่งชาติขุนแจ มีอากาศหนาวเย็นในฤดูหนาว บางปีมีอุณหภูมิต่ำถึง 0 องศา ระยะเวลาห่างจากสำนักงานศูนย์ประสานงานโรงเรียนอนุบาลแม่ชะจานไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ จำนวน 40 กิโลเมตร เป็นโรงเรียนที่มีระยะห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ไกลที่สุด จำนวน 130 กิโลเมตร แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ได้แก่

- โรงงานผลิตใบบัว จำนวน 2 แห่ง
- โรงงานหมักใบบึง จำนวน 5 แห่ง
- วัดปางมะภาค ศูนย์รวมทางศาสนาของ 2 หมู่บ้าน
- น้ำตกเสาลี มีน้ำไหลตลอดปี
- ยอดดอยมดเป็นยอดเขาที่สูงที่สุด อันดับ 4 ของจังหวัดเชียงราย

ภูมิปัญญา

- ยาสมุนไพร
- ดนตรีพื้นเมือง
- การเกษตรอินทรีย์

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ทั้งหมด 9 เครื่อง ใช้ในการเรียนการสอน 6 เครื่อง จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียนเท่ากับ 1 : 2 คน

6.2 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากครูส่วนใหญ่ใช้อายุไม่เกิน 30 ปี โรงเรียนมีครูที่จบมาทางด้านคอมพิวเตอร์โดยตรง 1 คน ครูทุกคนมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัว (โน้ตบุ๊ก)

6.3 ระบบอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนเป็นดาวเทียมของบริษัทสามารถ สัญญาณไม่ค่อยจะดี บางครั้งไม่สามารถใช้งานได้ อีกทั้งโรงเรียนไม่มีไฟฟ้าภูมิภาค ใช้ระบบโซลาร์เซลล์ทำให้ฤดูฝนมีปัญหาเรื่องไฟฟ้าไม่พอใช้

หมายเหตุ :

พ.ศ. 2548 โรงเรียนได้รับอุปกรณ์โครงการเข้าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลความเร็วสูงผ่านระบบดาวเทียม IP Star (อินเทอร์เน็ตโรงเรียนจากบริษัทสามารถคอมมิวนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด)

พ.ศ. 2549 โรงเรียนได้รับมอบระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์จากตัวแทนกรมพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

พ.ศ. 2551 โรงเรียนได้รับโทรทัศน์และอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียมจากมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม จำนวน 9 ชุด ประกอบด้วยโทรทัศน์ 21 นิ้ว จำนวน 9 เครื่อง จานรับสัญญาณดาวเทียมจำนวน 2 ชุด

7. จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา

ปัจจัยภายในสถานศึกษา (internal origin)	
จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
<p>ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณภาพ มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต</p> <p>มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <p>มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีสุนทรียภาพและมีลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรีและกีฬา</p> <p>ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>	<p>นักเรียนขาดความรู้พื้นฐานและทักษะวิธีการศึกษาเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยเฉพาะ การศึกษาค้นคว้าจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต</p> <p>ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องระดมทรัพยากรด้านสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับความต้องการ</p> <p>ส่งเสริมขวัญกำลังใจครูพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการเข้ารับการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำเทคนิควิธีการมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อก้าวสู่การเป็นครูมืออาชีพและมีวิถีสอนที่ทันสมัย</p>

ปัจจัยภายในสถานศึกษา (internal origin) (ต่อ)	
จุดเด่น	จุดควรพัฒนา
<p>มีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา</p> <p>มีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร</p>	

ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา (External origin)	
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือพัฒนา โรงเรียนเสียสละในด้านกำลังกายและความคิด - สภาพแวดล้อมด้านสังคม สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ไม่มีปัญหาด้านยาเสพติด - การจัดกิจกรรมในด้านการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วม ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนเป็นอย่างดี - ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพ เช่น การปลูกชา 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนส่วนใหญ่ยากจนไม่สามารถให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านทุนงบประมาณ - ประชาชนผู้ปกครองขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการปลูกฝังเป็นตัวอย่าง และให้ความรู้แก่นักเรียนในการปกครองด้านวิชาการและความประพฤติ - ขาดแคลนครู ครูไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้และไม่ครบชั้น - ขาดงบประมาณ - การคมนาคมลำบากกันดารมาก - การสื่อสารไม่สะดวก - พลังงานไฟฟ้าไม่เพียงพอไม่สม่ำเสมอ - ขาดแคลนอาคารสถานที่และอุปกรณ์การเรียนการสอน - พื้นที่ตั้งอาคารเป็นภูเขาดินเสื่อมสภาพ หน้าฝนดินถล่มใส่ห้องเรียน และครูมีความเสี่ยงสูง อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต

8. ผลการประเมินสมศ.รอบที่ 2 หรือผลสัมฤทธิ์เมื่อเทียบ NT

รายงานประเมินตนเอง	ผลการประเมินภายนอก	ระดับคะแนน
มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน	มาตรฐานด้านผู้เรียน	
มาตรฐานที่ 1 ผลประเมิน ดีมาก	มาตรฐานที่ 1 ผลประเมิน ดีมาก	3.83
มาตรฐานที่ 2 ผลประเมิน ดี		3.80
มาตรฐานที่ 3 ผลประเมิน ดี	มาตรฐานที่ 7 ผลประเมิน ดีมาก	3.74
มาตรฐานที่ 4 ผลประเมิน พอใช้	มาตรฐานที่ 4 ผลประเมิน ดี	2.93
มาตรฐานที่ 5 ผลประเมิน พอใช้	มาตรฐานที่ 5 ผลประเมิน ดี	2.79
มาตรฐานที่ 6 ผลประเมิน พอใช้	มาตรฐานที่ 6 ผลประเมิน ดีมาก	3.62
มาตรฐานที่ 7 ผลประเมิน ดีมาก	มาตรฐานที่ 2 ผลประเมิน ดีมาก	3.80
มาตรฐานที่ 8 ผลประเมิน ดี	มาตรฐานที่ 3 ผลประเมิน ดีมาก	3.62
มาตรฐานด้านการเรียนการสอน	มาตรฐานด้านครู	
มาตรฐานที่ 9 ผลประเมิน ดีมาก	มาตรฐานที่ 8 ผลประเมิน ดีมาก	3.52
มาตรฐานที่ 10 ผลประเมิน พอใช้	มาตรฐานที่ 9 ผลประเมิน ดีมาก	3.50
มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา	มาตรฐานด้านผู้บริหาร	
มาตรฐานที่ 11 ผลประเมิน ดี	มาตรฐานที่ 10 ผลประเมิน ดีมาก	3.64
มาตรฐานที่ 12 ผลประเมิน ดี	มาตรฐานที่ 11 ผลประเมิน ดีมาก	3.75
มาตรฐานที่ 13 ผลประเมิน ดี		
มาตรฐานที่ 14 ผลประเมิน พอใช้	มาตรฐานที่ 12 ผลประเมิน ดี	3.05
มาตรฐานที่ 15 ผลประเมิน ดี		
มาตรฐานที่ 16 ผลประเมิน พอใช้		
มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	มาตรฐานด้านผู้บริหาร	
มาตรฐานที่ 17 ผลประเมิน พอใช้	มาตรฐานที่ 14 ผลประเมิน ดีมาก	4.64
มาตรฐานที่ 18 ผลประเมิน ดี		

โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม

1. ประวัติของโรงเรียนโดยย่อ

ตั้งอยู่หมู่ที่ 11 ตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2497 ที่ตั้งโรงเรียนติดกับถนนเชียงราย - เชียงใหม่ มีเนื้อที่ 42 ไร่ ได้แบ่งพื้นที่ใช้ประโยชน์หลายอย่างคือ ด้านหน้าเป็นสนามกรีฑาขนาดมาตรฐาน 400 เมตร 6 ช่องวิ่ง สนามฟุตบอล สนามวอลเลย์บอล สนามแฮนด์บอล สนามตะกร้อ ด้านหน้าทางทิศใต้จัดทำเป็นตลาดสาธิตเพื่อการศึกษา โดยให้ชุมชนเข้ามาจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าทั่วไป ในช่วงเวลาเช้าและเย็นทุกวันเป็นที่ตั้งศูนย์ชมรมผู้สูงอายุของหมู่บ้าน ซึ่งเป็นที่พบปะของผู้สูงอายุและเป็นแหล่งผลิตของใช้จากไม้ไผ่ซึ่งเป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้านหลังของโรงเรียนได้ทำการปลูกเป็นสวนป่าไม้สักและไม้ยูคาลิปตัส โดยได้รับการสนับสนุนจากออยส์ก้าประเทศญี่ปุ่น มีบ่อสำหรับเลี้ยงปลาจำนวน 2 บ่อ โดยได้รับการสนับสนุนจากกรมประมงจังหวัด

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านป่าดิงงามได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีครูประจำการ 4 คน มีอาคารเรียนถาวรจำนวน 2 หลัง อาคารห้องสมุด 1 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง โรงรถ 1 หลัง มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง มีลานกีฬาอเนกประสงค์ โดยการสนับสนุนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย

เขตบริการของโรงเรียนบ้านป่าดิงงามคือ หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 11 ตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โรงเรียนมีพื้นที่กว้างขวางแต่จำนวนนักเรียนมีน้อย ทำให้ต้องเสียค่าดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่ในแต่ละปีต้องให้เงินจำนวนหลายพันบาทในการตัดหญ้าและกำจัดวัชพืช ดังนั้นทางโรงเรียนจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานที่ ได้จัดกิจกรรมการเลี้ยงปลาในบ่อ กิจกรรมการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน กิจกรรมปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น ต้นสัก เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะโลกร้อนในปัจจุบัน

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านป่าดิงงามจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ และเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

2. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญและสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในทุกกลุ่มสาระ
3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการในโรงเรียนและชุมชน
5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมลูกเสือ - ยุวกาชาด
6. ประชาสัมพันธ์สนับสนุนให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาโรงเรียนสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของ

เป้าประสงค์

1. เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาระดับปฐมวัยทุกคน
2. ให้นักเรียนได้เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตรของโรงเรียนและได้เรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคน
3. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกคน
4. ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน พัฒนาการเรียนการสอนสู่ครูมืออาชีพทุกคน
5. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกคน
6. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนและชุมชน ได้เล่นกีฬาและนันทนาการอย่างทั่วถึง
7. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ-ยุวกาชาดให้กับนักเรียนระดับประถมศึกษา ทุกคน
8. ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน

3. จำนวนครู และนักเรียนแยกตามระดับชั้น

การจัดชั้นเรียนปีการศึกษา 2554 โรงเรียนบ้านป่าดงงาม

ชั้น	นักเรียน			ครูประจำชั้น	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
	ชาย	หญิง	รวม			
อบ.1	4	4	8	นางแสงจันทร์ ไชยยา	ครูชำนาญการ	ศษ.บ ประถมศึกษา
อบ.2	5	7	12			
รวม	9	11	20			
ป.1	8	5	13	นางนිරนุช เศรษฐกร	ครูชำนาญการพิเศษ	กศ.บ สังคมศึกษา
ป.2	4	7	11	นางสาววีณา ปุกกา	ครูชำนาญการ	วท.บ. เกษตรศาสตร์
ป.3	6	6	12			
ป.4	3	4	7	นางนිරนุช เศรษฐกร	ครูชำนาญการ	กศ.บ สังคมศึกษา
ป.5	5	2	7	นางมัทธนาพร ธรรมยา	ครูชำนาญการ	ค.ม. วิจัยและประเมินผล การศึกษา
ป.6	5	7	12			
รวม	31	31	62			
รวมทั้งสิ้น	40	42	82			
งานบริหาร				นายประพัฒน์ หมั่นองค์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ศษ.ม. บริหารการศึกษา

4. ลักษณะของนักเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2551

ชั้น	สาระการเรียนรู้								
	ไทย	คณิต	วิทย์	สังคม	ศิลปะ	สุขศึกษา	กอท.	อังกฤษ	ประวัติ
ป. 1	63.66	66.00	59.66	65.83	70.50	76.50	67.66	54.83	—
ป. 2	70.02	71.04	70.01	71.17	77.45	76.27	75.33	70.62	70.36
ป. 3	75.44	75.43	71.75	71.14	78.95	78.96	78.10	70.25	71.93
ป. 4	67.55	73.88	65.20	71.58	71.67	69.25	77.71	67.44	69.00
ป. 5	65.41	64.62	70.86	70.10	69.89	72.67	74.50	59.36	60.82
ป. 6	72.68	74.52	76.83	78.56	79.92	82.25	79.25	67.55	70.94

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2552

ชั้น	สาระการเรียนรู้								
	ไทย	คณิต	วิทย์	สังคม	ศิลปะ	สุขศึกษา	กอท.	อังกฤษ	ประวัติ
ป. 1	65.00	65.11	65.11	62.67	65.55	66.77	65.89	53.11	62.22
ป. 2	70.60	77.60	71.20	73.60	67.60	71.60	67.60	66.00	—
ป. 3	70.33	72.16	67.83	62.80	68.67	65.00	71.00	65.67	—
ป. 4	74.73	78.89	70.83	76.12	75.00	75.15	78.90	72.93	—
ป. 5	72.71	61.34	69.88	68.98	71.80	74.67	72.09	69.69	—
ป. 6	71.01	66.37	71.98	69.09	78.54	77.83	78.82	66.38	—

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2553

ชั้น	สาระการเรียนรู้								
	ไทย	คณิต	วิทย์	สังคม	ศิลปะ	สุขศึกษา	กอท.	อังกฤษ	ประวัติ
ป. 1	67.79	75.63	63.87	69.62	71.79	77.30	75.28	58.37	69.33
ป. 2	69.33	68.01	70.85	72.87	75.50	78.87	71.06	65.04	67.17
ป. 3	79.06	77.01	72.65	75.14	78.31	83.19	81.24	70.56	72.60
ป. 4	61.22	71.37	63.27	68.59	75.31	74.97	73.95	66.55	72.56
ป. 5	72.69	69.27	72.11	73.86	77.30	74.42	78.49	68.75	66.30
ป. 6	74.92	67.04	64.85	67.74	73.86	76.79	77.17	67.99	65.60

5. สภาพชุมชนโดยรอบ

สภาพชุมชน หมู่บ้านป่าดิ่งงาม หมู่ที่ 11 ตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัด เชียงราย มีดังนี้

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะ เป็นที่ราบ ล้อมรอบด้วยชุมชน มีประชากรประมาณ 1050 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ บ้านของชาวบ้าน อาชีพหลักของชุมชนคือ เกษตรกรรม
2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษาปีที่ 4 ร้อยละ 95 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 100 นับถือศาสนาพุทธ รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี 15,000 บาท/ครอบครัว/ปี จำนวนประชากรเฉลี่ย 4 คน/ครอบครัว
3. โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน
 - โอกาส ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างดีมาก การสัญจรเดินทางสะดวก
 - ข้อจำกัด พื้นที่โรงเรียนมีขนาดพื้นที่มากยากแก่การดูแลรักษา ผู้ปกครอง นักเรียนส่วนใหญ่ฐานะยากจน ครุภัณฑ์ไม่ครบชั้นเรียน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

- 6.1 โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์มีทั้งหมด 8 เครื่อง จำนวน 1 เครื่องต่อจำนวนนักเรียน 10 คน
- 6.2 ครูมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ ทาง Internet ได้ แต่ไม่มีครูที่จบด้านคอมพิวเตอร์โดยตรง
- 6.3 ระบบ Internet ของโรงเรียนมีความเร็วใช้งานได้สะดวก

7. ผลสำเร็จที่เป็นจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา

จุดเด่นของโรงเรียน

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานใช้การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม จนเกิดผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม และประสบผลสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง
2. นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม มีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการมีสุขภาพที่แข็งแรง
3. นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
4. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ จากองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นบสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา และอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ตลอดปีการศึกษา
5. บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้ ที่จะปฏิรูปการเรียนรู้อ และปฏิรูปการบริหาร ทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหลายประการ
6. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

จุดอ่อนของโรงเรียน

1. อุปกรณ์ที่ใช้ในห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ยังต้องพัฒนาการเรียนต่อไปอีก
3. ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การรักการอ่าน ยังจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง



4. บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่ครบชั้นเรียน วิชาเอกไม่ตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้
ของนักเรียน

5. เด็กนักเรียนส่วนใหญ่ใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสาร

8. แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

จากผลการปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2552 โรงเรียนได้วางแนวทางในการพัฒนา
ในปีการศึกษา 2553

ด้านผู้บริหารและบุคลากร จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานเป็นทีม เน้น
การทำงานที่เป็นรูปธรรม และจะพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระวิชา ภาษาไทย
คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย มีการ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ฝึกฝนการอ่าน การเขียน
ให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเป็นสุข

จัดหางบประมาณมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ให้พอเพียงต่อการเรียน
การสอน ซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยต่อนักเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้
เข้ารับการอบรม หาความรู้เพิ่มเติมทุกกลุ่มสาระวิชาที่ไม่มีความถนัด ให้สามารถปฏิบัติ
การสอนได้อย่างเต็มความสามารถ

9. ความต้องการความช่วยเหลือ

1. งบประมาณเพื่อซ่อมแซม วัสดุ ครุภัณฑ์ ปรับปรุงอาคารเอนกประสงค์และ
คอมพิวเตอร์

2. มีความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับห้องสมุด และเครื่องคอมพิวเตอร์

3. มีความต้องการให้มีการจัดอบรม เทคนิคการสอนทุกกลุ่มสาระ

4. มีความต้องการบุคลากรทางการสอนวิชาเอก คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ ภาษา
ต่างประเทศ

5. มีความต้องการให้ต้นสังกัดสนับสนุนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น แผ่นซีดี ดีวีดี เทป
วิทยุเทป เครื่องโปรเจคเตอร์ เพื่อพัฒนาทุกกลุ่มสาระวิชา

โรงเรียนบ้านแม่สองใน

1. ประวัติโดยย่อของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนบ้านแม่สองใน ตั้งอยู่เลขที่ 377 หมู่ 4 หมู่บ้านแม่สองใน ตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย รหัสไปรษณีย์ 57110 โทรศัพท์ 053-180645 โทรสาร 053-180645 สังกัด สพฐ. เขตพื้นที่เชียงรายเขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่เขตบริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่บ้านแม่สองใน หมู่ 4 และหมู่บ้านแม่สองใน หมู่ 14

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหาร นายวีระศักดิ์ วรรณโอภาส วุฒิศึกษา ปริญญาตรี สาขาพลศึกษา ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2549 จนถึงปัจจุบัน

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนแม่สองใน จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2496 โดยครั้งแรกได้อาศัยที่ศาลาวัดบ้านแม่สองใน โดยมีนายมานพ ไชยมิกลีน ดำรงตำแหน่งรักษาการแทนครูใหญ่

ในปี พ.ศ. 2498 ราษฎรได้จัดหาสถานที่ เนื้อที่ประมาณ 5 ไร่ 2 งาน 46 ตารางวา และได้ก่อสร้างอาคารไม้สักชั้น 1 หลัง ขนาด 7x17 เมตร ราคาประมาณ 30,000 บาท โดยไม่ได้อาศัยงบประมาณของทางราชการและได้ทำพิธีเปิดป้ายโรงเรียนแม่สองใน ในวันที่ 13 มีนาคม 2498 เป็นต้นมา ในปี พ.ศ. 2508 คณะครูได้ขอความร่วมมือจาก ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการสถานศึกษาและราษฎรในหมู่บ้านมาจับจองที่ดินปัจจุบัน ซึ่งเป็น ที่รกร้างว่างเปล่า มีเนื้อที่ทั้งหมด 15 ไร่ 1 งาน 60 ตารางวา และได้ย้ายอาคารเรียนมาสร้างใหม่เมื่อเดือน เมษายน 2508 ต่อมาในเดือนพฤษภาคมปีเดียวกัน อาคารได้ถูกพัดเสียหายจนใช้การไม่ได้ ราษฎรจึงได้สร้างอาคารชั่วคราวขึ้นมาแทน

พ.ศ. 2509 คณะกรรมการสถานศึกษาและราษฎรได้ร่วมกันระดมทุนทรัพย์และแรงงานสร้างอาคารถาวรขึ้น 1 หลัง แต่ยังไม่ทันเสร็จเรียบร้อย พ.ศ. 2512 ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณมาสมทบอีก 25,000 บาท อาคารจึงเสร็จเรียบร้อย คืออาคารหมายเลข 1 ในปัจจุบันนี้

พ.ศ. 2520 ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณต่อเติมอาคารหลังใหม่อีก 1 หลัง แบบ ช.ญ 01 ขนาด 4 ห้องเรียน ใช้งบประมาณในการก่อสร้าง 240,000 บาท

พ.ศ. 2521 ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณต่อเติมอาคารหลังใหม่อีก 2 ห้องเรียน เป็นเงิน 160,000 บาท

2. คำขวัญ วัตถุประสงค์ ปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมาย

คำขวัญ

การเรียนดี กีฬาเก่ง เครื่องวินัย ใฝ่คุณธรรม นำใจงาม

วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1. เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายของหลักสูตร
3. เพื่อพัฒนาผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่

ปรัชญา

นตฺถิ ปญญา สมา อภา

แสงสว่างเสมอ ด้วยปัญญาไม่มี

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านแม่สลองโนจะพัฒนาให้มีการจัดสิ่งแวดล้อม และมีสื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ นักเรียนมีทักษะพื้นฐานคงสภาพอ่านออกเขียนได้ มีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์ แข็งแรง ชุมชนมีส่วนร่วม สนับสนุนการจัดการศึกษา

นโยบายและเป้าหมาย

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
 - สนับสนุนเด็กวัยการศึกษาภาคบังคับ ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง/มีคุณภาพ
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการเรียนรู้ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 - ทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 - พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนและท้องถิ่น
 - สร้างความเข้าใจให้ครูผู้สอน ให้สามารถนำหลักสูตรสถานศึกษาไปจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

3. พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

- นักเรียนทุกคนมีทักษะการอ่านคล่อง เขียนคล่อง มีทักษะการหาความรู้ และมีนิสัยรักการอ่าน

- นักเรียนทุกคนมีทักษะกระบวนการคิดเลข มีความสามารถในการแก้โจทย์
ปัญหา

- นักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ขึ้นไป มีทักษะความสามารถใช้
คอมพิวเตอร์ในระดับพื้นฐาน

- นักเรียนทุกคนมีความตระหนักในการทำมาดี ละเว้นความชั่ว รู้จักทำ
ประโยชน์ต่อสังคม

- นักเรียนทุกคนมีสุขภาพ พลานามัยสมบูรณ์ แข็งแรง

4. พัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

- ส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทาง
ปฏิรูปการศึกษา

- พัฒนารูปแบบและส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

- พัฒนาครูให้มีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูป
การศึกษา

- พัฒนาครูให้มีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดย
ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

- พัฒนาครูทุกคนให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการ
สอนได้

5. พัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการปรับปรุง พัฒนาอาคารเรียน อาคารประกอบให้มี
ความพร้อม

- ปรับปรุง พัฒนา บริเวณสถานที่ของโรงเรียนให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม
และจัดแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้เต็มที่

6. ระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้

(1) กลุ่มงานวิชาการ

(2) กลุ่มงานอำนวยการ

(3) กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

(4) กลุ่มงานนโยบายและแผน

(5) กลุ่มงานส่งเสริมกิจการนักเรียน



3. จำนวนครูและจำนวนนักเรียนแยกตามระดับชั้น

ชั้น	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน	จำนวนครูสอน ป.1 ถึง ป.3			ระดับการศึกษาสูงสุดของครูประจำการ (จำนวน 3 คห)				อายุเฉลี่ย (ปี)	ประสบการณ์เฉลี่ย (ปี)	
	ชาย	หญิง	รวม		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท			ป.เอก
ประถมศึกษาปีที่ 1	17	19	36	1	-	-	-	-	3	-	-	55	33	
ประถมศึกษาปีที่ 2	6	9	15	1	-	-	-	-	3	-	-	57	38	
ประถมศึกษาปีที่ 3	9	8	17	1	1	-	-	-	3	-	-	50	30	
รวม ป.1-3	32	36	68	3	1	1	-	-	3	-	-	54	34	
ประถมศึกษาปีที่ 4	12	8	20	1	-	-	-	-	1	1	-	31	6	
ประถมศึกษาปีที่ 5	9	6	15	1	1	-	-	-	-	-	-	51	31	
ประถมศึกษาปีที่ 6	10	7	17	1	-	-	-	-	-	-	-	55	31	
รวม ป.4-6	31	21	52	3	1	1	-	-	1	1	-	45	23	
รวมทั้งหมด	63	57	120	6	2	2	-	-	5	1	-	49	28	

4. ลักษณะของนักเรียนในด้าน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2553

กลุ่มสาระ/รายวิชา	นักเรียนชั้น ป.3									นักเรียนชั้น ป.6								
	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	0	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	0		
1. ภาษาไทย	4	1	1	2	1	5	3	-	4	1	3	3	4	2	-	-		
2. คณิตศาสตร์	4	3	-	5	1	4	-	-	4	-	2	5	4	2	-	-		
3. วิทยาศาสตร์	2	4	1	2	2	6	-	-	-	2	3	1	6	5	-	-		
4. สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	2	10	2	3	-	-	-	-	6	9	-	2	-	-	-	-		
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	3	6	4	-	1	3	-	-	4	10	3	-	-	-	-	-		
6. ศิลปะ	3	7	4	1	2	-	-	-	4	6	7	-	-	-	-	-		
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	4	10	-	3	1	-	-	-	6	6	5	-	-	-	-	-		
8. ภาษาอังกฤษ	-	3	2	-	2	10	-	-	-	2	4	4	5	2	-	-		
รวมจำนวนนักเรียน						17								17				

คุณลักษณะนิสัย (ที่พึงประสงค์)

นักเรียนร้อยละ 94.09 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ

นักเรียนร้อยละ 78.63 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

นักเรียนทุกคนมีทักษะการอ่านคล่อง เขียนคล่อง มีทักษะการหาความรู้และมีนิสัยรักการอ่าน มีทักษะกระบวนการคิดเลข มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา นักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ขึ้นไป มีทักษะกระบวนการคิดทางวิทยาศาสตร์ มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ระดับพื้นฐาน

5. สภาพชุมชนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

อาชีพผู้ปกครอง เกษตรกรรม รายได้เฉลี่ยต่อครอบครัว/ปี ประมาณ 60,000 บาท

ความร่วมมือ

โอกาสของสถานศึกษากับความร่วมมือ สภาพของชุมชนยังคงรักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงาม เหมาะสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อจำกัด สภาพของเศรษฐกิจของชุมชนแม่ฮ่องสอน ประชาชนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการประกอบอาชีพ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษามากนัก

แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน
แหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน ได้แก่

แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี	แหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี
ห้องสมุด	170	ตุ้ยามตำรวจ	1
ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์	170	วัดแม่สลองใน	4
ห้องคหกรรม	170	ตลาดสาริการเกษตร	10
ห้องฟิสิกส์	70	ร้านซ่อมรถ	20
ห้องจริยศึกษา	40	โรงสีข้าว	1
สนามกีฬา	170	โรงไม้หิน	1
ร้านค้าสหกรณ์โรงเรียน	170	ร้านอาหาร	1
สวนป่าโรงเรียน	80	ป่าชุมชน	1
บ่อปลาโรงเรียน	20	สหกรณ์อำเภอแม่จัน	1
ศาลาไทย	90	วัดพระธรรมกาย	1
การจัดสวนหย่อม	20	หาดบางแสน	1
สวนเกษตร	30	สวนเสือศรีราชา	1
หอพระพุทธรูป	20	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	1
		มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	1
		บ้านนาหลังคาแดง	1
		สวนป่ากิวทัพยั้ง	1
		พิพิธภัณฑสถานสัตวิน้ำ	1

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 6 คน ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 1) นายประเสริฐ เขียวคำ | ภูมิปัญญาด้านดนตรีพื้นเมือง |
| 2) นายสาโรจน์ สุราเมย์ | ภูมิปัญญาด้านดนตรีสากล |
| 3) นายอนุรักษ์ เอกอารมณ์ภิรมย์ | ภูมิปัญญาด้านรำดาบ |
| 4) นายนิพนธ์ สมินทรปัญญา | ภูมิปัญญาด้านศิลปะ |
| 5) นางพิมพ์ภา แซ่ยาง | ภูมิปัญญาด้านภาษาจีน |
| 6) นางสาวดวงใจ กลิ่นสด | ภูมิปัญญาด้านการประดิษฐ์ใบตอง |

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์มีทั้งหมด 13 เครื่อง ที่ใช้ในการเรียนการสอนได้ 10 เครื่อง คิดสัดส่วนจำนวนนักเรียน : เครื่อง = 10 : 1 (มีนักเรียนทั้งหมด 104 คน)

6.2 ครูมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และใช้อินเตอร์เน็ตในการทำงานธุรการและการสืบค้นข้อมูล มีครูที่จบมาทางด้านคอมพิวเตอร์โดยตรง 1 คน ครูมีเน็ตบุ๊กส่วนตัว 7 เครื่อง

6.3 ระบบอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน คือ AdsL . 1 mbL

7. จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา

จุดแข็ง

1) ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกฝ่ายมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนจนสามารถเห็นการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม และประสบผลสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง

2) นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด นักเรียนมีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการมีสุขภาพที่แข็งแรง

3) นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

4) โรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลป่าซางด้านงบประมาณ กิจกรรมการศึกษาและอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม)

5) บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้ที่จะปฏิรูปการเรียนรู้ และปฏิรูปการบริหาร ทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นหลายประการ

6) ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

โอกาส จากการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนบ้านแม่สลองใน พบว่า ชุมชนมีประชากรประกอบอาชีพรับจ้างหรือทำงานในบริษัทกิจการเกษตร ย่อมมีแรงจูงใจพาบุตรหลานไปเข้าเรียนนอกพื้นที่ในอัตราที่สูง ประกอบกับการคมนาคมที่สะดวก ย่อมเป็นปัจจัยส่งเสริมให้คนในชนบทหรือชานเมืองเข้าไปในเมืองมากขึ้น แต่ในชุมชนที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาและเขตบริการที่กว้างขวางย่อมเป็นโอกาสที่จะนำเสนอผลงานของนักเรียน/ครูที่โดดเด่น และเป็นที่ยอมรับของสังคม ให้ผู้ปกครองและชุมชนภูมิใจ และร่วมกันอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ ซึ่งนับวันจะสูญหายไป การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรให้มีการบูรณาการอย่างครบวงจรและต่อเนื่อง โดยให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วม สร้างค่านิยมในการรักถิ่นเกิด มีเจตคติที่ดีต่อชุมชน

อุปสรรค พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ก่อเกิดมลพิษมีส่วนสำคัญมากที่อาจเป็นข้ออ้างการนำบุตรหลานออกไปเรียนที่อื่นของผู้ปกครอง ค่านิยมไม่รักถิ่นเกิด เจตคติที่ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น รายได้ของประชากร มีส่วนสำคัญที่อาจทำให้เกิดการพัฒนาได้มากหรือน้อย การประชาสัมพันธ์ ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่โรงเรียนควรพิจารณา

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถานศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพด้านผู้เรียนในระดับชาติ และการประเมินมาตรฐานในระดับสถานศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ยังอยู่ในระดับปรับปรุง ซึ่งเป็นสาระการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในเรื่องทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ดังนั้นสถานศึกษาควรมีโครงการพัฒนาครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนควรได้รับการปรับปรุง และพัฒนาในด้านความคิดรวบยอด การเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ และการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการขณะเดียวกันครูผู้สอนจะต้องนำกระบวนการสอดแทรกเข้าในกิจกรรมการเรียนการสอนในทุกๆ กิจกรรมที่ฝึก ให้สร้างความคิดรวบยอดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และรู้จักคิดที่ละขั้นตอนจนกว่าจะเกิดความคิดรวบยอด

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาในอนาคต

1) จากการประเมินภาพรวม พบว่า สถานศึกษามีวิธีการดูแลและการเตรียมความพร้อมเด็กในระดับชั้นประถมศึกษาได้ดี รวมถึงมีความสามารถในการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีสุขภาพ สุขนิสัยที่ดี ฝึกคิดวิเคราะห์เบื้องต้น ปลูกพื้นฐานความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพึงพอใจที่ได้รับการดูแลเตรียมความพร้อมอย่างถ่วงหน้า ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้เห็นถึงความสำคัญในการฝึกเตรียมความพร้อมของผู้เรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีจำนวนผู้เรียนเพิ่มขึ้น

2) จากการศึกษาที่มีทีมงาน/คณะครูที่มีศักยภาพสูง ครูทุกท่านได้รับการยกย่องเป็นครูดีเด่น ครูแกนนำ ครูต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ นอกจากนี้คณะครูยังมีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถด้านดนตรีพื้นเมือง นาฏศิลป์ฟ้อนรำ ตลอดจนความมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ภายใต้งานนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ขณะเดียวกันนักเรียนก็มีความสามารถ มีทักษะด้านดนตรีพื้นเมือง ฟ้อนรำ และการตีกลองสะบัดชัย สามารถนำการแสดงดนตรี นาฏศิลป์ ดังกล่าว ไปร่วมกิจกรรมในชุมชนได้เป็นอย่างดีตลอดมา นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีมารยาทที่งดงามเป็นที่ชื่นชมของบุคคลทั่วไป นักเรียนมีสุขภาพ สุขนิสัยที่ดี มีการออกกำลังกายทุกวันอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

8. ผลการประเมิน สมศ. รอบ 2 หรือผลสัมฤทธิ์เมื่อเทียบกับ NT

การประเมินรอบสอง เมื่อวันที่ 4 และ 7-8 สิงหาคม 2549

มาตรฐาน	ผลการประเมิน	การนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	สรุปพัฒนาการของผลการประเมิน
มาตรฐานที่ 1	ดี	1) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	ผู้เรียนร้อยละ 71.04 มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
มาตรฐานที่ 2	ดี	1) โครงการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาพ 2) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	ผู้เรียนร้อยละ 79.37 มีสุขนิสัยสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
มาตรฐานที่ 3	ดีมาก	1) โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	ผู้เรียนร้อยละ 82.81 มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา
มาตรฐานที่ 4	ดี	1) โครงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการคิด 2) โครงการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) โครงการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 4) โครงการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน 5) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ผู้เรียนร้อยละ 68.69 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจาร์ณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์
มาตรฐานที่ 5	พอใช้	1) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) โครงการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) โครงการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 4) โครงการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน 5) โครงการจัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน	ผู้เรียนร้อยละ 80 มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐาน	ผลการประเมิน	การนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	สรุปพัฒนาการของผลการประเมิน
มาตรฐานที่ 6	ดี	1) โครงการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 2) โครงการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน 3) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ผู้เรียนร้อยละ 69 มีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
มาตรฐานที่ 7	ดี	1) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) โครงการเสริมสร้างทักษะในการทำงาน 3) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	ผู้เรียนร้อยละ 75.48 มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
มาตรฐานที่ 8	ดี	1) โครงการพัฒนาบุคลากร	ครูผู้สอนร้อยละ 70 มีวุฒิความรู้ความสามารถตรงกับงานและมีครูที่เพียงพอ
มาตรฐานที่ 9	พอใช้	1) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) โครงการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) โครงการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 4) โครงการพัฒนาบุคลากร	ครูผู้สอนร้อยละ 46.88 มีความสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
มาตรฐานที่ 10	ดี	1) โครงการพัฒนาบุคลากร 2) โครงการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ร้อยละ 75.70
มาตรฐานที่ 11	ดี	1) โครงการพัฒนาบุคลากร 2) โครงการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร บรรลุเป้าหมายการศึกษา ร้อยละ 69.76
มาตรฐานที่ 12	พอใช้	1) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) โครงการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 61.27

มาตรฐาน	ผลการประเมิน	การนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	สรุปพัฒนาการของผลการประเมิน
มาตรฐานที่ 13	ดี	1) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) โครงการจัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน	สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร้อยละ 80
มาตรฐานที่ 14	ดี	1) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	สถานศึกษามีความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา ร้อยละ 80

ผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน NT/ONET

การสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	นักเรียนชั้น ป.3					นักเรียนชั้น ป.6				
	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0
NT	-	1	1	5	7	7	6	4	-	-
ONET						-	-	-	16	-

โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

1. ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคีตั้งอยู่ ณ บ้านห้วยไร่สามัคคี หมู่ที่ 2 ตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เริ่มเปิดทำการสอนในลักษณะของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2507 โดยใช้ชื่อว่า โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 61 ใช้โรงเรียนที่สอนภาษาจีนของหมู่บ้านในปัจจุบันเป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน โดยชุมชนส่วนใหญ่เป็นชาวจีนยูนาน ไทยใหญ่ และชาวเขาเผ่าอาข่า ต่อมาในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2520 กรมตำรวจได้โอนโรงเรียนแห่งนี้ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

2. ปรัชญาการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

การจัดการศึกษาเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จนเกิดทักษะสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพและดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปณิธาน

มุ่งมั่นจัดการศึกษาตามพระราชปณิธานของสมเด็จพระเจ้าที่ว่า

“ จงช่วยเขา ให้เขาช่วยเหลือตนเองได้ “

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

เป็นโรงเรียนของชุมชนที่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่มุ่งเน้นอาชีพ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอนองพระราชปณิธานสมเด็จพระเจ้า เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ครูมุ่งจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในโครงการพัฒนาอดอยตุง และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน

2. โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบบูรณาการ ให้สนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น และแนวทางของโครงการพัฒนาอดอยตุง

3. โรงเรียน ชุมชน และโครงการพัฒนาตอยตุง ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษา

4. โรงเรียนกระตุ้น และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะอาชีพที่ตรงกับความถนัด ความสนใจ และการสืบสานงานพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้า

5. จัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานสามารถก้าวสู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

เป้าประสงค์

นักเรียน: นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม มีทักษะในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตเป็นพลเมืองดี และนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่น

ผู้บริหาร: ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พัฒนาเชิงรุก รอบรู้งานวิชาการเชี่ยวชาญงานบริหารจัดการ มีคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นนักประสานที่ดี

ครู: ครูเป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้และทักษะในวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สื่อสารร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน

โรงเรียน: โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด อบอุ่นปลอดภัย เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

ผู้ปกครองและชุมชน: ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการจัดการศึกษา พัฒนาโรงเรียน มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีบทบาทในการดูแลเด็กที่ตนเองรับผิดชอบ



3. ข้อมูลจำนวนห้องเรียน นักเรียน ครู และลูกจ้าง ปีการศึกษา 2554

ชั้นเรียน	จำนวนห้องเรียน		จำนวนนักเรียน		รวม
	ตามแผน	ตามจัด	ชาย	หญิง	
อนุบาล 1	1	1	4	2	6
อนุบาล 2	1	1	2	3	11
ประถมศึกษาปีที่ 1	1	1	17	17	34
ประถมศึกษาปีที่ 2	1	1	20	17	37
ประถมศึกษาปีที่ 3	1	1	12	17	29
ประถมศึกษาปีที่ 4	1	1	18	11	29
ประถมศึกษาปีที่ 5	1	1	12	15	27
ประถมศึกษาปีที่ 6	1	1	15	14	29

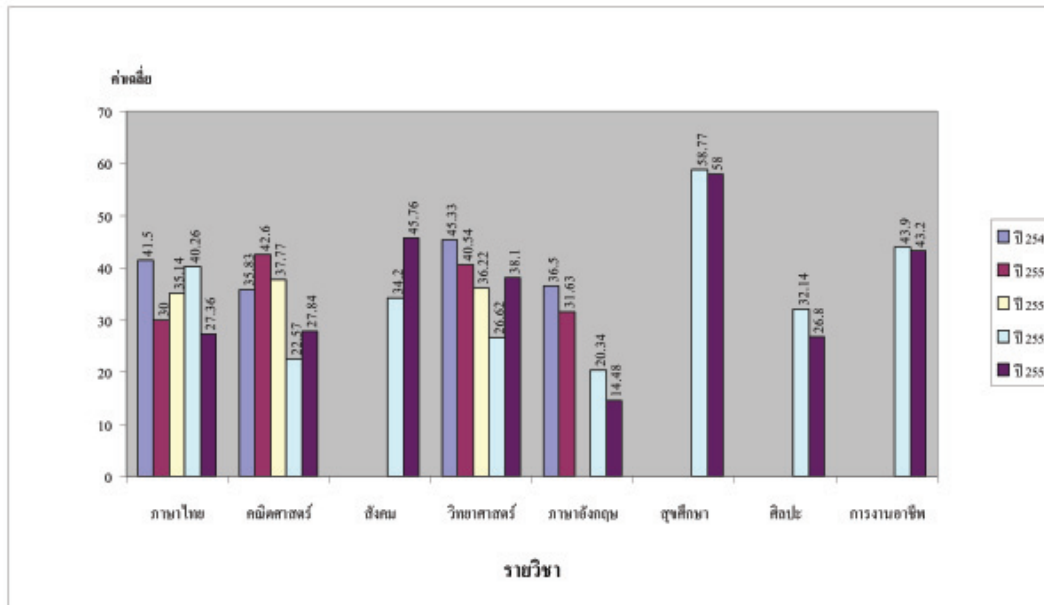
รายงานประวัติ ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ		รูปแบบการสอบ/ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
				วุฒิ	วิชาเอก	
1	นายศุภโชค บิยะสันต์	43	ผู้อำนวยการ	ศษ.ม	วิจัยและสถิติการศึกษา	บริหารงานโรงเรียน
2	นายถนอม จันทิมา	48	รองผู้อำนวยการ			บริหารงานโรงเรียน
3	นางดุจณี ถาหมี	45	ครู คศ. 2	ค.บ.	ภาษาไทย	วิชาภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา, ศิลปะ/กลุ่มงานวิชาการ, งานพัสดุ
4	นางรีนา พ่วงท่าโก	51	ครู คศ. 3	ค.บ.	ประถมศึกษา	วิชาภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา, ศิลปะ/กลุ่มงานวิชาการ, งานบุคคล
5	นายสมจิต เขตวัง	59	ครู คศ. 2	ศษ.ม	ประถมศึกษา	วิชาศิลปะ, กอท./กลุ่มงานสถานที่
6	นางขวัญจิตร จันทิพย์	44	ครู คศ. 3	ค.บ.	ปฐมวัย	ทุกประเภทการชั้นอนุบาล/กลุ่มงานแผนและประกันคุณภาพ, วิชาการ, บุคคล
7	นางวิไลนาพร จีระกาศ	40	ครู คศ.2	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	วิชาภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา, ศิลปะ/กลุ่มงานกิจกรรมนักเรียน

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ			รูปแบบการสอน/ภาระงานที่ได้ รับผิดชอบ/ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
				วุฒิ	วิชาเอก	สอนชั้น	
8	นายวัฒนา พรหมรินทร์		ครู	ศษ.บ	ประถมศึกษา	ป.1-6	วิชาภาษาไทย, ภาษาอังกฤษ/ กลุ่มงานแผนและประกันคุณภาพ, งานวิชาการ
9	นางพนิดา ตะติ	41	ครู คศ.1	ค.บ.	การประถมศึกษา	ป.4-6	วิชาวิทยาศาสตร์, สุขศึกษา, พลศึกษา/กลุ่มงานกิจการ นักเรียน
10	นายณัฐวุฒิ น้อยหอม	26	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	ปฐมวัย	ป.1	วิชาภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา, ศิลปะ/กลุ่มงานกิจการนักเรียน, งานสถานที่
11	นางลัดดาวรรณ ไสยวรรณ	40	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	เทคโนโลยีและ นวัตกรรม กศ.	ป.4-6	วิชาภาษาอังกฤษ, คณิตศาสตร์/กลุ่มงานวิชาการ
12	นางณัฐกานต์ ศิริวิภาท	40	ครูธุรการ	บธ.บ	บริหารธุรกิจ		งานอำนวยความสะดวก งานสารบรรณ

4. ลักษณะของนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กราฟเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)
ระหว่าง ปีการศึกษา 2549 - ปีการศึกษา 2553
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6



รางวัลที่นักเรียนได้รับ ปีการศึกษา 2553

ผลการประกวดแข่งขันทักษะวิชาการ ระดับประถมศึกษา ระดับเขต ดังนี้
ระดับเหรียญทอง 2 เหรียญ ระดับเหรียญเงิน 4 เหรียญ และ ระดับเหรียญทองแดง
5 เหรียญ

ที่	รายการ	ระดับ	รางวัล
1.	ปั้นดินน้ำมัน	ปฐมวัย	เงิน
2.	คัดลายมือและอ่านร้อยแก้ว	ป.3	เงิน
3.	อัจฉริยภาพทางคณิตศาสตร์	ป.3	ทองแดง
ที่	รายการ	ระดับ	รางวัล
4.	ปั้นดินน้ำมัน	ป.3	เงิน
5.	ท่องอาขยาน	ป.4-6	เงิน
6.	วาดภาพระบายสี ผสมผลงาน	ป.4-6	ทองแดง
7.	ปั้นดินน้ำมัน	ป.4-6	ทองแดง
8.	วาดภาพสีชอล์ก	ป.4-6	ทองแดง
9.	มาลัยสองชาย	ป.4-6	ทอง
10.	บายศรีสู่ขวัญ	ป.4-6	ทองแดง
11.	จัดสวนถาดชั้น	ป.4-6	ทอง

5. สภาพชุมชน

ชุมชนส่วนใหญ่เป็นชาวจีนยูนนาน ไทยใหญ่ และชาวเขาเผ่าอาข่า ประกอบอาชีพทำไร่ และรับจ้าง ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

- 6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนทั้งหมด 14 เครื่อง
- 6.2 ครูมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานธุรการและการสืบค้นข้อมูล
- 6.3 ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นระบบ ADSL ของ MOE ใช้การได้ ความเร็วปานกลาง

7. ผลการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยสถานศึกษา (SWOT Analysis)

จุดแข็ง

- โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ
- ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านคุณลักษณะดีขึ้น
- โรงเรียนมีแผนการเรียนในระดับมัธยมที่เน้นอาชีพสอดคล้องกับบริบทของชุมชน
- โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพที่ดีทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์และทักษะในการจัดการเรียนการสอน
- มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ที่สามารถสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี

จุดอ่อน

- โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์ มัธยม แยกจากกันทั้งบุคลากรและสถานที่ ทำให้บริหารจัดการยาก
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแม้จะดีขึ้นแต่เมื่อเทียบกับระดับเขต และประเทศยังคงต้องเร่งรัดพัฒนาต่อไป
- การนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยมุ่งมาตรฐาน ยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ
- การประชาสัมพันธ์และการประสานงานภายในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพ

โอกาส

- โครงการพัฒนาโดยดูมึนนโยบายในการพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการศึกษาต่อของคนในพื้นที่อย่างชัดเจน ทำให้เกิดการผลักดันให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- อบต. แม่ฟ้าหลวงและชุมชนให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา
- โรงเรียนอยู่ในที่ตั้งที่มีโครงสร้างพื้นฐาน ไฟฟ้า ประปา ระบบอินเทอร์เน็ต และการคมนาคมที่สะดวกสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

อุปสรรค

- นักเรียนบางส่วนมีปัญหาคอครบรัว ไม่ได้อยู่กับผู้ปกครองและมีฐานะยากจน เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างพัฒนาการทางพฤติกรรมที่ดีของนักเรียน



รางวัลที่ครูได้รับ ปีการศึกษา 2553

ระดับเขต

1. นายศุภโชค ปิยะสันต์ เป็นผู้ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารดีเด่น ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
2. นางขวัญจิตร จันทิพย์ เป็นผู้ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกเป็น ครูผู้สอนปฐมวัยดีเด่น ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
3. นางสาวนวลจันทร์ ชื่นชม เป็นผู้ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกเป็น ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมดีเด่น ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ระดับกลุ่มแม่ฟ้าหลวง

1. นายศุภโชค ปิยะสันต์ ได้รับการคัดเลือกเป็น ผู้บริหารดีเด่น ตามโครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง เนื่องในวันครูปีพุทธศักราช 2554 ของสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร - ครู และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง
2. นางขวัญจิตร จันทิพย์ ได้รับการคัดเลือกเป็น ครูผู้สอนดีเด่น ตามโครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง เนื่องในวันครูปีพุทธศักราช 2554 ของสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร - ครู และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง
3. นางรีนา พวงท่าโก ได้รับการคัดเลือกเป็น ครูผู้สอนดีเด่น ตามโครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง เนื่องในวันครูปีพุทธศักราช 2554 ของสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร - ครู และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง
4. นางสาวนวลจันทร์ ชื่นชม ได้รับการคัดเลือกเป็น ครูผู้สอนดีเด่น ตามโครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง เนื่องในวันครูปีพุทธศักราช 2554 ของสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร - ครู และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง
5. นางสาววิลาวัลย์ อุ่นนันทาส ได้รับการคัดเลือกเป็น ครูผู้สอนดีเด่น ตามโครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง เนื่องในวันครูปีพุทธศักราช 2554 ของสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร - ครู และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง

โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5

1. ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 เดิมชื่อโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ่ารุงที่ 45 ตั้งอยู่ที่หมู่บ้านผาแตก ตำบลแม่สาย จังหวัดเชียงราย ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2503 ทำการสอนโดยตำรวจตระเวนชายแดน

2506 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานทุนทรัพย์ส่วนพระองค์ จำนวน 20,000 บาท เพื่อสร้างอาคารเรียน บ้านพักครู ต่อมาตำรวจตระเวนชายแดนได้ย้ายโรงเรียนมา ตั้งที่หมู่บ้านผาหมี่ ซึ่งอยู่ห่างจากชายแดนไทย - พม่า ประมาณ 200 เมตร ได้วางศิลาฤกษ์ก่อสร้างเมื่อ วันศุกร์ที่ 29 กันยายน 2506

2512 ราษฎรในหมู่บ้านเห็นว่า การคมนาคมไปมาสู่ตัวเมืองลำบากมาก โดยเฉพาะในฤดูฝน เพราะหมู่บ้านตั้งอยู่บนภูเขาสูงชัน เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พร้อมด้วยสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ เสด็จเยี่ยมราษฎรในหมู่บ้าน ราษฎรได้กราบบังคมทูลขอย้ายที่ตั้งหมู่บ้านมาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ห่างจากชายแดนไทย - พม่าประมาณ 1,500 เมตร เพื่อสะดวกในการคมนาคมจึงย้ายอาคารเรียน และบ้านพักครูมาสร้าง ณ บริเวณที่อยู่ปัจจุบันกองกำกับตำรวจตระเวนชายแดน ใต้โอนโรงเรียนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

2525 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้อนุญาตให้โรงเรียนสอนชั้นเด็กเล็กจนถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2526 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อนุมัติให้โรงเรียนเข้าร่วมโครงการเกณฑ์เด็ก 2 กลุ่มอายุ

2527 ได้รับโอนโรงเรียนพัฒนาและสงเคราะห์บ้านผาฮี้ ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 สาขาบ้านผาฮี้

11 ก.พ. 2548 เวลา 15.15 น. ถึง 16.16 น. สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จเยี่ยมโรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5

1 ธ.ค. 2551 มีคำสั่งแต่งตั้งให้นายไชยรัตน์ จินะราช ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5

2. วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาอย่างทั่วถึง พัฒนาทักษะภาษาไทย อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม พร้อมคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำชุมชนมีส่วนร่วม

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา อย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีทักษะการใช้ภาษาไทย ยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น ผู้เรียนพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
3. สร้างความตระหนัก จิตสำนึก ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาสิ่งแวดล้อม
4. ประสานชุมชนและทุกภาคมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. ส่งเสริมผู้เรียนมีสุขภาพสมบูรณ์

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความตระหนัก จิตสำนึก อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
3. ผู้เรียนมีทักษะการใช้ภาษาไทย และคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์
4. ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง มีความสุข
5. ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมการจัดการศึกษา

นโยบายและจุดเน้น

1. มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน
มาตรฐาน
1.1 ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ปรับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้รู้จักการคิด วิเคราะห์และสร้างงานด้วยกระบวนการโครงงาน
1.2 เน้นให้ครูได้สอนตามความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียน เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ และสร้าง ความตระหนัก และสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรการ

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมบนพื้นฐาน ความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้มีความเข้าใจและมีความพร้อมที่จะจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้นักเรียน ตามข้อ 1

2.3 สร้างเครือข่ายการพัฒนา ให้เกิดความรักและสมานฉันท์กันในโรงเรียน และ เชื่อมโยงความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ กับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา

3. ขยายโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนให้กว้างขวาง

มาตรการ

3.1 สร้างโอกาสในการเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานที่

3.2 ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ทั้งด้าน วิชาการ วิชาชีพ และทักษะชีวิต

3.3 ประสานความร่วมมือกับวิทยาการท้องถิ่น สร้าง/พัฒนา แหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียน และใช้แหล่งเรียนรู้ในหมู่บ้านเพื่อเชื่อมโยงความร่วมมือสู่การปฏิบัติ

4. ปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

4.1 ปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน

4.2 พัฒนابรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่นสวยงาม

4.3 สร้างความรักและหวงแหนสมบัติของโรงเรียน และปลูกฝัง และสร้าง ความตระหนักให้นักเรียนได้รักโรงเรียน ด้วยกิจกรรม โรงเรียนนามอง ห้องเรียนน่าอยู่ กิจกรรมโรงเรียนสวยด้วยสองมือหนู ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง และอื่นๆ ที่เป็นแผนด้านดำรงคุณภาพและพัฒนาการเรียนรู้

5. มุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาตรการ

5.1 เน้นการสอนด้านภาษาไทยให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ การอ่าน เขียน พูด ได้ ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายทุกระดับชั้น

5.2 มุ่งเน้นการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้านภาษาไทยทุกสัปดาห์ ทุกระดับชั้น



6. มุ่งเน้นให้นักเรียนได้มีสุขภาพกายและใจที่ดีบนพื้นฐานของหลักอนามัย
สิ่งแวดล้อมที่ดี

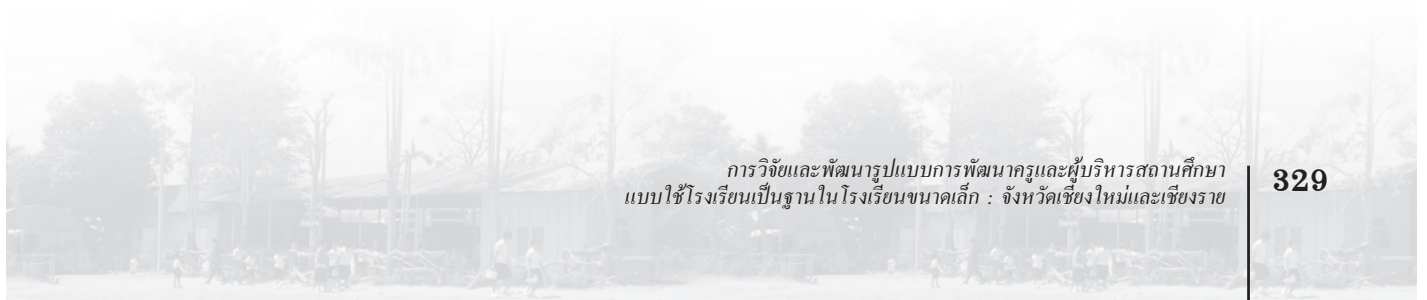
มาตรการ

6.1 ดำเนินการตามองค์ประกอบ 10 ประการของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

6.2 ประสานการมีส่วนร่วมกับสถานีนอนามัยบ้านผาหมีและชุมชนเพื่อมุ่งสู่
เป้าหมายอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ



ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน

ทางเลือกในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน ภายในเงื่อนไขที่กำหนดและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ระดับองค์กร (แผนงาน)	กลยุทธ์ระดับแผนงาน (โครงการ)	ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
<p>ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้</p> <p>เร่งรัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นทักษะพื้นฐานอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณเป็น และสื่อสารได้อย่างเหมาะสม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับท้องถิ่น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการอ่านออก เขียนได้ คิดเป็น คิดคล่อง อย่างหลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษามีหลักสูตรครบทุกสาระการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ร้อยละ 100 - สถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่น - อัตราการอ่านออกเขียนได้ คิดเป็น คิดคล่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ในปี 2554
<p>เร่งรัดการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมและยืดหยุ่น เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานจัดการศึกษาของครูและนักเรียน โดยยึดมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐานของ สพฐ. 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา โดยพิจารณาจากผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ในแต่ละปีการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เป็นอย่างน้อย
<p>ลดอัตราการซ้ำชั้น การขาดเรียน ออกกลางคันให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สพฐ. กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดรูปแบบการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ หลากหลายโดยใช้สื่อนวัตกรรม มาช่วยเสริม - จัดสวัสดิการด้านเงินทุนเพื่อการศึกษาควบคู่ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเข้มข้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้สอนมีการผลิตและใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ทันสมัยเพียงพอและมีคุณภาพ ร้อยละ 80 - อัตราการซ้ำชั้น การขาดเรียน การออกกลางคันของนักเรียน ในภาพรวมมีไม่เกินร้อยละ 1 ในแต่ละปีการศึกษา

กลยุทธ์ระดับองค์กร (แผนงาน)	กลยุทธ์ระดับแผนงาน (โครงการ)	ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขนิสัย - สุขปฏิบัติที่ดี	- พัฒนาสถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบให้ดำเนินอย่างต่อเนื่อง	- ผู้เรียนมีสุขภาพและภาวะโภชนาการสมบูรณ์แข็งแรงไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 โดยการจัดบริการด้านโภชนาการอาหารกลางวัน นม ครบถ้วน 100%
ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมและเสมอภาคกัน	- ปรับปรุงวิธีการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนในเขตบริการให้ครบทุกคนและขยายการรับเด็กนอกเขตบริการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม	- ผู้เรียนร้อยละ 100 ได้เข้าเรียนตามเกณฑ์การเข้าเรียนและได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง - ผู้เรียนในเขตบริการได้รับการศึกษาครบทุกคนและทั่วถึงกัน
ด้านครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูประจำชั้นจัดบรรยากาศในชั้นเรียนได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	- สนับสนุนครูให้จัดบรรยากาศในชั้นเรียนได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	- ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างไร้อยู่ได้ ร้อยละ 90
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	- สนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานบริการให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	- ครูและบุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร้อยละ 90 - ครูทุกคนมีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาโดยมีส่วนร่วมและพัฒนาในการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ
สรรหาและกำหนดอัตรากำลังครู บุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และมาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพ	- สรรหาและแต่งตั้งครู บุคลากรทางการศึกษาให้ครบชั้นเรียนและตรงกับความรู้ความสามารถ	- ครู และบุคลากรทางการศึกษามีอัตราเฉลี่ยตามเกณฑ์ หรือใกล้เคียง และเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน (ต่ำกว่าเกณฑ์ไม่เกินร้อยละ 20)
เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงตามความเหมาะสม	- จัดสวัสดิการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	- ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงทางวิชาชีพตามสายงาน ร้อยละ 100

กลยุทธ์ระดับองค์กร (แผนงาน)	กลยุทธ์ระดับแผนงาน (โครงการ)	ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
<p>ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (สื่อแหล่งเรียนรู้ และชุมชน)</p> <p>พัฒนาการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนากิจกรรมการเกษตรภายในสถานศึกษาให้เป็นแบบผสมผสานทั้งพืชและสัตว์เพื่อการเรียนรู้ การจำหน่าย และการแปรรูปเพื่อบริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษามีการพัฒนากิจกรรมการเกษตรให้เป็นแบบผสมผสานเพื่อการเรียนรู้ จำหน่าย และการแปรรูปเพื่อบริโภค ร้อยละ 80
<p>ส่งเสริมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศน่าอยู่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศน่าอยู่ และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ร้อยละ 90
<p>เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและเป็นไปในลักษณะผู้ให้และผู้รับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชน ท้องถิ่นและสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกัน ร้อยละ 80 - สถานศึกษาและชุมชน ท้องถิ่นมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม ร่วมคิด และร่วมทำตลอดจนการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
<p>ส่งเสริมการใช้อาคารเรียน อาคารประกอบ และสื่อทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อสถานศึกษาและชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการใช้อาคารเรียน อาคารประกอบ และสื่อทรัพยากรเทคโนโลยีให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษามีการใช้อาคารเรียน อาคารประกอบอย่างคุ้มค่า และเพียงพอ ร้อยละ 90 - สถานศึกษาได้ใช้สื่อ ทรัพยากรและเทคโนโลยี อย่างคุ้มค่า ร้อยละ 90



3. ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 ปีการศึกษา 2554

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ อันดับ	วัน/เดือน/ปี ที่บรรจุ	วันที่เริ่มปฏิบัติ หน้าที่
1	นายไชยรัตน์ จินะราช	5416	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	12 ตุลาคม 2541	1 ธันวาคม 2551
2	นางวิไลวรรณ สุทธิ	5418	ครู อันดับ คศ.2	11 พฤษภาคม 2535	30 มกราคม 2541
3	นางสาวเนาวรัตน์ วานิชกร	5353	ครู อันดับ คศ.2	1 กรกฎาคม 2536	27 มิถุนายน 2546
4	นางกฤษณา งามนอก	5496	ครู	19 กุมภาพันธ์ 2552	19 กุมภาพันธ์ 2552
5	นางสาวสภารัตน์ จิตตา	4869	ครูผู้ช่วย	19 กรกฎาคม 2553	19 กรกฎาคม 2553
6	นายนพดล ไช้กา	2089	ครูผู้ช่วย	10 พฤศจิกายน 2553	11 พฤศจิกายน 2553
7	นางสาวณภัทร ปวงวัฒนา	5916	ครูชำนาญการ	5 มีนาคม 2541	7 มิถุนายน 2554
8	นางพันธ์พิมล บุญปาละ	-	ครูอัตราจ้าง		9 มิถุนายน 2552
9	นางสาววารุณี ปั่นก่อ	-	ครูอัตราจ้าง		1 มิถุนายน 2552
10	นายอนุกุล ปัญญา	-	ครูอัตราจ้าง		1 ธันวาคม 2552
11	นางสาวสายฝน ชัยมณี	-	พนักงานธุรการ		15 มิถุนายน 2552
12	นายประทานพร โปลาหา	-	ครูอัตราจ้าง		18 พฤษภาคม 2554
13	นายสุพันธ์ นนทมาลัย	-	นักการภารโรง	4 กรกฎาคม 2534	16 กุมภาพันธ์ 2548

จำนวนนักเรียนโรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 ปีการศึกษา 2554

จำนวนนักเรียน			
ชั้น	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล 1	8	6	14
อนุบาล 2	11	11	22
รวมอนุบาล	19	17	36
ป.1	11	15	26
ป.2	3	8	11
ป.3	2	5	7
ป.4	5	5	10
ป.5	4	4	8
ป.6	4	6	10
รวมประถม	29	43	72
รวม	48	60	108

4. ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (onet /nt /las/ ผลการประเมินของโรงเรียน 3 ปี ย้อนหลัง)

คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (LAS) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

ปีการศึกษา วิชา	2550		2551		2552		2553		กลุ่ม
	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	
ภาษาไทย	62.56				75.63		48.33	50.55	43.33
คณิตศาสตร์	62.56				62.50		65.00	57.29	51.69
การเขียนภาษาไทย					67.19	44.96	52.50	47.29	39.65
การคิดคำนวณ					84.06	27.00	35.00	32.37	28.00

คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ปีการศึกษา วิชา	2550		2551		2552		2553		กลุ่ม
	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	
ภาษาไทย	25.28	43.28	39.72	46.72	48.79	43.52	51.03	49.06	42.28
คณิตศาสตร์	21.39	41.17	34.17	45.66	50.91	48.40	64.87	54.01	48.74
วิทยาศาสตร์	-	-	33.33	45.58	40.61	39.16	60.00	49.79	44.11
การเขียนภาษาไทย	-	-			66.36	49.25	67.31	54.14	58.06
การอ่านออกเสียง	-	-			90.51	77.25	86.67	79.26	75.06
การคิดคำนวณ	-	-			54.09	48.11	63.46	54.50	53.24

คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (LAS) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ปีการศึกษา วิชา	2550		2551		2552		2553		กลุ่ม
	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	ร.ร.	เขต 3	
ภาษาไทย	65.83				40.33	47.22	34.62	39.61	35.09
คณิตศาสตร์	43.33				30.42	33.43	31.92	35.91	35.30
ภาษาอังกฤษ	41.67				-	-	21.54	24.52	21.98
การเขียนภาษาไทย	-	-			54.17	40.76	49.74	55.35	46.70
การคิดคำนวณ	-	-			12.50	14.40	40.77	31.99	27.2

คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (LAS) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ปีการศึกษา วิชา	2553		กลุ่ม
	ร.ร.	เขต 3	
คุณลักษณะอันพึงประสงค์	80.21	79.50	77.04
เขียนคล่อง	85.00	62.74	59.08
อ่านคล่อง	95.83	77.46	73.26
คิดแก้โจทย์ปัญหา	43.75	45.67	33.03

**คะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET)
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**

วิชา	ปีการศึกษา			
	2550	2551	2552	2553
ภาษาไทย	28.12	38.13	35.72	29.25
คณิตศาสตร์	40.00	33.00	23.43	41.50
วิทยาศาสตร์	52.50	35.63	29.36	42.81
ภาษาอังกฤษ	28.12	-	15.43	80.00
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	22.00	44.00
สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	50.86	52.50
ศิลปะ	-	-	31.91	33.75
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	-	-	40.95	42.50

5. สภาพชุมชน

ความเป็นมา

เดิมตั้งถิ่นฐานอยู่ที่หมู่บ้านป่าละในแคว้นสิบสองปันนาของประเทศจีน ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ตระกูลหม่อโป๊ะกู่ ตระกูลเซอหมื่อกู่ และตระกูลเปี้ยก่ากู่ ได้พากันอพยพลงมาทางใต้ โดยตระกูลหม่อโป๊ะกู่ ได้มาตั้งถิ่นฐานอยู่ในสาธารณรัฐประชาชนลาว ส่วนตระกูลเปี้ยก่ากู่ และตระกูลหม่อโป๊ะกู่ ส่วนหนึ่งได้อาศัยอยู่ในพม่า

ต่อมาในปี พ.ศ. 2475 พื้นที่ทำกินอยู่เดิมไม่อุดมสมบูรณ์ทั้ง 3 ตระกูลส่วนหนึ่งได้อพยพมาอยู่ประเทศไทย โดยตั้งหมู่บ้านครั้งแรกที่บ้านผาแตกดอยตุง (NC.887561) และตระกูลหม่อโป๊ะกู่ อีกส่วนหนึ่งอาศัยอยู่ในประเทศลาว ได้อพยพตามมาตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บ้านผาแตก อ.แม่สาย อยู่ได้ 8 ปี จึงได้ย้ายรวมกันเป็นหมู่บ้านใหญ่ ที่บริเวณบ้านผาหมี 1 (อยู่ห่างจากบ้านผาหมีปัจจุบันประมาณ 1 กม.) โดยผู้นำขณะนั้น คือ นายแสงพรหม เซอหมื่อกู่ เมื่อประชากรขยายมากขึ้นจึงได้พากันย้ายหมู่บ้าน อยู่ที่บ้านผาหมีปัจจุบัน

การคมนาคม

ส่วนใหญ่เดินทางโดยรถยนต์ รถจักรยานยนต์ส่วนบุคคล และการเดินเท้า ไม่มีรถโดยสารประจำทาง และมอเตอร์ไซค์รับจ้าง

จำนวนประชากร/จำนวนครัวเรือน

ประชากรมีจำนวน ทั้งหมด 970 คน 86 ครอบครัวย แยกเป็นชาย 499 คน เป็นหญิง 471 คน

- อายุแรกเกิดถึง 9 ปี จำนวน 99 คน ชาย 59 คน หญิง 40 คน
- อายุ 10 - 15 ปี จำนวน 77 คน ชาย 41 คน หญิง 36 คน
- อายุ 16 - 50 ปี จำนวน 654 คน ชาย 334 คน หญิง 320 คน
- อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน ชาย 65 คน หญิง 75 คน

ศาสนา/ภาษาที่ใช้

ศาสนา นับถือผีบรรพบุรุษ

ภาษาที่ใช้ ใช้ภาษาอาข่าในการสื่อสารภายในหมู่บ้าน ส่วนคนที่ได้รับการศึกษาจะใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร แต่ไม่ค่อยชัดเจน

การประกอบอาชีพ - รายได้เฉลี่ย/ครอบครัว

ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนส้ม กาแฟ และลิ้นจี่ รายได้เฉลี่ย/ครอบครัว ประมาณ 2,500 - 4,000 บาท/เดือน

การบริการของรัฐ

ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเทศบาลตำบลเวียงพางคำ

ผู้นำหมู่บ้าน

กำนัน นายอำนวยการ แก้วตาดีบ

ผู้ใหญ่บ้าน นายชาญยุทธ รุ่งทวีพิทยากุล

ข้อมูลทั่วไปหมู่บ้านใกล้เคียง

- บ้านผาฮี้
- บ้านป่าเหมือด
- บ้านน้ำจ้ำ

ปัญหาของหมู่บ้านที่ต้องการพัฒนา

- ด้านความยากจนของชาวบ้าน
- ด้านการศึกษา
- ด้านการคมนาคม
- ด้านการสื่อสาร
- ด้านสุขภาพอนามัย

6. ความพร้อมด้านเทคโนโลยี

6.1 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ทั้งหมด 15 เครื่อง ใช้ในการเรียนการสอน 10 เครื่อง
คิดสัดส่วนจำนวนนักเรียน : เครื่อง = 10 : 1

6.2 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของครู

- มีครูที่จบมาทางด้านคอมพิวเตอร์โดยตรง 1 คน
- ครูทุกคนมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัว (โน้ตบุ๊ก)
- ครูส่วนใหญ่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลและการเรียนการสอน

เบื้องต้น

6.3 ระบบอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนรับสัญญาณจากดาวเทียม IP Star ความเร็วโดยประมาณไม่เกิน 100 kb (อยู่ระหว่างรอรับการติดตั้งระบบใหม่จาก กสท.) ปัจจุบันการใช้งานยังไม่สะดวกเท่าที่ควร



7. ผลการประเมินภายนอก สมศ. (รอบล่าสุด)

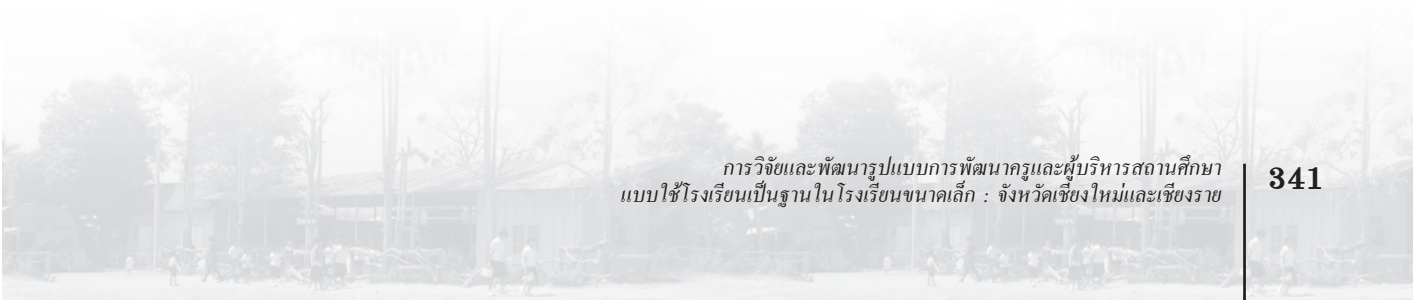
สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาปฐมวัย	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	คะแนน	ระดับคุณภาพ		
ด้านผู้เรียน						
มาตรฐานที่ ๑ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	๓.๒๔	ดี	๓	ดี	๓.๑๒	ดี
มาตรฐานที่ ๒ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	๓.๒๐	ดี	๓	ดี	๓.๑๐	ดี
มาตรฐานที่ ๓ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	๓.๒๗	ดี	๓	ดี	๓.๑๔	ดี
มาตรฐานที่ ๔ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	๒.๘๔	ดี	๓	ดี	๒.๙๒	ดี
มาตรฐานที่ ๕ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	๓.๐๙	ดี	๓	ดี	๓.๐๕	ดี
มาตรฐานที่ ๖ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒.๙๗	ดี	๓	ดี	๒.๙๙	ดี
มาตรฐานที่ ๗ ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	๓.๒๐	ดี	๓	ดี	๓.๑๐	ดี
ด้านครู						
มาตรฐานที่ ๘ ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ	๓.๔๐	ดี	๓	ดี	๓.๒๐	ดี
มาตรฐานที่ ๙ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๐๐	ดี	๓	ดี	๓.๐๐	ดี
ด้านผู้บริหาร						
มาตรฐานที่ ๑๐ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	๓.๘๙	ดีมาก	๔	ดีมาก	๓.๙๕	ดีมาก
มาตรฐานที่ ๑๑ สถานศึกษามีการจัดองค์กร /โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	๓.๔๙	ดี	๓	ดี	๓.๒๕	ดี
มาตรฐานที่ ๑๒ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๐๕	ดี	๓	ดี	๓.๐๓	ดี
มาตรฐานที่ ๑๓ สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	๓.๑๐	ดี	๓	ดี	๓.๐๕	ดี
มาตรฐานที่ ๑๔ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	๓.๒๗	ดี	๓	ดี	๓.๑๔	ดี
ในภาพรวมสถานศึกษาจัดการศึกษาปฐมวัย <input checked="" type="checkbox"/> สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา						

การศึกษาระดับพื้นฐาน : ประถมศึกษา	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	คะแนน	ระดับคุณภาพ		
ด้านผู้เรียน						
มาตรฐานที่ ๑ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	๓.๓๑	ดี	๓	ดี	๓.๑๖	ดี
มาตรฐานที่ ๒ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	๓.๓๐	ดี	๓	ดี	๓.๑๕	ดี
มาตรฐานที่ ๓ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	๓.๒๙	ดี	๓	ดี	๓.๑๕	ดี
มาตรฐานที่ ๔ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	๒.๗๓	พอใช้	๑	ปรับปรุง	๑.๘๗	พอใช้
มาตรฐานที่ ๕ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	๒.๗๓	ดี	๓	ดี	๒.๘๗	ดี
มาตรฐานที่ ๖ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒.๗๒	พอใช้	๑	ปรับปรุง	๑.๘๖	พอใช้
มาตรฐานที่ ๗ ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	๓.๒๓	ดี	๓	ดี	๓.๑๒	ดี
ด้านครู						
มาตรฐานที่ ๘ ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ	๓.๐๐	ดี	๓	ดี	๓.๐๐	ดี
มาตรฐานที่ ๙ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๒.๕๔	พอใช้	๑	ปรับปรุง	๑.๗๗	พอใช้
ด้านผู้บริหาร						
มาตรฐานที่ ๑๐ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	๓.๘๙	ดีมาก	๔	ดีมาก	๓.๙๕	ดีมาก
มาตรฐานที่ ๑๑ สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษา	๓.๔๙	ดี	๓	ดี	๓.๒๕	ดี
มาตรฐานที่ ๑๒ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๓๒	ดี	๓	ดี	๓.๑๖	ดี
มาตรฐานที่ ๑๓ สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและ ท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	๓.๑๐	ดี	๓	ดี	๓.๐๕	ดี
มาตรฐานที่ ๑๔ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	๓.๒๗	ดี	๓	ดี	๓.๑๔	ดี
ในภาพรวมสถานศึกษาจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน <input checked="" type="checkbox"/> สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา						

ภาคผนวก ค

ข้อสรุปจากการศึกษาองค์ความรู้ สภาพปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู
ผู้บริหาร และประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ



ตาราง 65 ข้อสรุปจากการศึกษาองค์ความรู้ สภาพปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ

ข้อสรุปจากการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครูและผู้บริหาร	ข้อสรุปจากการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา	ประเด็นสำคัญ เพื่อการจัดทำรูปแบบ
<p>แนวคิด / หลักการ / ความมุ่งหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้ที่แท้จริงคือองค์ความรู้และผู้บริหารเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง - ความรู้ที่ต้องสัมพันธ์กับบริบทชั้นเรียน และโรงเรียนของตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืน - ครูและผู้บริหารในโรงเรียนต้องแก้ปัญหาร่วมกัน ทั้งในเรื่องการปรับเปลี่ยนเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ - การพัฒนาวิชาชีพครูที่ยั่งยืนคือการสร้างองค์ความรู้ ด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ - การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ วิธีหนึ่งคือ คุยกับคู่ปฏิบัติงานตั้งเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้อุปสรรคเดียวกัน - การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืน คือ การให้ครูได้ไตร่ตรองและสะท้อนคิด เกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาที่ตนพบ และวิธีการแก้ปัญหา 	<p>แนวคิด / หลักการ / ความมุ่งหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรเป็นไปตามความต้องการ ความสนใจของผู้บริหารและครู - เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน - ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามบริบทของสถานศึกษา - ควรเป็นส่วนหนึ่ง หรืออยู่ในกระบวนการของการปฏิบัติงานปกติ ไม่ใช้การจัดการพัฒนาในช่วงเวลาเปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานประจำ <p>ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณในการดำเนินการของเขตพื้นที่และสถานศึกษา - ความพร้อมของผู้จัดการพัฒนา - วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ - ความหลากหลายของวิธีการพัฒนา 	<p>แนวคิด / หลักการ / ความมุ่งหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยองค์ความรู้จะต้องสัมพันธ์กับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ - เป็นความร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่มีอยู่จริงในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสะท้อนคิด และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ - เป็นการพัฒนาที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งภายในและภายนอก โดยความร่วมมือระหว่างอุดมศึกษา โรงเรียน และชุมชน รวมถึงเครือข่ายการเรียนรู้อื่น ๆ ผ่านเทคโนโลยีที่มีอยู่ และเครือข่ายสังคม (Social Network) - ความมุ่งหมายสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะวิชาชีพที่ทันสมัย

ตาราง 65 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาของคณาจารย์ที่มีความรู้สภาพปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาของคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหาร	ข้อสรุปจากกการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ศึกษา	ประเด็นสำคัญเพื่อการจัดทำรูปแบบ
<ul style="list-style-type: none"> - จุดเน้น คือ ความสามารถในการสะท้อนคิด ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในการปฏิบัติงาน - องค์ประกอบสำคัญของพัฒนา คือ การมีเครือข่าย การมีที่ปรึกษา และการอ่าน เขียน เพื่อสะท้อนคิด - ควรเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - รวมทั้งแหล่งเรียนรู้จากภายนอก เช่น เครือข่ายเพื่อหาวิชา การเป็นหุ้นส่วนระหว่างโรงเรียน กับสถาบันอุดมศึกษา หรือการรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้เทคโนโลยีที่ครูและโรงเรียนมีอยู่และเครือข่ายสังคม - เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร / ครู และการเรียนการสอน - โครงสร้างการบริหารจัดการ - เน้นการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการทำงาน ตามหลัก SBM เช่น การกระจายอำนาจ / การทำงานเป็นทีม / การมีส่วนร่วมของโรงเรียนและชุมชน - เป็นองค์การเปิดที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และความต้องการจากภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 	<p>กระบวนการ / วิธีการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือการใช้กระบวนการร่วมมือร่วมพลัง แบ่งปัน ประสบการณ์ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การฝึกอบรม และการศึกษาดูตัวอย่าง - วิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ / การเชิญวิทยากร มาให้ความรู้ที่โรงเรียน และการให้ครูที่มีความสามารถอบรมกันเอง - เนื้อหาสาระที่เป็นความต้องการของผู้บริหาร คือ การบริหารงานด้านบุคคล / การบริหารงานด้านการเงินและพัสดุ / การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา / การนิเทศภายในสถานศึกษา / และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา - เนื้อหาสาระที่เป็นความต้องการของผู้สอน คือ การผลิตและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน / รูปแบบการสอนแบบบูรณาการ เทคนิคการสอบแบบหลากหลาย / การทำวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายของการพัฒนาคือการพัฒนาคุณภาพให้กับผู้บริหาร ครูผู้สอนและที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคต - โครงสร้างการบริหารจัดการ - จัดโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง โดยยึดการทำงานตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ได้แก่ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การคืนอำนาจแก่ประชาชน และการตรวจสอบถ่วงดุล - บริหารจัดการในรูปคณะบุคลากร หรือทีมงาน โดยจัดให้มีทีมงานสำคัญ คือ ทีมบริหาร ทีมประสาน และทีมปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา ศักยภาพครู ผู้บริหาร และการเรียนการสอน

ตาราง 65 ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ สถานศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ที่เกี่ยวกับ การพัฒนาครูและผู้บริหาร	ข้อสรุปจากภาคการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา	ประเด็นสำคัญ เพื่อการจัดทำรูปแบบ
<ul style="list-style-type: none"> - บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการตัดสินใจด้วยตนเอง - บทบาทของครู คือ การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นความร่วมมือ แก้ไขหาร่วมกันภายใต้บริบทของสถานศึกษา - ลักษณะโครงสร้างสถานศึกษา ต้องเชื่อมโยง การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับบุคลากร และแหล่งเรียนรู้ภายในและนอกโรงเรียน ได้อย่างชัดเจน <p>ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อการเรียนรู้ - การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแก้ไขปัญหา ร่วมกัน - เจตคติของผู้บริหารและครูที่มุ่งเน้นการพัฒนา - คนช่วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ยั่งยืน - ภายใต้บริบทของสถานศึกษา เป้าหมายคือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ - ความคาดหวัง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ของผู้บริหารและครูที่มุ่งให้เกิดการพัฒนา - คุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก 		<ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงสร้างระบบเปิด (Open - System) ที่สามารถเชื่อมโยง หรือสร้างเครือข่าย การเรียนรู้กับภายนอกได้อย่างคล่องตัว - มุ่งองค์การรองรับที่ชัดเจน โดยเฉพาะ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน / และอาจมีคณะกรรมการชุดอื่น ๆ เช่น ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา การเรียนการสอน / ฝ่ายวิจัยและพัฒนา / ฝ่ายฝึกอบรม / ฝ่ายเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา / ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนา วัฒนธรรมและสิทธิบัตร เป็นต้น

ตาราง 65 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาองค์ความรู้สภาพปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหาร	ข้อเสนอแนะจากการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของสถานศึกษา	ประเด็นสำคัญเพื่อการจัดทำรูปแบบ
<p>ยุทธศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้กระบวนการคุณภาพในการดำเนินการ (PDCA) - การใช้หลักกลายมิติตร ในการแก้ปัญหา ใตร่ตรอง และสะท้อนคิดร่วมกัน - การใช้หลัก SBM การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยกิจกรรมร่วม / กระจายอำนาจ / โปร่งใส / รับผิดชอบ / การตรวจสอบถ่วงดุล - การมีส่วนร่วมระหว่างมหาวิทยาลัย หรืออุดมศึกษา โรงเรียน และชุมชน เพื่อการขับเคลื่อน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรม - กระบวนการสำคัญเห็นการสอนโดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม (Social Network) 		<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดบทบาท ภารกิจและความรับผิดชอบที่ชัดเจนโดยทีมบริหาร ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ในฐานะผู้อำนวยการ การเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) ส่วนที่เปลี่ยนแปลงซึ่งควรมีครูวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแกนนำทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและจัดทำแผนการปฏิบัติงานร่วมกับทีมปฏิบัติและทีมบริหาร นี้เทศ ติดตาม ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการดำเนินงานบริหารในขณะที่มีปฏิบัติ (Change Target) มีบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยยึดแนวคิด หลักการ ความมุ่งหมาย กระบวนการ และวิธีการพัฒนาที่กำหนดปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและตรวจสอบได้

ตาราง 65 ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ สภาวิชาชีพ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ การพัฒนาครูและผู้บริหาร	ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา	ประเด็นสำคัญ เพื่อการจัดทำรูปแบบ
<p>กระบวนการ / วิจัยการพัฒนา</p> <p>ใช้วิธีการ 3 วิธีในการพัฒนาประกอบด้วย</p> <p>1. การให้การอบรมหรือให้ความรู้โดยตรง (Direct Teaching) โดยสร้างความตระหนัก (ใช้กิจกรรมสะท้อนคิด) / การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติกร / การให้คำปรึกษา</p>		<p>ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1. การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความคิดและการแก้ปัญหาร่วมกันในสถานศึกษา</p> <p>2. เจตคติของทั้งผู้บริหารและครู ที่มุ่งการพัฒนาตนเอง / สร้างความรู้ด้วยตนเอง ภายใต้อำนาจของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>3. ความคาดหวังและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่มุ่งความสำเร็จ คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p> <p>ยุทธศาสตร์</p> <p>- หลักการสำคัญพื้นฐานของการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน / ธรรมชาติบาล / กัลยาณมิตร / และกระบวนการคุณภาพ P-D-C-A</p>

ตาราง 65 ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์สภาวิชาชีพครูสภาวิชาชีพครูผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์สภาวิชาชีพครูผู้บริหาร	ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของสภาวิชาชีพครูผู้บริหาร	ประเด็นสำคัญเพื่อการจัดทำรูปแบบ
<p>2. การเรียนรู้ด้วยตนเองในโรงเรียน (Learning in School) โดยสร้างองค์ความรู้ด้วยการทำวิจัยชั้นเรียน / การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Peer Coaching) / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing of Experience) และการทำแฟ้มสะสมงาน (Teacher's Portfolio)</p> <p>3. การเรียนรู้ด้วยตนเองนอกโรงเรียนด้วยการสร้างเครือข่าย Social Network และเครือข่ายการเรียนรู้อื่น ๆ เช่นการมีส่วนร่วมมีกับครูในโรงเรียนอื่น ๆ หรือชุมชน / การสร้างเครือข่ายด้านเนื้อหาในกลุ่มสาระต่าง ๆ และการสร้างหุ้นส่วนร่วมมีระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย</p> <p>- กิจกรรมตัวอย่างในการพัฒนาที่เป็นวิธีการสอนโดยตรง (Direct Teaching) เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ / สร้างความตระหนัก / ให้ความรู้พื้นฐาน / การสนทนา / วิทยากร / ประชุมสัมมนา การเรียนและฝึกอบรมและการให้คำปรึกษา</p>		<p>- องค์กรสำคัญที่ต้องมีความร่วมมือกันอย่างชัดเจน เพื่อการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ องค์กรศึกษาในพื้นที่ / โรงเรียน และชุมชน</p> <p>- วงจรหรือพื้นที่ของการทำงานที่ให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคลากรทั้งผู้บริหารและครู ใช้การสอนหรือฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะเครือข่ายสังคม (Social Network)</p> <p>กระบวนการ / วิธีการพัฒนา</p> <p>- การสอนหรือฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) คือกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ / การสร้างความตระหนัก / ให้ความรู้พื้นฐาน / การสนทนา / วิทยากรบรรยาย / การประชุมสัมมนา / การเรียนและฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาแนะนำ</p>

ตาราง 65 ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ สภามหาวิทยาลัย ปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหาร	ข้อสรุปจากภาคการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของสถานศึกษา	ประเด็นสำคัญเพื่อการจัดทำรูปแบบ
<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมตัวอย่างในการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เช่น กิจกรรมครู นักปราชญ์ / ครูผู้นำ / เพื่อนผู้พิพากย์ / กลุ่มทบทวนคุณภาพ / เพื่อนได้ซัพเพื่อน / วิจัยปฏิบัติการ / การเล่าเรื่อง / การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ / การสอนกันและกัน / กลุ่มแก้ปัญหา / การทบทวนเชิงบรรยาย / การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน / ครูในฐานะผู้เรียน / การเขียนโครงร่าง / ปฏิบัติกรณีศึกษา / การสร้างมาตรฐาน / การเขียนบันทึก / การทำงานร่วมกัน / การจัดทำวารสาร / กิจกรรม Teacher Show / Student Show เป็นต้น 		<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการรวมการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) คือการใช้กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน เช่น กิจกรรมครูนักปราชญ์ / ครูผู้นำ / เพื่อนผู้พิพากย์ / กลุ่มทบทวนคุณภาพ / กิจกรรมโชว์ผลงานของครู (Teacher Show) / กิจกรรมโชว์ผลงานนักเรียน (Student Show) เป็นต้น กระบวนการ / วิธีการพัฒนา - การใช้กิจกรรมการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยเครือข่ายการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ คือ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระดับบุคคล สถาบัน และชุมชนโดยเฉพาะการใช้เครือข่ายสังคม (Social Network)

ตาราง 65 ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ สถานภาพปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารและประเด็นเพื่อการจัดทำรูปแบบ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของคณาจารย์ที่เกี่ยวกับ การพัฒนาครูและผู้บริหาร	ข้อเสนอแนะจากภาคการศึกษาของสถานศึกษา	ประเด็นสำคัญ เพื่อการจัดทำรูปแบบ
<p>การประเมินผลและติดตามผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินศักยภาพของครูและผู้บริหาร ตามสมรรถนะวิชาชีพ - ประเมินคุณลักษณะของครูและผู้บริหารเห็น การสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองที่สัมพันธ์ กับบริบทของสถานศึกษา และนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานและความยั่งยืนของคุณลักษณะที่ปรากฏ - ประเมินระบบการดำเนินงานพัฒนาทั้งปัจจัย กระบวนการและผลผลิต - รูปแบบ / วิธีการ / เครื่องมือที่ใช้ควรมีความ หลากหลายและเป็นไปตามสภาพจริงมากที่สุด - มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและเกณฑ์ พิจารณาให้ชัดเจน 		<p>การประเมินผลและติดตามผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - จุดมุ่งหมายของการประเมินผลและติดตามผล เน้นการประเมินศักยภาพของผู้บริหาร และ ครูตามสมรรถนะวิชาชีพ (Competency Evaluation) การประเมินคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง (Character Evaluation) ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน ที่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความยั่งยืนของ คุณลักษณะที่ปรากฏ และการประเมิน กระบวนการดำเนินงานพัฒนา (Process Evaluation) - รูปแบบและวิธีการ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ จะต้องมีความหลากหลาย เป็นไปตาม สภาพจริง / มีตัวชี้วัด สำคัญและ เกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้เหมาะสม และสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน อย่างแท้จริง

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนา
องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผลการศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (เชียงใหม่)

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ ปัญหาการใช้องค์ความรู้ และความจำเป็นต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา									
1) หลักการและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา	4.20	0.45	มาก	2.40	0.89	น้อย	3.20	1.64	ปานกลาง
2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่	3.40	0.55	ปานกลาง	3.20	1.10	ปานกลาง	4.20	0.84	มาก
3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา	4.20	0.45	มาก	2.60	0.89	ปานกลาง	3.40	1.82	ปานกลาง
4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	2.60	1.14	น้อย	3.80	1.30	มาก
5) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	2.80	1.10	ปานกลาง	3.40	1.10	มาก
โดยรวมด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา	3.73	0.11	มาก	2.72	0.74	ปานกลาง	3.76	0.98	มาก
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา									
1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	3.00	0.71	ปานกลาง	3.60	1.67	มาก
2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน	3.60	0.55	มาก	3.00	1.00	ปานกลาง	4.00	1.41	มาก
3) การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา	4.00	0.71	มาก	2.80	0.45	ปานกลาง	3.60	1.52	มาก

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ปัญหาการใช้องค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.00	0.00	มาก	2.60	0.55	ปานกลาง	3.60	1.34	มาก
5) การพัฒนานโยบายการศึกษา	3.60	0.55	มาก	2.40	0.55	น้อย	3.60	1.14	มาก
6) การประเมินนโยบายการศึกษา	3.20	0.45	ปานกลาง	3.40	0.89	ปานกลาง	4.00	1.41	มาก
โดยรวมด้านนโยบายและ การวางแผนการศึกษา	3.63	0.22	มาก	2.87	0.53	ปานกลาง	3.73	1.36	มาก
3. การบริหารด้านวิชาการ									
1) การวางแผนงานด้านวิชาการ	4.00	0.00	มาก	2.40	0.55	น้อย	3.80	1.30	มาก
2) การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	3.80	0.45	มาก	2.20	0.45	น้อย	3.40	0.89	ปานกลาง
3) การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	0.45	มาก	2.40	0.55	น้อย	3.40	1.67	ปานกลาง
4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น	3.60	0.55	มาก	2.80	1.10	ปานกลาง	3.60	1.67	มาก
5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.80	0.45	มาก	2.40	1.14	น้อย	3.40	1.52	ปานกลาง
6) การวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.80	0.45	มาก	2.80	0.84	ปานกลาง	4.20	1.10	มาก

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ ปัญหาการใช้้องความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี		ปัญหาการใช้้องความรู้		ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศีกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	2.80	0.84	ปานกลาง
8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.60	0.89	มาก	2.00	1.00	น้อย
9) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศีกษาในสถานศีกษา	3.20	1.30	ปานกลาง	3.80	1.10	มาก
10) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย	3.00	1.41	ปานกลาง	3.40	1.52	ปานกลาง
11) ทลัถและแนวคิดเกี่ยวกับ การนิเทศการสอน	3.60	0.55	มาก	2.80	0.55	ปานกลาง
12) กลยุทธ์การนิเทศการสอน	3.40	0.55	ปานกลาง	2.80	0.45	ปานกลาง
13) การวางแผนและการประเมินผล การนิเทศการสอน	3.60	0.89	มาก	2.80	0.45	ปานกลาง
14) การแนะแนวการศีกษา	3.80	0.45	มาก	2.00	0.71	น้อย
15) การพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศีกษา	3.80	0.45	มาก	2.80	0.45	ปานกลาง
16) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศีกษา และองค์กรอื่น ๆ	3.40	0.55	ปานกลาง	2.60	1.14	ปานกลาง

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ ปัญหาการใช้องค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.60	0.55	มาก	2.80	0.45	ปานกลาง	3.80	1.10	มาก
18) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.00	0.71	มาก	1.60	0.55	น้อย	2.80	0.84	ปานกลาง
โดยรวมด้านการบริหารวิชาการ	3.64	0.30	มาก	2.62	0.47	ปานกลาง	3.83	0.96	มาก
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่									
1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ	3.60	0.89	มาก	2.80	1.30	ปานกลาง	4.20	0.84	มาก
2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	3.80	0.84	มาก	2.40	1.14	น้อย	4.00	0.71	มาก
3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	4.20	0.84	มาก	2.20	0.84	น้อย	3.20	0.84	ปานกลาง
4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	3.60	0.55	มาก	2.80	0.84	ปานกลาง	3.40	1.14	ปานกลาง
5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	3.80	0.45	มาก	3.20	0.45	ปานกลาง	3.40	0.89	ปานกลาง

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ ปัญหาการ้องความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการ้องความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	3.40	0.55	ปานกลาง	2.80	0.45	ปานกลาง	3.60	1.14	มาก
7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายจากงบประมาณ	3.40	0.55	ปานกลาง	3.00	0.71	ปานกลาง	3.60	1.14	มาก
8) การเบิกเงินจากคลัง	3.20	0.45	ปานกลาง	3.00	0.71	ปานกลาง	3.60	1.34	มาก
9) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน	3.75	0.50	มาก	2.60	0.55	ปานกลาง	3.20	1.10	ปานกลาง
10) การนำเงินส่งคลัง	3.40	0.55	ปานกลาง	2.60	0.55	ปานกลาง	3.40	0.89	ปานกลาง
11) การจัดทำบัญชีการเงิน	3.60	0.89	มาก	3.20	0.84	ปานกลาง	3.80	1.64	มาก
12) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณการเงิน	3.60	0.89	มาก	3.20	0.84	ปานกลาง	3.80	1.64	มาก
13) การจัดทำหรือจัดทำแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน	3.60	1.52	มาก	2.00	1.00	น้อย	2.40	1.14	น้อย
14) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	3.20	1.30	ปานกลาง	2.40	1.52	น้อย
15) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	2.60	1.14	ปานกลาง	2.40	1.52	น้อย

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ปัญหาการใช้องค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
16) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.80	0.45	มาก	2.60	1.14	ปานกลาง	2.60	1.14	ปานกลาง
17) การวางแผนพัสดุ	3.80	0.45	มาก	2.60	0.89	ปานกลาง	2.80	1.30	ปานกลาง
18) การกำหนดรูปแบบรายนหรือคุณลักษณะเฉพาะของครูฝึกหรือสิ่งก่อสร้างเพื่อของบประมาณ	3.00	1.00	ปานกลาง	3.20	1.30	ปานกลาง	3.40	1.82	ปานกลาง
19) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	3.80	0.45	มาก	2.80	0.84	ปานกลาง	3.60	1.52	มาก
20) การจัดหาพัสดุ	4.00	0.00	มาก	2.40	1.14	น้อย	2.60	1.34	ปานกลาง
21) การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	3.80	0.45	มาก	2.80	1.30	ปานกลาง	3.20	1.79	ปานกลาง
22) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	3.00	0.00	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง	3.00	1.58	ปานกลาง
23) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.40	0.55	ปานกลาง	2.80	1.10	ปานกลาง	3.80	0.84	มาก
24) การจัดวางระบบควบคุมภายใน	3.60	0.55	มาก	3.00	1.00	ปานกลาง	3.60	0.89	มาก

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ ปัญหาการใช้้องความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี		ระดับ	ปัญหาการใช้้องความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.		ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.
25) เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	3.80	0.45	มาก	1.80	0.84	น้อย	3.20	0.83	ปานกลาง
โดยรวมด้านการบริหารธุรกิจการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.73	0.22	มาก	2.74	0.55	ปานกลาง	3.21	0.98	ปานกลาง
5. การบริหารงานบุคคล									
1) การวางแผนอัตรากำลัง	3.40	0.55	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง	3.20	1.10	ปานกลาง
2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง	3.00	1.41	ปานกลาง
3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.60	0.55	มาก	3.00	1.00	ปานกลาง	3.00	1.41	ปานกลาง
4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.60	0.55	มาก	2.40	0.89	น้อย	3.00	1.41	ปานกลาง
5) การดำเนินการเกี่ยวกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.00	0.00	มาก	2.40	0.89	น้อย	2.80	1.30	ปานกลาง
6) การลาทุกประเภท	4.40	0.55	มาก	1.60	0.89	น้อย	1.80	1.30	น้อย
7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.00	มาก	2.60	1.14	ปานกลาง	3.00	1.23	ปานกลาง
8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	3.80	0.45	มาก	2.40	0.55	น้อย	3.60	1.34	มาก

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ปัญหาการใช้องค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9) การสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน	3.40	0.55	ปานกลาง	2.00	0.71	น้อย	2.80	1.64	ปานกลาง
10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	3.20	0.84	ปานกลาง	2.00	0.71	น้อย	3.20	1.64	ปานกลาง
11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	3.20	1.30	ปานกลาง	2.00	0.71	น้อย	3.20	1.64	ปานกลาง
12) การออกจากราชการ	3.20	1.30	ปานกลาง	2.00	0.71	น้อย	3.20	1.64	ปานกลาง
13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	3.80	0.45	มาก	1.60	0.55	น้อย	2.60	0.89	ปานกลาง
14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.00	0.00	มาก	1.80	0.84	น้อย	2.60	1.14	ปานกลาง
15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.00	0.00	มาก	2.00	1.00	น้อย	3.60	0.89	มาก
16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.00	0.00	มาก	1.80	0.84	น้อย	2.80	0.84	ปานกลาง
17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.00	0.00	มาก	1.80	0.84	น้อย	3.20	0.84	ปานกลาง

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ปัญหาการใช้องค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.00	0.00	มาก	1.80	0.84	น้อย	3.20	0.84	ปานกลาง
19) การริเริ่มส่งเสริมการออร์ปไปอนุญาติ	3.20	0.84	ปานกลาง	2.60	0.55	ปานกลาง	2.40	1.14	น้อย
20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.60	0.55	มาก	3.20	1.10	ปานกลาง	3.80	1.10	มาก
21) หลักการบริหารงานบุคคล	4.00	0.00	มาก	3.00	0.71	ปานกลาง	4.00	1.23	มาก
22) การประสานงานราชการกับ ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	3.60	0.55	มาก	2.80	0.84	ปานกลาง	3.00	0.71	ปานกลาง
23) การจัดระบบการควบคุม ภายในหน่วยงาน	3.00	0.71	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง	4.00	0.71	มาก
โดยรวมด้านการบริหารงานบุคคล	3.67	0.18	มาก	2.34	0.57	น้อย	2.08	0.89	ปานกลาง
6. การบริหารกิจการนักเรียน									
1) คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.00	0.00	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	4.00	0.71	มาก
2) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.20	0.45	มาก	2.20	0.84	น้อย	3.20	1.64	ปานกลาง
3) การจัดการกรมส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน	4.00	0.00	มาก	1.75	0.50	น้อย	3.00	1.83	ปานกลาง

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ ปัญหาการใช้องค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4) การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการลงโทษนักเรียน	3.60	0.55	มาก	2.20	0.45	น้อย	4.00	1.00	มาก
โดยรวมด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.94	0.13	มาก	2.19	0.31	น้อย	3.50	1.34	มาก
7. การประกันคุณภาพการศึกษา									
1) หลักสูตร และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา	3.60	0.71	มาก	2.60	0.55	ปานกลาง	4.20	0.89	มาก
2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา	3.60	0.55	มาก	2.80	0.55	ปานกลาง	4.40	0.89	มาก
3) มาตรฐานการศึกษา	4.00	0.00	มาก	2.20	0.84	น้อย	4.20	0.84	มาก
4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก	4.00	0.00	มาก	2.00	0.71	น้อย	4.60	0.55	มากที่สุด
5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา	4.20	0.00	มาก	1.80	0.84	น้อย	4.20	0.83	มาก
โดยรวมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.92	0.23	มาก	2.24	0.54	น้อย	4.40	0.69	มาก

ตาราง 66 องค์ความรู้ที่มีอยู่ปัญหาการใช้องค์ความรู้และความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	องค์ความรู้ที่มี			ปัญหาการใช้องค์ความรู้			ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 1) คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร 2) จรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา 3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหาร ให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม 4) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)	4.40	0.55	มาก	1.60	0.55	น้อย	2.60	1.14	ปานกลาง
โดยรวมด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	4.20	0.55	มาก	1.60	0.55	น้อย	2.60	1.14	ปานกลาง
โดยรวมทั้งหมดด้านองค์ความรู้ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร	4.00	0.55	มาก	1.40	0.55	น้อยที่สุด	2.60	1.14	ปานกลาง
	4.20	0.84	มาก	2.40	0.89	น้อย	3.20	1.30	ปานกลาง
	4.25	0.60	มาก	1.75	0.59	น้อย	2.75	1.11	ปานกลาง
	3.65	0.14	มาก	2.32	0.38	น้อย	3.54	1.00	มาก

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย "✓" ลงใน () ที่ตรงกับ สภาพที่เป็นจริงของท่าน
ชื่อ โรงเรียน อำเภอ จังหวัด
เพศ อายุปัจจุบัน ปี อาชวราชการ ปี ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว
..... ปี วุฒิสถสุด วุฒิตงการศีกษาสูงสตุ
วิชาเอก สอนชั้นประถมศีกษาปีที่
สอนอาทิตย์ละ ชั่วโมง สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมาหรือไม่

1.1 ภาวะด้านการสอน

() 1) สอน () 2) ไม่สอน (โปรดข้ามไปตอบข้อ 1.3)

1.2 สอนสาระวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() 1) ภาษาไทย () 2) คณิตศาสตร์ () 3) วิทยาศาสตร์
() 4) สังคมศีกษา ศาสนาและวัฒนธรรม () 5) สุขศีกษา และพลศีกษา
() 6) ศิลปะ () 7) การงานอาชีพ และเทคโนโลยี
() 8) ภาษาต่างประเทศ () 9) อื่นๆ (โปรดระบุ)

1.3 ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

() 1) ผู้อำนวยการสถานศีกษา () 2) ผู้อำนวยการชำนาญการ () 3) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
() 4) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ () 5) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
() 6) อื่นๆ (โปรดระบุ)

1.4 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านได้เขียนบทความ คำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน เรื่อง โปรดระบุชื่อผลงานนั้นๆ

1)
2)
3)

1.5 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา (เช่น โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ) จำนวน ครั้ง โปรดระบุเรื่องที่ได้รับการพัฒนา

1)

2)

3)

1.6 โปรดบอกปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาของท่านมา

5 ประการ

1)

2)

3)

4)

5)

1.7 โปรดระบุเรื่องที่ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มา 5 เรื่อง

1)

2)

3)

4)

5)

และถ้าจะพัฒนาในเรื่องดังกล่าว โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ท่านคิดว่าควรใช้วิธีใดจึงจะเหมาะสมที่สุด

() 1) ฝึกอบรม () 2) กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

() 3) ศึกษาด้วยตนเอง () 4) ใช้กระบวนการนิเทศภายใน

() 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ () 6) ใช้กระบวนการร่วมมือ ร่วมพลัง แบ่งปันประสบการณ์

() 7) ใช้ระบบพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะ () 8) จัดให้มีศูนย์วิชาการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

() 9) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....



ตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปนี้ว่า 1) ท่านมีองค์ความรู้นั้นมากน้อยเพียงใด

2) ท่านมีปัญหาในการใช้องค์ความรู้นั้นมากน้อยเพียงใด และ 3) ท่านมีความต้องการในการพัฒนาใน

องค์ความรู้นั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องที่ตรงกับ สภาพที่เป็นจริงของท่าน

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

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา															
1) หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารการศึกษา															
2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่															
3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา															
4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา															
5) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา															
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา															
1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา															
2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน															
3) การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา															
4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา															
5) การพัฒนานโยบายการศึกษา															
6) การประเมินนโยบายการศึกษา															
3. การบริหารด้านวิชาการ															
1) การวางแผนงานด้านวิชาการ															
2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3) การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ															
4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น															
5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้															
6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน															
7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา															
8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้															
9) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา															
10) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย															
11) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอน															
12) กลยุทธ์การนิเทศการสอน															
13) การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการสอน															
14) การแนะแนวการศึกษา															
15) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา															
16) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ															
17) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา															
18) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และ อาคารสถานที่															
1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ															
2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ															
3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร															
4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ															
5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ															
6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ															
7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ															
8) การเบิกเงินจากคลัง															
9) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน															
10) การนำเงินส่งคลัง															
11) การจัดทำบัญชีการเงิน															
12) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณการเงิน															
13) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน															
14) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา															
16) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา															
17) การวางแผนพัสดุ															
18) การกำหนดรูปแบบรายงาน หรือ คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างเพื่อของบประมาณ															
19) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ															
20) การจัดหาพัสดุ															
21) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่าย พัสดุ															
22) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน															
23) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่															
24) การจัดวางระบบควบคุมภายใน															
25) เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ภายในสถานศึกษา															
5. การบริหารงานบุคคล															
1) การวางแผนอัตรากำลัง															
2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา															
3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง															
4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน															
6) การลาทุกประเภท															
7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน															
8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ															
9) การสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน															
10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ															
11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์															
12) การออกจากราชการ															
13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ															
14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์															
15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา															
16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ															
17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ															
18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต															
20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา															
21) หลักการบริหารงานบุคคล															
22) การประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น															
23) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน															
6. การบริหารกิจการนักเรียน															
1) คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์															
2) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน															
3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน															
4) การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการลงโทษนักเรียน															
7. การประกันคุณภาพการศึกษา															
1) หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา															
2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา															
3) มาตรฐานการศึกษา															
4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก															
5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ															
1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา															
2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ															
3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้															
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน การศึกษา															
1) หลักการประชาสัมพันธ์															
2) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน															
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา															
1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร															
2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา															
3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม															
4) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)															

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปนี้ว่า 1) ท่านมีสมรรถนะนั้นมากน้อยเพียงใด 2) ท่านมีปัญหาในการใช้สมรรถนะนั้นมากน้อยเพียงใด และ 3) ท่านมีความต้องการในการพัฒนาในสมรรถนะนั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องที่ตรงกับ สภาพที่เป็นจริงของท่าน

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด



รายการ	สมรรถนะที่มี					ปัญหาการใช้สมรรถนะ					ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา															
1) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา															
2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา															
3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา															
4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา															
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา															
1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา															
2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา															
3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม															
4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ															
5) สามารถติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน															
3. การบริหารด้านวิชาการ															
1) สามารถบริหารจัดการเรียนรู้															

รายการ	สมรรถนะที่มี					ปัญหาการใช้สมรรถนะ					ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา															
3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา															
4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้															
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่															
1) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ															
2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ															
3) สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ															
4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้															
5. การบริหารงานบุคคล															
1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน															
2) สามารถจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ															
3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ															
4) สามารถส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา															

รายการ	สมรรถนะที่มี					ปัญหาการใช้สมรรถนะ					ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา															
6. การบริหารจัดการนักเรียน															
1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน															
2) สามารถบริหารจัดการงานบริการแก่ผู้เรียน															
3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ															
4) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ															
7. การประกันคุณภาพการศึกษา															
1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา															
2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา															
3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก															
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ															
1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม															
2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ															

รายการ	สมรรถนะที่มี					ปัญหาการใช้สมรรถนะ					ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา															
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน															
1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา															
2) สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน															
3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์															
4) สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน															
5) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม															
6) สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา															
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา															
1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี															
2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา															
3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสม															

แบบสอบถามสำหรับครู

โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย "✓" ลงใน () ที่ตรงกับ สภาพที่เป็นจริงของท่าน
ชื่อโรงเรียน อำเภอ จังหวัด
เพศ อายุปัจจุบัน ปี อายุราชการ ปี วุฒิสูงสุด
วุฒิทางการศึกษาสูงสุด วิชาเอก
สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ สอนอาทิษฐ์ละ ชั่วโมง
สอนตรงตามวิชาเอกที่จบมาหรือไม่

1.1 ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

- () 1) ผู้ช่วยครู () 2) ครู () 3) ครูชำนาญการ
() 4) ครูชำนาญการพิเศษ () 5) ครูเชี่ยวชาญ () 6) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

1.2 สอนสาระวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1) ภาษาไทย () 2) คณิตศาสตร์ () 3) วิทยาศาสตร์
() 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม () 5) สุขศึกษา และพลศึกษา
() 6) ศิลปะ () 7) การงานอาชีพ และเทคโนโลยี
() 8) ภาษาต่างประเทศ () 9) อื่นๆ (โปรดระบุ)

1.3 ภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1) งานวิชาการ () 2) งานบุคคลากร
() 3) งานการเงิน () 4) งานธุรการ
() 5) การจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน () 6) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
() 7) อื่นๆ (โปรดระบุ)

1.4 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านได้เขียนบทความ ตำรา ผลงานวิชาการ วิจัย ฯลฯ จำนวน เรื่อง
โปรดระบุชื่อผลงานนั้นๆ

- 1)
2)
3)

1.5 ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (เช่น โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ) จำนวน ครั้ง โปรดระบุเรื่องที่ได้รับการพัฒนา

- 1)
- 2)
- 3)

1.6 โปรดบอกปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของท่านมา 5 ประการ

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

1.6 โปรดระบุเรื่องที่ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มา 5 เรื่อง

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

และถ้าจะพัฒนาในเรื่องดังกล่าว โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ท่านคิดว่าควรใช้วิธีใดจึงจะเหมาะสมที่สุด

.....
.....

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูต่อไปนี้ว่า 1) ท่านมีองค์ความรู้ที่น้อยเพียงใด 2) ท่านมีปัญหาการใช้องค์ความรู้ที่น้อยเพียงใด และ 3) ท่านมีความต้องการในการพัฒนาในองค์ความรู้ที่น้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องที่ตรงกับ สภาพที่เป็นจริงของท่าน

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด



รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู															
1) ภาษาไทยสำหรับครู															
2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู															
3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู															
2. การพัฒนาหลักสูตร															
1) ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี การศึกษา															
2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย															
3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย															
4) ทฤษฎีหลักสูตร															
5) การพัฒนาหลักสูตร															
6) มาตรฐานหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐาน ช่วงชั้น															
7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา															
8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร															
3. การจัดการเรียนรู้															
1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน															
2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอน															
3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้															
4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม															
6) เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้															
7) การใช้ การผลิตสื่อและการพัฒนา นวัตกรรมในการเรียนรู้															
8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ															
9) การประเมินผลการเรียนรู้															
10) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการที่เป็น ความคิดรวบยอดหลักและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์															
11) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล แล้ว นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการ เรียนรู้ที่ทำทายความสามารถของผู้เรียน															
12) การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการ เรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่าง บุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำ ผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย															
13) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้															
14) การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับ กิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่ เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอน															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15) การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งการวางเงื่อนไขให้ผู้เรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเองและนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง															
16) การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งจัดการเรียนการสอน															
17) การศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ															
4. จิตวิทยาสำหรับครู															
1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์															
2) จิตวิทยาการศึกษา															
3) จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา															
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา															
1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา															
2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา															
3) การประเมินตามสภาพจริง															
4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน															
5) การประเมินภาคปฏิบัติ															
6) การประเมินแบบย่อยและแบบรวม															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน															
1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ															
2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา															
3) การคิดอย่างเป็นระบบ															
4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร															
5) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร															
6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร															
7) การบริหารจัดการชั้นเรียน															
8) การประกันคุณภาพการศึกษา															
9) การทำงานเป็นทีม															
10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ															
11) การจัดโครงการฝึกอบรม															
12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา															
13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ															
14) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน															
7. การวิจัยทางการศึกษา															
1) ทฤษฎีการวิจัย															
2) รูปแบบการวิจัย															
3) การออกแบบการวิจัย															
4) กระบวนการวิจัย															
5) สถิติเพื่อการวิจัย															
6) การวิจัยในชั้นเรียน															
7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8) การนำเสนอผลการวิจัย															
9) การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้															
10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา															
11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย															
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา															
1) แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้															
2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ															
3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ															
4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้															
5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม															
9. ความเป็นครู															
1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู															
2) พัฒนาการของวิชาชีพครู															
3) คุณลักษณะของครูที่ดี															
4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู															
5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู															

รายการ	องค์ความรู้ที่มี					ปัญหาการใช้องค์ความรู้					ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ															
7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู															
8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู															
9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา															

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูต่อไปนี้ว่า 1) ท่านมีสมรรถนะนั้นมากน้อยเพียงใด 2) ท่านมีปัญหาในการใช้สมรรถนะนั้นมากน้อยเพียงใด และ 3) ท่านมีความต้องการในการพัฒนาในสมรรถนะนั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องที่ตรงกับ สภาพที่เป็นจริงของท่าน

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด



รายการ	สมรรถนะที่มี					ปัญหาการใช้สมรรถนะ					ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู															
1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมาย															
2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ อื่นๆ เพื่อการสื่อความหมาย															
3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน															
2. การพัฒนาหลักสูตร															
1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร															
2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ได้ อย่างหลากหลาย															
3) สามารถประเมินหลักสูตร ได้ทั้งก่อนและ หลังการใช้หลักสูตร															
4) สามารถจัดทำหลักสูตร															
3. การจัดการเรียนรู้															
1) สามารถนำประมวลวิชามาจัดทำแผนการ เรียนรู้รายภาคและตลอดภาค															
2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ วัยของผู้เรียน															
3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน															
4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และ จำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการ ประเมินผล															

รายการ	สมรรถนะที่มี					ปัญหาการใช้สมรรถนะ					ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. จิตวิทยาสำหรับครู															
1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน															
2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน															
3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น															
4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน															
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา															
1) สามารถวัดและประเมินประเมินได้ตามสภาพจริง															
2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร															
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน															
1) มีภาวะผู้นำ															
2) สามารถบริหารจัดการในห้องเรียน															
3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ															
4) สามารถโน้มน้าวประสานประโยชน์															
5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ															
7. การวิจัยทางการศึกษา															
1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน															
2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน															

รายการ	สมรรถนะที่มี					ปัญหาการใช้สมรรถนะ					ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา															
1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี															
2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี															
3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน															
9. ความเป็นครู															
1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน															
2) อุดหนุนและรับผิดชอบ															
3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ															
4) มีวิสัยทัศน์															
5) ศรัทธาในวิชาชีพครู															
6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู															

แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษา
โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โรงเรียน อำเภอ จังหวัด
เพศ อายุปัจจุบัน ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด

1.1 สถานภาพของกรรมการ

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| () 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา | () 2) ผู้แทนครู |
| () 3) ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน | () 4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| () 5) ผู้แทนศิษย์เก่า | () 6) ผู้แทนองค์กรศาสนา |
| () 7) ผู้ทรงคุณวุฒิ | () 8) อื่นๆ (โปรดระบุ) |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

1. ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมางานที่เด่นๆ ที่คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ทำร่วมกับทางโรงเรียนมีอะไรบ้าง และมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

1.1 งานที่ท่านทำร่วมกับทางโรงเรียนที่เด่นๆ ได้แก่

- | | |
|----------|----------|
| 1) | 2) |
| 3) | 4) |
| 5) | 6) |

1.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีดังนี้

- | | |
|----------|----------|
| 1) | 2) |
| 3) | 4) |
| 5) | 6) |



2. สภาพทั่วไปการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร

2.1 สภาพทั่วไปการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้

.....

.....

.....

2.2 จุดเด่น-จุดด้อยของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนี้

จุดเด่น	จุดด้อย
1)	1)
2)	2)
3)	3)
4)	4)
5)	5)

3. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1.	1.	1.
.....
.....
.....
.....

4. มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ พัฒนาสถานศึกษาในเรื่องใด

- 1) 2)
- 3) 4)
- 5) 6)

5. สภาพทั่วไปการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร

5.1 สภาพทั่วไปการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้

.....

.....

.....

5.2 จุดเด่น-จุดด้อยของการจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนนี้

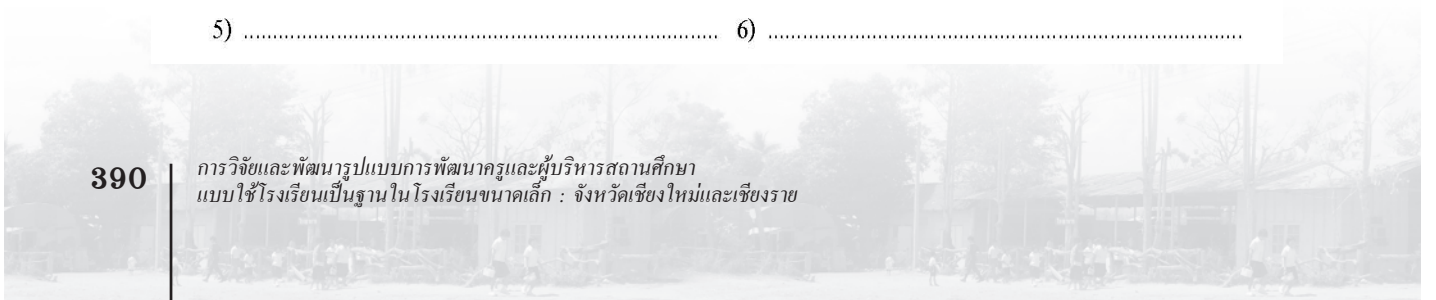
จุดเด่น	จุดด้อย
1)	1)
2)	2)
3)	3)
4)	4)
5)	5)

6. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน	สาเหตุของปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1.	1.	1.
.....
.....
.....
.....

7. มีความต้องการให้ครูในโรงเรียนนี้ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องใด

- 1) 2)
- 3) 4)
- 5) 6)



ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาภาระงานของโรงเรียนต่อไปนี้ว่า 1) ท่านมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด 2) ท่านมีปัญหาในการมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องที่ตรงกับ ระดับการมีส่วนร่วม หรือ ระดับปัญหาการมีส่วนร่วมของท่าน

- 1 หมายถึง มีส่วนร่วม หรือมีปัญหาการมีส่วนร่วม ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีส่วนร่วม หรือมีปัญหาการมีส่วนร่วม ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีส่วนร่วม หรือมีปัญหาการมีส่วนร่วม ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีส่วนร่วม หรือมีปัญหาการมีส่วนร่วม ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีส่วนร่วม หรือมีปัญหาการมีส่วนร่วม ในระดับมากที่สุด

รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม					ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5
1. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา										
สถานศึกษา										
1) ศึกษาทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542										
2) ศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน/ท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา										
3) มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา										
4) มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา										
- ด้านวิชาการ										
- ด้านบุคลากร										
- ด้านงบประมาณ										
- ด้านอาคารสถานที่										
- ด้านกิจกรรมนักเรียน										
5) ร่วมกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำธรรมนูญโรงเรียน										
2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของ										
สถานศึกษา										
1) ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา										
2) พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา										
3) พิจารณาความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรมงาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา										

รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม					ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5
4) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา										
3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น										
1) ศึกษาหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน										
2) พิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน										
3) พิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น										
4) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา										
4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา										
1) กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการและระยะเวลา										
2) ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย										
5. การมีส่วนร่วมงานด้านวิชาการ										
1) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา										
2) มีส่วนร่วมในการจัดหา ผลิตสื่อเพื่อพัฒนาผู้เรียน										
3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน										

รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม					ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5
4) ร่วมกับสถานศึกษาจัดทำข้อมูล สารสนเทศที่ เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคม เศรษฐกิจ										
5) สนับสนุนและจัดที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการ ได้ เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด										
6) จัดหาทุนการศึกษาอุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็น อื่นๆ ให้แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลน										
7) พึงกษัสิทธิ์เด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ										
8) สนับสนุนให้เด็กพิการ ได้มีการเรียนร่วมกับเด็กปกติ										
9) สอดส่อง ดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณ กดขี่ข่มเหง ล่วง ละเมิดทางเพศ ไร้แรงงานเด็ก กักขัง ฯลฯ ให้ได้รับ ความช่วยเหลือและส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสม										
10) สอดส่อง ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือร่างกายที่พิการ หรือทุพพลภาพหรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่าง ทั่วถึง										
11) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาให้เด็กที่มี ความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้ มากที่สุด										
12) ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานร่วมกับองค์กรพิทักษ์ สิทธิ์เด็ก										
6. การมีส่วนร่วมงานด้านงบประมาณ										
1) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการใช้งบประมาณของ สถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ										

รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม					ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5
2) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ										
7. การมีส่วนร่วมงานด้านการบริหารงานบุคคล										
1) มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง										
2) ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครู และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา										
8. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งรักษาจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชนชาติ										
1) หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนจัดการเรียนการสอน										
2) ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น										
3) ส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ศึกษาจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร										

แบบประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการ

คำชี้แจง : แบบประเมินมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินการปฏิบัติงานผู้บริหารในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ให้ผู้ประเมินตรวจสอบการปฏิบัติในแต่ละข้อของแต่ละด้านแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อความ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จำนวนปีในการบริหารงาน ปี โรงเรียน

เพศ วุฒิสูงสุด.....

ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		หมายเหตุ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
1. ด้านวิชาการ			
1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น			
1.2 การวางแผนด้านวิชาการ			
1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา			
1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา			
1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้			
1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน			
1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา			
1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้			
1.9 การนิเทศการศึกษา			
1.10 การแนะแนว			

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		หมายเหตุ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
1.11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา			
1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ			
1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น			
1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา			
1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา			
1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา			
1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
2. ด้านงบประมาณ			
2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี			
2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง			
2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร			
2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ			
2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ			
2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ			
2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ			

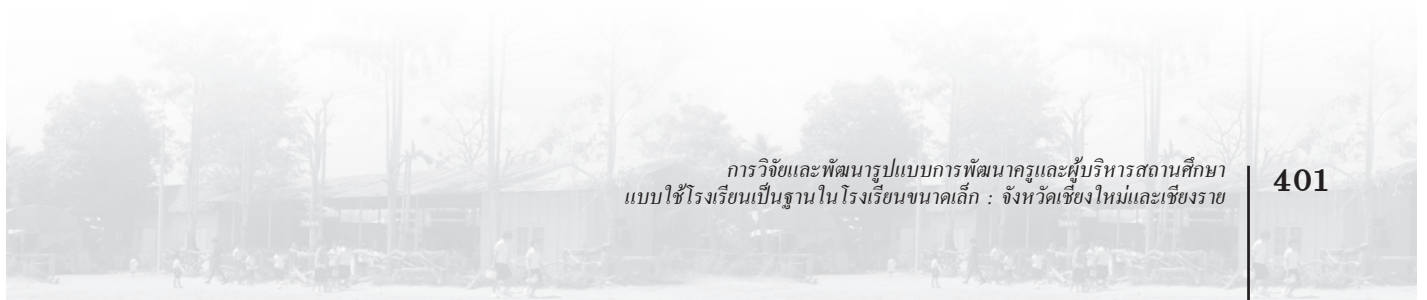
การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		หมายเหตุ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา			
2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา			
2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา			
2.11 การวางแผนพัสดุ			
2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี			
2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ			
2.14 การจัดหาพัสดุ			
2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ			
2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน			
2.17 การเบิกเงินการคลัง			
2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน			
2.19 การนำเงินส่งคลัง			
2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน			
2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล			
3.1 การวางแผนอัตรากำลัง			
3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง			
3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		หมายเหตุ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน			
3.6 การลาทุกประเภท			
3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			
3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน			
3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			
3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์			
3.12 การออกจากราชการ			
3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ			
3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์			
3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ			
3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ			
3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต			
3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น			
4. ด้านการบริหารทั่วไป			
4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ			
4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา			
4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา			

การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		หมายเหตุ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน			
4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร			
4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน			
4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
4.8 การดำเนินงานธุรการ			
4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม			
4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน			
4.11 การรับนักเรียน			
4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา			
4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย			
4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา			
4.15 การทัศนศึกษา			
4.16 งานกิจการนักเรียน			
4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา			
4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา			
4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน			
4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน			
4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน			

เกณฑ์การประเมิน

ควรปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม
ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการ ในแต่ละด้านได้ ต่ำกว่าร้อยละ 60	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการ ในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยตั้งแต่ ร้อยละ 60 - 69	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการ ในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยตั้งแต่ ร้อยละ 70 - 79	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการ ในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยตั้งแต่ ร้อยละ 80 - 89	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการ ในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป



ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน
โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

คำชี้แจง

1. ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย

- 1) ผู้แทนนักเรียน
จำนวน คน
- 2) ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน (ไม่ใช่ผู้ปกครองนักเรียนในข้อ 1)
จำนวน คน
- 3) ผู้แทนชุมชน (ผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้อาวุโส ฯลฯ)
จำนวน คน

2. ประเด็นการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

1. สภาพทั่วไปการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร
2. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
3. มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ พัฒนาสถานศึกษาในเรื่องใด พัฒนาอย่างไร
4. สภาพทั่วไปการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร
5. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
6. มีความต้องการให้ครูในโรงเรียนนี้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องใด พัฒนาอย่างไร



ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน
โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ผู้แทนนักเรียน

จำนวน คน

ประเด็นการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

1. มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ พัฒนาสถานศึกษา
ในเรื่องใด พัฒนาอย่างไร (ทั่วไป/บุคคล/การเงิน งบประมาณ/วิชาการ)
2. สภาพทั่วไปการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น
จุดด้อยอย่างไร
3. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง
สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
4. มีความต้องการให้ครูในโรงเรียนนี้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องใด
พัฒนาอย่างไร

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน
โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน (ไม่ใช่ผู้ปกครองนักเรียนในข้อ 1) จำนวน คน

ประเด็นการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

1. สภาพทั่วไปการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร (ทั่วไป/บุคคล/การเงิน งบประมาณ/วิชาการ)
2. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
3. มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ พัฒนาสถานศึกษาในเรื่องใด พัฒนาอย่างไร
4. สภาพทั่วไปการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร
5. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
6. มีความต้องการให้ครูในโรงเรียนนี้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องใด พัฒนาอย่างไร



ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน
โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ผู้แทนชุมชน (ผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้อาวุโส ฯลฯ) จำนวน คน

ประเด็นการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

1. สภาพทั่วไปการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร (ทั่วไป/บุคคล/การเงิน งบประมาณ/วิชาการ)
2. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
3. มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนี้ พัฒนาสถานศึกษาในเรื่องใด พัฒนาอย่างไร
4. สภาพทั่วไปการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร
5. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนนี้มีอะไรบ้าง สาเหตุเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
6. มีความต้องการให้ครูในโรงเรียนนี้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องใด พัฒนาอย่างไร

รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม					ระดับปัญหาการมีส่วนร่วม				
	1	2	3	3	5	1	2	3	4	5
<p>9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมี ส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น</p> <p>1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ท้องถิ่น</p>										
<p>2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง วิทยากรและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน</p>										
<p>10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา</p> <p>1) ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปี</p>										
<p>2) เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี</p>										
<p>3) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน</p>										
<p>11. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>1) กำหนดกระบวนการประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียน</p>										
<p>2) ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตาม กระบวนการที่กำหนด</p>										
<p>3) ตรวจสอบและติดตามผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียน</p>										
<p>4) ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ ภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>										

แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

.....

คำชี้แจง : โปรดพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ฯ ตามรายการที่กำหนดไว้ในแบบประเมิน โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นแต่ละข้อดังนี้

สถานภาพผู้ตอบ ครู ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ
 ศึกษานิเทศก์ นักศึกษาป.เอก

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯ (Feasibility)					
1. รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน					
2. รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง					
3. รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงาน					
มาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness)					
4. รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก					
5. รูปแบบมีความเหมาะสมกับความสามารถพื้นฐานของครูและผู้บริหาร					
6. รูปแบบมีความเหมาะสมกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา					
7. รูปแบบมีความเหมาะสมกับแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. รูปแบบมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทักษะวิชาชีพครูแก่ครูและผู้บริหาร					
มาตรฐานด้านความเพียงพอ (Adequacy)					
9. เป้าหมายของรูปแบบมีความเพียงพอต่อการพัฒนาครูและผู้บริหาร					
10. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ระบุไว้ในรูปแบบ มีความเพียงพอต่อการดำเนินงาน					
11. เนื้อหาสาระในการพัฒนาครูและผู้บริหารที่กำหนดไว้ในรูปแบบมีความเพียงพอต่อการพัฒนาครูและผู้บริหาร					
12. วิธีที่ใช้ในการดำเนินงานมีความเพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร					
13. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่ระบุไว้ในรูปแบบเพียงพอต่อการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน					
มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility)					
14. รูปแบบมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและผู้บริหาร					
15. รูปแบบมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
16. ผลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา					
มาตรฐานด้านการเห็นพ้องต้องกัน (Agreement)					
17. ผู้มีส่วนได้เสียมีโอกาสเห็นพ้องต้องกันในหลักการของรูปแบบ					
18. ผู้มีส่วนได้เสียมีโอกาสเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายของรูปแบบ					

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการตรวจสอบรูปแบบ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบ

1	รองศาสตราจารย์ นราวัลย์ พูลพิพัฒน์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ แป้นแก้ว	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3	รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4	รองศาสตราจารย์ ดร.จารุณี มณีกุล	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5	อาจารย์ ดร.อุไรวรรณ หาญวงศ์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รายชื่อผู้เกี่ยวข้องในการตรวจสอบรูปแบบ

1	นางศรีพรรณ เกษรศรี	ชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จ.เชียงใหม่
2	นางเจนจิรา ชมชื่น	ชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จ.เชียงใหม่
3	นางสาววิภาดา วีระกุล	บ้านรินหลวง จ.เชียงใหม่
4	นางสาวภัทริน มานิตวิริยะกุล	บ้านรินหลวง จ.เชียงใหม่
5	นางสาวบุญธิดา เทวาพิทักษ์	บ้านห้วยทรายขาว จ.เชียงใหม่
6	นางนราเรียม เกิดสูง	บ้านห้วยทรายขาว จ.เชียงใหม่
7	นายจำเนียร ไตรมาตร	บ้านสามสบ จ.เชียงใหม่
8	ว่าที่ ร.ต. สุรศักดิ์ สิ้นทร	บ้านสามสบ จ.เชียงใหม่
9	นางสมศรี เล่าป่า	บ้านห้วยจะค่าน จ.เชียงใหม่
10	นายวิทยา ศรีสุนทร	บ้านห้วยจะค่าน จ.เชียงใหม่
11	นายชัยรินทร์ ชัยวิสิทธิ์	ปางมะภาควิทยา จ.เชียงราย
12	นายทวีชาติ พันธุ์สกุล	ปางมะภาควิทยา จ.เชียงราย
13	นางธัญญารัตน์ ยาวุฒิ	ปางมะภาควิทยา จ.เชียงราย
14	นายประพัฒน์ หมั่นองค์	บ้านป่าดิงงาม จ.เชียงราย
15	นางมัทธนาพร ธรรมยา	บ้านป่าดิงงาม จ.เชียงราย
16	นายวีรศักดิ์ วรรณโอภาส	บ้านแม่สลองใน จ.เชียงราย
17	นายชาญชัย ชุ่มเมืองเย็น	บ้านแม่สลองใน จ.เชียงราย
18	นายชัยรัตน์ จินะราช	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 จ.เชียงราย
19	นางกฤษณา งามนอก	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 จ.เชียงราย
20	นางสาวปาริชาติ สุวรรณมา	นักศึกษาระดับปริญญาเอก
21	นางสาวนิจ จันทร์มล	นักศึกษาระดับปริญญาเอก
22	นายพิเชษฐ ไชยสุภา	นักศึกษาระดับปริญญาเอก
23	นายสุรเชษฐ์ บุญรักษ์	นักศึกษาระดับปริญญาเอก
24	นายชนะศึก โพธิ์นอก	นักศึกษาระดับปริญญาเอก
25	นางเยาวทิวา นามคุณ	นักศึกษาระดับปริญญาเอก

ภาคผนวก ช

ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

ระดมความคิดสร้างเครื่องมือในการวิจัย



การลงพื้นที่เพื่อศึกษาสำรวจสภาพบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย



ลงพื้นที่โรงเรียนบ้านสามสบ จ.เชียงใหม่



ลงพื้นที่โรงเรียนบ้านรินหลวง จ.เชียงใหม่



ลงพื้นที่โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จ.เชียงใหม่



ลงพื้นที่โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จ.เชียงใหม่

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย



ลงพื้นที่โรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน จ.เชียงใหม่



ลงพื้นที่โรงเรียนปางมะกาดวิทยา จ.เชียงราย



ลงพื้นที่โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม จ.เชียงราย



ลงพื้นที่โรงเรียนแม่สลองโน จ.เชียงราย



ลงพื้นที่โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 จ.เชียงราย



ลงพื้นที่โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จ.เชียงราย

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ประชุมเพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก





ประวัติคณะวิจัย



รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ

1. (หัวหน้าโครงการวิจัย)

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปริญญาเอก University of Southern California USA.

4. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญ

สาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษา

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

5.1 หัวหน้าโครงการวิจัย

(1) ผลการประเมินการสอนของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2548 (2549)

(2) การสังเคราะห์ผลงานวิจัยของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2548

(3) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาพหุปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน (2550)

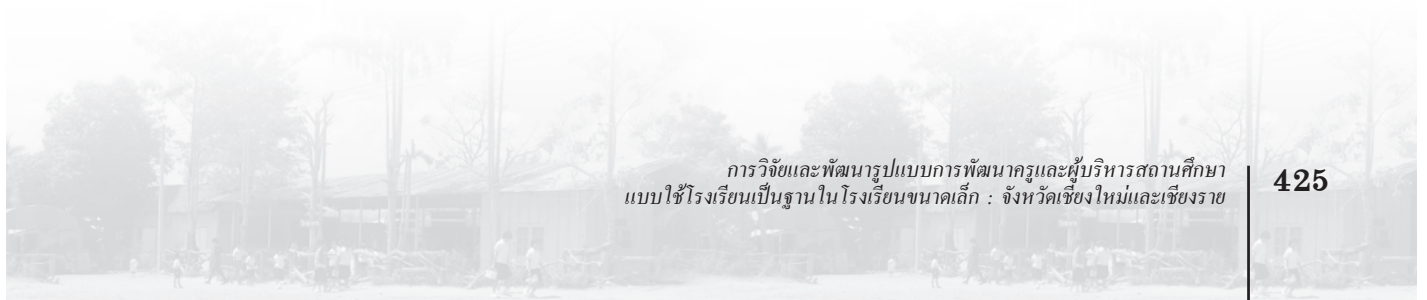
(4) กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา (2551)

(6) โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 (2552)

(7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย สำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภออมก๋อย (2553)

(8) โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 (2553)

(9) การสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 (2554)



รองศาสตราจารย์ ดร.ต่าย เชียงจี

1. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

2. การศึกษา

พ.ศ. 2514 ปริญญาตรี กศ.บ. (คณิตศาสตร์-ฟิสิกส์) วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร

พ.ศ. 2519 ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

พ.ศ. 2534 ปริญญาเอก กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

3. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ

- สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา
- สาขาวิชาสถิติการศึกษา
- สาขาวิชาการประเมิน

4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

- เปรียบเทียบประสิทธิภาพทางการเรียนของนักศึกษาประเภทโควตาและไม่ใช้
โควตาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศึกษาการพัฒนาการของสมรรถภาพสมองด้านการรับรู้ทางตา (P) ภาษา (V)
มิติสัมพันธ์ (S) จำนวนตัวเลข (N) และเหตุผล (R) ของนักเรียนหรือนักศึกษาที่มีอายุ
13 ถึง 22 ปี
- สร้างโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับไมโครคอมพิวเตอร์ เรื่อง การตัดเกรดที่นิยมใช้
ในการประเมินผลการศึกษา
- ประเมินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นำชุมชนเกี่ยวกับโรคเอดส์ อำเภอฝาง
จังหวัดเชียงใหม่
- ความไม่เสมอภาคทางการศึกษาของชนบทในภาคเหนือตอนบน กรณีศึกษา
คนพื้นเมือง จังหวัดลำปาง

- รูปแบบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดในสถานศึกษา

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

- บทบาทของผู้บริหารการศึกษาและผู้ประสานงานระดับท้องถิ่นต่อการดำเนินการ
การศึกษานอกโรงเรียน

- ประเมินผลงานการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการเกษตรที่สูง 2530 - 2534
(2535)

- ศึกษาความเป็นไปได้เบื้องต้นในการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา(พาณิชย์การ)
ในเขตการศึกษา 8

- โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง จังหวัดลำปาง

- การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่

- แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตรวิชาเลือกโดยใช้เนื้อหาภูมิปัญญา
ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน สำหรับนักเรียนในภาคเหนือตอนบน

- ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่สำเร็จการศึกษา
ในช่วงปี พ.ศ. 2540 - 2544

- การศึกษาเปรียบเทียบระบบการจัดการศึกษาแบบไตรภาคและแบบทวิภาค

- รูปแบบการจ้างงานและการระดมแรงงาน

- การวิจัยเชิงประเมินประสิทธิภาพการดำเนินการศึกษานอกโรงเรียน : กรณี
ศึกษาในภาคเหนือ

- การประเมินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่โครงการหลวง

- การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการเรียนรู้สำหรับบนพื้นที่สูง
อย่างยั่งยืน

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

1. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

2. การศึกษา

พ.ศ. 2407	ชั้นมัธยมศึกษา
พ.ศ. 2509	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา
พ.ศ. 2511	ประกาศนียบัตรวิชาบรรณารักษ์
พ.ศ. 2514	ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม
พ.ศ. 2518	การศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ. 2524	ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2533	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ

- การวางแผนทางการศึกษา
- การพัฒนาองค์กร
- การควบคุมและประกันคุณภาพการศึกษา
- การบริหารบุคลากรทางการศึกษา
- การวิจัยทางการบริหารการศึกษา

4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

- หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “สมรรถภาพทางวิชาชีพครูของนักศึกษาที่สอบคัดเลือกกับนักศึกษาที่ไม่สอบคัดเลือกของวิทยาลัยครูเชียงราย”

- หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสอนวันเสาร์-อาทิตย์ ตามทัศนะของครูอาจารย์ และประชาชนจังหวัดเชียงรายและพะเยา”

- หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่”

- ผู้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ”
- ผู้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยครู”
- ผู้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่”

- ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง “ทักษะการวางแผนพึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทยภูเขา ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการวางแผนที่พึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทยภูเขา ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “การสร้างคู่มือฝึกอบรมเรื่อง ทักษะการวางแผนพึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทยภูเขา หมู่บ้านกรณีศึกษาศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทักษะการวางแผนพึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทยภูเขา ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาหุปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา”
- หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชั้นเรียนตามโครงการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่”
- ผู้ร่วมวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1
- ผู้ร่วมวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2
- ผู้ร่วมวิจัยการสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาบรรณ

1. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

2. ประวัติการศึกษา

ปีที่จบ การศึกษา	ระดับ ปริญญา	สาขาวิชา	สถาบัน
2513	ปริญญาตรี	ภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2520	ปริญญาโท	ภาษาและวรรณคดี อังกฤษ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2522	ปริญญาโท	Curriculum and Instruction	University of Southern California, USA
2525	ปริญญาโท	Linguistics	University of Southern California, USA
2528	ปริญญาเอก	Linguistics	University of Southern California, USA

3. ประสบการณ์การทำงาน :

การวิจัย

วิรัตน์ ไวยกุล และคณะ. (2530). การพัฒนาแบบวัดความเข้าใจในการอ่านสำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดเชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิรัตน์ ไวยกุล และคณะ. (2531). การพัฒนาแบบวัดความเข้าใจในการอ่านสำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดเชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาบรรณ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นเรียนกับความคิด
สร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์.

- ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2542). การพัฒนาวัตกรรมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการเผยแพร่. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2549). การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาโดยการประเมินชั้นเรียน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ (2550). การพัฒนาหลักสูตรเพิ่มศักยภาพทางวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2552). โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัตกรรมการซื้อขายการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2553). โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัตกรรมการซื้อขายการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2554). การสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมการซื้อขายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารคำสอนและตำรา

- ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2539). เทคนิคการสอนอ่านภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2539). ภาษาและการสอน รวมบทความวิชาการ.
- ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (กำลังดำเนินงาน). การพัฒนาหลักสูตรและบทเรียนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฤตินันท์ สมุทรทัย

1. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

2. ประวัติการศึกษา

ปี กศ.2527 ศษ.บ.(ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปี กศ.2528 ศษ.บ.(เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปี กศ.2534 ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปี กศ.2549 ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญ

สาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษา

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

งานวิจัย

1. การสร้างแบบประเมินวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตกลุ่มสาขาวิชามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2543)

2. การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนกระบวนวิชาการวัดและประเมินผล การศึกษาเบื้องต้นของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (2546)

3. การประเมินโครงการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในโรงเรียนชนบท จังหวัดแม่ฮ่องสอน (วิจัยร่วม, 2546)

4. ผลการสำรวจข้อมูลตามโครงการพัฒนาการเรียนรู้อาสาผ่านทางห้องสมุด โรงเรียน (ความร่วมมือระหว่างสำนักงานยูเนสโก กรุงเทพฯ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

5. การติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน (วิจัยร่วม, 2550)

6. กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา (วิจัยร่วม, 2551)

7. การประเมินโครงการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่โครงการพัฒนาออยตุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปีงบประมาณ 2548-2550 (วิจัยร่วม : หัวหน้าโครงการ , 2551)

8. การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชั้นเรียนตามโครงการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ (วิจัยร่วม, 2552)

9. การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย แก่นักเรียนบนพื้นที่สูง ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ (วิจัยร่วม, 2552)

10. มาตรฐานห้องสมุด และตัวบ่งชี้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพห้องสมุดโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิจัยร่วม, 2553)

11. การประเมินโครงการความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง เชียงใหม่ เขต 5 รุ่น 7 (2553)

12. การประเมินโครงการความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง เชียงราย เขต 2 รุ่น 11-12 (2553)

13. การประเมินโครงการความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพครูแนะแนวตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง เชียงใหม่ เขต 1 รุ่น 1 (2553)

ประสบการณ์ในการทำงาน

- นักวิชาการศึกษา สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา
- ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาประจำสาขาการนิเทศ และประเมินผลการศึกษา
- หัวหน้าสายวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ดร.ปรารธนา ไกวิทย์ยางกูร

1. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

2. ประวัติการศึกษา

1) ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536

2) ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543

3) ปริญญาเอก การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551

3. สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

1) ระเบียบวิธีวิจัย

2) สถิติสำหรับการวิจัย

3) ประเมินโครงการ

4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ปี 2543-2553)

วิจัยเดี่ยว

1) การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543

2) การพัฒนารูปแบบการประเมินธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ (2550).

วิจัยร่วม

1) ประเมินผลโครงการทุนการศึกษานิสิต นักศึกษาแพทย์ มูลนิธิสมเด็จพระมหิตราชธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2549.

2) ประเมินผลโครงการสมองไหลกลับ (RBD). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2549.

3) การสังเคราะห์ผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารการศึกษา (แผน ข) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2548

- 4) การประเมินหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2547
- 5) ความพึงพอใจของนิสิตเกี่ยวกับการให้บริการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2546.
- 6) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาพหุปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน., 2550
- 7) การติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน, 2550
- 8) กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา, 2551
- 9) การประเมินโครงการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่โครงการพัฒนาโดยตุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2551
- 10) การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่, 2552
- 11) โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1, 2552
- 12) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย สำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภออมก๋อย, 2553
- 13) การวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่าย การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2, 2553
- 14) รายงานผลการติดตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรครูบรรณรักษ์ภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง, 2554
- 15) การสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2, 2554
- 16) การประเมินโครงการแผนงานทักษะชีวิตเพื่อเสริมสร้างการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (ได้รับทุนสนับสนุนจาก Pestalozzi Children's Foundation สวิสเซอร์แลนด์), 2554

17) การประเมินผลการดำเนินงานของแผนสนับสนุนโครงการเปิดรับทั่วไปและนวัตกรรมในช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2550 จนถึง 30 กันยายน 2553 (ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ), 2554

18) การประเมินผลการฝึกอบรมและผลการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2554

19) โครงการประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย)



นางชัชวารี หมอยา

1. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

2. ประวัติการศึกษา

1) ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ประถมศึกษา) เกียรตินิยมอันดับ 1 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2) ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

1) วิจัยการศึกษา

2) สถิติการศึกษา

4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2546 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2550 กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาพหุปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน

2551 กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา

2552 1) การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชั้นเรียนตามโครงการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

2) โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2553 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย สำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภออมก๋อย

2553 การวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่าย การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะเวลาที่ 2

2554 รายงานผลการติดตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรครูบรรณรักษ์ภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งระบบ ตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งการสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2



โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1

ที่ปรึกษา

ดร.เอนก เพิ่มวงศ์เสนีย์
นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล
นางโสภณา ตาแก้ว

เลขาธิการสภาการศึกษา
รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายด้านพัฒนาคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา
และพัฒนาระบบการเรียนรู้

นางทิพย์สุดา สุขเมธเสนีย์

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรางศรี พณิชยกุล

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิจรรยา

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวสมรชนีกร อ่องเอิบ

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา สกศ.

ดร.สุรางค์ วีรกิจพาณิชย์

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นายสำเนา เนื้อทอง

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นางสาวพิกุล กันทะวัง

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สกศ.

นางสาวศนิชา ภาวโน

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สกศ.

นางสาววันวิสา สิงห์พ

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สกศ.

บรรณาธิการเอกสาร

นางสาวสมรชนีกร อ่องเอิบ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นายสำเนา เนื้อทอง

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นางสาวณุตตรา แทนขำ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สกศ.

กลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
โทร. 02 668-7123 ต่อ 2513 โทรสาร 02 2431129