



รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคูรู และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดตราด

Sายงานการวิจัยและพัฒนา

**รูปแบบการพัฒนาคูรู
และผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก**

จังหวัดตราด



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



สิ่งพิมพ์ สกศ.อันดับที่ 29/2555

รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดตราด

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมพล สุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

อาจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี

อาจารย์ธันวดี ดอนวิเศษ

อาจารย์พัชรินทร์ รุจิรานุกูล

รองศาสตราจารย์ พรทิพา นิโรจน์



สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

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

200 หน้า

1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

**รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดตราด**

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 29/2555

พิมพ์ครั้งที่ 1 กรกฎาคม 2555

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนสุขุโขทัย 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



คำนำ

การวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญจิตวิทยาการ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ระยะที่ 1 เป็นการสืบค้นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดมากมาย โดยเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญจิตวิทยาการ มีรูปแบบ “การรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน แบบศูนย์การเรียน” เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา ในลักษณะของการนำนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ของทั้ง 5 โรงเรียน มาเรียนรวมในชั้นเดียวกัน มีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการร่วมกัน มีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบเครือข่ายโรงเรียน จนเกิดกลไกการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายมาตรฐานการจัดการศึกษาได้จริง ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด คณะครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ “ปัญญจิตวิทยาการ” ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำชุมชน นายกองดีการบริหารส่วนตำบล และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่กรุณาอำนวยความสะดวก เข้าร่วมให้ข้อมูลที่สำคัญทั้งจากการสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่มในการศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก การมีส่วนร่วมเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึง การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

คณะผู้วิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก และการสัมภาษณ์กลุ่มในการศึกษาบริบท และรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึง การใช้แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อทำความเข้าใจและอธิบายปรากฏการณ์ อีกทั้งยังศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการเข้าไปสังเกต ติดตามความสำเร็จ ศึกษาปัจจัยเงื่อนไข/อุปสรรค และประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-informant) อาศัยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมประชากรกลุ่มเป้าหมายทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ ครูผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียน จำนวนทั้งสิ้น 25 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดหลักตรรกะ ความสมเหตุสมผลเทียบเคียงแนวคิด ทฤษฎี ควบคู่บริบท (Context) พร้อมใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบ (Descriptive Statistics)

ผลการวิจัย

● บริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

1) บริบทของสถานศึกษา

เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในตำบลบางปิด และตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โดยร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การขาดแคลนครู ซึ่งมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูผู้สอน 2-3 คนต่อ 8 ห้องเรียน (ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-2 และระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6) จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ผลสืบเนื่องจากการที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ฉะนั้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ชุมชนคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ จึงได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกันในรูปแบบการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน โดยใช้สถานที่ของโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) เป็นศูนย์การเรียน โดยเป็นทั้งสถานที่บริหารจัดการสถานศึกษา สถานที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน

2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการศึกษามีข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา พอสรุปได้ว่า คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการเรื่องความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อาทิ การออกแบบ ผลิต พัฒนา และนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานและการพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book ทั้งนี้เพราะสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมมีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากระตุ้นและสร้างการเรียนรู้ให้กับนักเรียนภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนความต้องการจำเป็นในด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่าง ๆ เช่น สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของกฎกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานทางด้านการศึกษา จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจและต้องการพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

● รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

รูปแบบเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร อำเภอแหลมวงบ จังหวัดตราด หรือที่เรียกว่า “ศูนย์ปัญญาวิทยาคาร” เป็นรูปแบบการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ในลักษณะของเครือข่ายโรงเรียน โดยนำนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มาเรียนรวมกันที่โรงเรียนซึ่งเป็นที่ตั้งของศูนย์การเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยรวมนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นเรียนเดียวกันของทั้ง 5 โรงเรียน มาเรียนรวมกันในชั้นเรียนเดียวกัน จำแนกออกเป็น 2 ช่วงชั้น (ช่วงชั้นที่ 1 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) จัดให้มีครูประจำชั้นครบทุกชั้นเรียน และครูผู้รับผิดชอบสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพัฒนารูปแบบเป็นการบริหารจัดการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 แห่งให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 2) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน
- 3) เพื่อระดมทรัพยากรทางการศึกษาของทุกโรงเรียนมา เพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศูนย์การเรียน และพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้
- 4) เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก

ส่วนลักษณะการดำเนินงาน ศูนย์ปัญญาวิทยาคาร อาศัยรูปแบบ “การรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน แบบศูนย์การเรียน” มีโรงเรียนเครือข่าย เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งตั้งกระจายตัวอยู่ในพื้นที่ของตำบลบางปิด อำเภอแหลมวงบ ได้แก่ โรงเรียน วัดบางปิดบน โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ และตำบลคลองใหญ่ซึ่งเป็นตำบลที่มีเขตติดต่อกัน ได้แก่ โรงเรียนบ้านธรรมชาติดล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โดยมีเส้นทางคมนาคมสะดวก ระยะห่างของแต่ละโรงเรียนอยู่ระหว่าง 2-6 กิโลเมตร จากโรงเรียนศูนย์การเรียน ซึ่งปัจจุบันตั้งอยู่ ณ โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โดยอาศัยการคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในเรื่องอาคารสถานที่ การเดินทาง และที่ตั้ง ซึ่งที่ตั้งของโรงเรียนศูนย์การเรียนควรตั้งอยู่ตรงกลางระหว่างโรงเรียนเครือข่าย ในส่วนของโรงเรียนที่เหลือเป็นโรงเรียนเครือข่ายดำเนินการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนปฐมวัยในระดับชั้นอนุบาลตามปกติ อีกทั้งยังใส่ใจดูแลอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้คงสภาพ ในส่วนของการบริหารบุคลากร คณะผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียน จัดให้มีการวางแผนจัดอัตรากำลัง ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายปฏิบัติงานร่วมกัน ณ โรงเรียนศูนย์การเรียน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งยังมี

การบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยนำทรัพยากรทางการศึกษาจากโรงเรียนเครือข่ายมาใช้ร่วมกันที่โรงเรียนศูนย์สำหรับการบริหารทั่วไป เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร บริหารโรงเรียนศูนย์การเรียน ในรูปแบบองค์กรคณะบุคคลในการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 5 ท่าน นอกจากนี้ยังมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคาร การสั่งการใด ๆ ก็ต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกัน และลงนามคำสั่งต่าง ๆ ร่วมกันทั้ง 5 โรงเรียน โดยถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของเครือข่ายโรงเรียน

ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1) คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร ดำเนินการวางแผนการบริหารจัดการโรงเรียนศูนย์การเรียน ที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน) โดยกำหนดโรงเรียนศูนย์การเรียนเป็นโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) และโรงเรียนเครือข่าย ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ
- 2) ประชุมกับผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อชี้แจงแนวดำเนินการ
- 3) นำนักเรียนจากโรงเรียนเครือข่ายมาเรียนร่วมกันในโรงเรียนศูนย์การเรียนทุกชั้นเรียน ยกเว้นนักเรียนระดับปฐมวัยจัดให้เรียนที่โรงเรียนตามปกติ
- 4) คณะผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอน วางแผนบริหารจัดการการศึกษา ร่วมกัน
- 5) กำหนดบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการโรงเรียนศูนย์การเรียน และโรงเรียนเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป และจัดให้คณะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 โรงเรียน รับผิดชอบดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียนศูนย์ในแต่ละวัน สลับหมุนเวียนกัน

ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา

- 1) บุคลากร ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอน
- 2) ระบบการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศูนย์การเรียน และโรงเรียนเครือข่าย
- 3) สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น
- 4) งบประมาณ เช่น ค่าพาหนะรับส่งนักเรียน ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนศูนย์การเรียน ค่าประกันชีวิตนักเรียนกรณีการประกันอุบัติเหตุ เป็นรายบุคคล เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

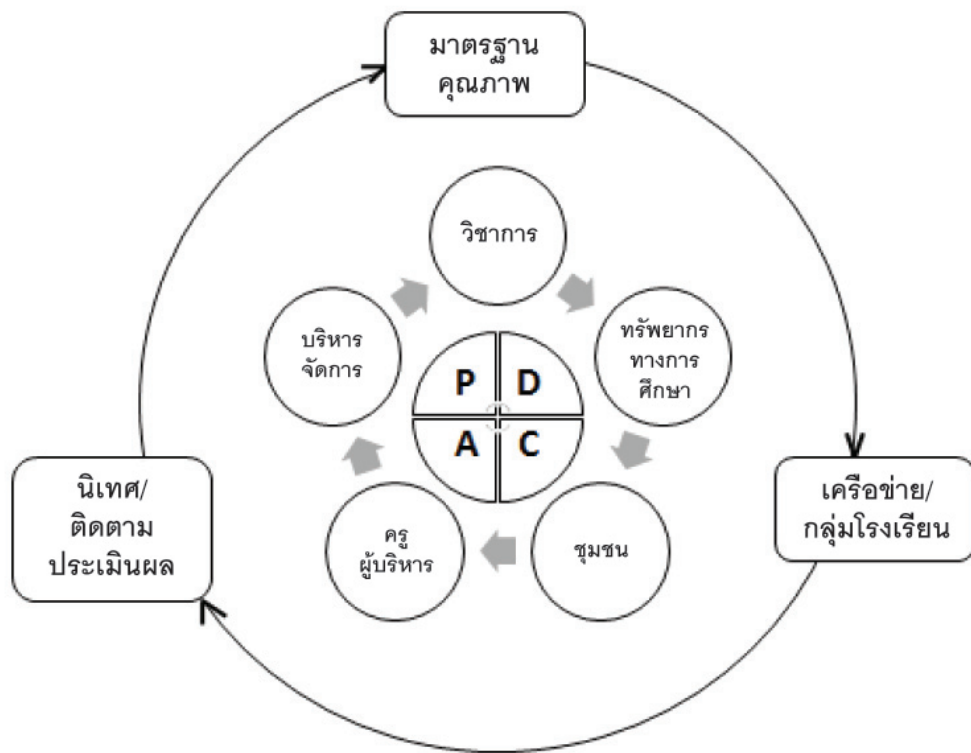
- 1) นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
- 2) นักเรียนในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคารมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร
- 3) อาศัยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา ทั้งโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ
- 4) ประหยัดงบประมาณภาครัฐ ลงทุนด้านงบประมาณต่ำ แต่คุณภาพนักเรียนสูงขึ้น

นอกจากนี้ยัง พบว่า มีเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 โรงเรียน มีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- 3) ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจ ในรูปแบบการบริหารจัดการแบบศูนย์โรงเรียนอย่างแท้จริง รวมทั้งให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่
- 4) การบริหารจัดการเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคาร เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม โดยยึดหลักประชาธิปไตย

ในการนี้ เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร ซึ่งอาศัยหลักการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน แบบศูนย์การเรียน ได้อาศัยรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้ความเป็นเครือข่าย / กลุ่มโรงเรียน ซึ่ง “มีใจ เสียสละ และเอาผู้เรียนเป็นหลัก” มาเป็นหลักคิดสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการนิเทศก์ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในเครือข่าย ในรูปแบบขององค์คณะบุคคลในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะระบบนิเทศการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำรงรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สมศ. และ สทศ. อาทิ NT, O-NET เป็นต้น โดยองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ ได้แก่ ความเป็นวิชาการ ถือเป็นกำลังสำคัญในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เกิดการยอมรับในสังคม ในขณะที่มีทรัพยากรทางการศึกษาจำกัด เครือข่ายโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา โดยนำการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่ายสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกำลังหลักในการสร้าง

ศรัทธาให้เกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาใน
 ทุก ๆ กรณี โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) ที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน กลไก
 ขับเคลื่อนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาต่อไป
 ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก: เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ

ที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย



● ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

คณะผู้วิจัย ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ โดยอาศัยแบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และชุมชนในเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญวิทยาการ เป็นผู้ประเมิน สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพที่ใช้ในครั้งนี้คณะผู้วิจัยกำหนดแนวคิดการประเมินตามมาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา จำแนกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับ คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับ คือ มาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความเป็นไปได้

ชุมชน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความถูกต้อง และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญจิตวิทยาการ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อาทิ การออกแบบ ผลิตภัณฑ์ และนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานและการพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book ทั้งนี้เพราะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากระตุ้นและสร้างการเรียนรู้ให้กับนักเรียนภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนความต้องการจำเป็นในด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่าง ๆ เช่น สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของกฎกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานทางด้านการศึกษา จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสนใจและต้องการพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่ง Kwakman (2003) ได้แบ่งการเรียนรู้ของครู เป็น 1) มุมมองด้านจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychological Perspective) โดยครูต้องสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้และความเชื่อใหม่ ครูจะไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องสร้างสรรค์บรรยากาศของการเรียนรู้ แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้อยู่ที่การเปลี่ยนแปลงท้ายสุดของการฝึกปฏิบัติในห้องเรียนแต่การเรียนรู้ก็ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในห้องเรียน การเรียนรู้ของครูจะเกิดขึ้นในสถานที่ที่หลากหลาย ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีพลังอาจจะได้รับมาจากภายนอกห้องเรียนก็ได้ 2) มุมมองด้านการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (Professional Development Perspective) มุมมองนี้เชื่อว่าบริบทสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด นักวิจัยบางกลุ่มมองว่าบริบทสถานที่ทำงาน น่าจะครอบคลุมเฉพาะห้องเรียน โรงเรียน ในขณะที่บางคนมองในบริบทที่กว้างกว่าว่า น่าจะรวมถึงกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย มุมมองทั้งสองมีความเชื่อว่าการพัฒนาตนเองของครูต้องเกิดทั้งในและนอกห้องเรียน โดยสนับสนุนให้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะแหล่งทางวิชาชีพ เพื่อให้การเรียนรู้ไปถึงเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sabar & HaShahar (1999) ได้ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ เป็นการศึกษากรณี (Case Study Method)

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม เช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติการ ฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังพบว่า การอบรมในโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ จะช่วยสนับสนุนการทำงานของครู เพิ่มแรงจูงใจ ทศนคติในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้าง วัฒนธรรมของการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังในโรงเรียนอีกด้วย

2. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา ซึ่ง กิตติวดี บุญเชื้อ (2546) ได้ทำการ สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน: ประสพการณ์จากโรงเรียนในโครงการโรงเรียน ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนของแต่ละ โรงเรียนซึ่งดำเนินการไปนั้น หลักการส่วนใหญ่ได้ยึดตามแนวทางที่ สกศ. แนะนำไป จึง เป็นไปในทำนองที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างกันเพียงในรายละเอียดปลีกย่อยตามปณิธานและ ความมุ่งหวังของแต่ละโรงเรียน โดยโครงสร้างรูปแบบโดยรวมเน้นการปรับในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การบริหารจัดการและการปรับวัฒนธรรมการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทาง ด้านการสร้างจิตสำนึกและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการประเมินผลโดยรวม การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ครูทุกคนและทุกวิชา และการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน และ Unesco (1986) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของ การเรียนรู้ ทศนคติและค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน การยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรม ทางการศึกษา การสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ การปรับ เปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีและสังคม แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ของ โครงการ / แผนงาน ประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ และสร้างความก้าวหน้าทางประสพการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการประเมินประสิทธิภาพหลังการใช้รูปแบบการพัฒนา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้นำรูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กและ แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ในโรงเรียนขนาดเล็กให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชนในศูนย์ปัญหาวิทยาคาร เป็นผู้ประเมิน สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพผู้วิจัยกำหนดแนวคิดการประเมินตามมาตรฐาน การประเมินระบบของคณะกรรมการ มาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนก ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกำหนดมาตรฐาน สำหรับการประเมินผลระบบแผนงาน โครงการ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยคณะกรรมการ นี้ได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับการประเมินผล ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้านดังต่อไปนี้ (McMillan & Schumacher. 2001 citing Owen. 1993 : 41-45) ได้นำหลักการ ประเมินตามแนวคิดของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อประเมินการพัฒนาครูแบบให้ เป็นไปตาม มาตรฐานการประเมินใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นประโยชน์ ประเมินความ ต้องการและความสนใจของผู้นำข้อมูลไปใช้ โดยมีสารสนเทศที่สอดคล้องเหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) ด้านความเป็นไปได้ ประเมินกระบวนการโดยประเมิน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินและการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ทำให้ผลการ ประเมินมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า 3) ด้านความเหมาะสม ประเมินความเหมาะสมกับสภาพ ของสถานศึกษา และเจตนาธรรมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยมีการรายงานผลด้วยความยุติธรรม และด้าน ความถูกต้อง ประเมินความสอดคล้องของวิธีการกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโดยมี สารสนเทศเชื่อถือได้และกระบวนการประเมินเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการรายงานผลที่ ชัดเจน ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Evertson (1989) ศึกษาการพัฒนาและ ใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินผลการฝึกอบรม โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อปรับปรุงการจัดการห้องเรียนในระดับประถมศึกษา หลักการ ที่ใช้คือส่งหน่วยพัฒนาบุคลากรประจำเขตพื้นที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในโรงเรียน จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน จากนั้นผู้ให้การฝึกอบรมจะใช้เวลาเพิ่มอีก 2 สัปดาห์ สำหรับพัฒนาการนำเสนอและกิจกรรมสำหรับการประชุม เชิงปฏิบัติการซึ่งจะจัดขึ้นก่อน วันเปิดภาคเรียน หลังจากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนคือ 1) การให้

ความรู้ เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลอง เพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่หรือการเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การสร้างกฎสำหรับพฤติกรรมทั่ว ๆ ไป การสร้างกฎและกระบวนการสำหรับเรื่องเฉพาะ 2) การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน 3) การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้ให้การฝึกอบรมจะเน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ผลการศึกษาพบว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

● ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน การดำเนินการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมสนับสนุนและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน
- 3) ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการดำเนินการสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

● ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอื่น ๆ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโรงเรียนกลุ่มปัญญาพิทยาคาร
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญาพิทยาคาร



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ฐ
สารบัญตาราง	ฒ
สารบัญแผนภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 โจทย์การทำวิจัย/คำถามวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิด/ตัวแปรที่ศึกษาขอบเขตการทำวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครู	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในประเทศไทย	12
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	14
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินการรูปแบบ	52
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
3.1 วิธีการศึกษา	63
3.2 การเลือกพื้นที่	64
3.3 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ	65
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล	67
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	68
3.7 แนวคิดนำที่ใช้ในการศึกษา	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	75
4.1 บริบทของชุมชนและโรงเรียน	76
4.1.1 บริบทของชุมชน	76
4.1.2 บริบทของโรงเรียน	82
4.2 บริบทของเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคาร	112
4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์ปัญญาวิทยาคาร	113
4.2.2 ข้อมูลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคาร	117
4.3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ	119
4.4 กรณีตัวอย่างการสัมภาษณ์เจาะลึก	122
4.5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	132
4.6 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	135
4.7 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	138
4.8 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	150
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	155
5.1 สรุป	156
5.2 อภิปราย	164
5.3 ข้อเสนอแนะ	168
บรรณานุกรม	170
ภาคผนวก	173
ก แนวประเด็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (Interview Guide)	174



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงฐานข้อมูลประชากรและครัวเรือนตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด	78
4.2 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553	84
4.3 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554	85
4.4 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553	86
4.5 แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ปีการศึกษา 2553	87
4.6 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนวัดบางปิดบน ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553	92
4.7 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนวัดบางบน ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554	93
4.8 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553	94
4.9 แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ปีการศึกษา 2554	95
4.10 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553	98
4.11 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554	99
4.12 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553	99
4.13 แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ปีการศึกษา 2553	100
4.14 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนบ้านธรรมชาติด่าง อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553	103
4.15 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านธรรมชาติด่าง อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554	104
4.16 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน พร้อมทั้งสถิติการใช้ ปีการศึกษา 2553	105
4.18 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553	109
4.19 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554	110
4.20 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553	110
4.21 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน พร้อมทั้งสถิติการใช้ ปีการศึกษา 2553	111
4.22 แสดงข้อมูลนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร ปีการศึกษา 2553	115
4.23 แสดงจำนวนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร ปีการศึกษา 2554	116
4.24 แสดงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา	120
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร	132
4.26 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล แยกเป็นรายข้อ	133
4.27 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู แยกเป็นรายข้อ	133
4.28 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่าง ๆ แยกเป็นรายข้อ	134
4.29 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านหลักสูตร แยกเป็นรายข้อ	134
4.30 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู แยกเป็นรายข้อ	135

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	138
4.32 คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	139
4.33 คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	141
4.34 คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	144
4.35 คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเหมาะสม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	146
4.36 คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความถูกต้อง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	148

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	ช
1.1	4
2.1	23
3.1	74
4.1	76
4.2	80
4.3	118
4.4	137



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสทางวิชาชีพ เพราะสถานที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลความเจริญ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูและผู้บริหารบางคนหลีกเลี่ยงที่จะไปปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกรงจะขาดโอกาสในด้านต่างๆ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาด้านต่างๆ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า คุณภาพนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหา คือ โรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่ 2 กว่า 500 โรงเรียน โรงเรียนเหล่านี้คือ โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในภารกิจการสอน และการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กยังเป็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วน และต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นหรือครูจำนวนจำกัด การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมามักต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียน ตามโรงแรม ห้องประชุมในส่วนกลาง ผลเสียที่ตามมาคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ทั้งที่มีครูไม่ครบชั้น ขาดการสอนทดแทน ยิ่งทำให้

มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษามีช่องว่าง ห่างออกไปอีก ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาครูโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นสถานที่พัฒนา คือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังได้มีความพยายามร่วมกันในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา

กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จึงได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกันในรูปแบบการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน โดยใช้สถานที่ของโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) เป็นสถานที่บริหารจัดการและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน มีชื่อว่า “กลุ่มปัญญวิทยาการ” ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

คณะผู้วิจัย จึงได้สนใจศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อวางรากฐานและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถรองรับการพัฒนาการศึกษา และถือเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



1.3 โจทย์การทำวิจัย/คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

1.3.2 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิด/ตัวแปรที่ศึกษาขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด เป็นการศึกษาถึงบริบท เพื่อทำความเข้าใจและอธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและมีความชัดเจนต่อการวิเคราะห์ และนำไปสู่การเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: เครื่องข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

1.5.2 การฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การฝึกอบรมหรือพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดขึ้นในโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการฝึกอบรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้าฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมัครใจเข้าฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำสู่ห้องเรียน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องในลักษณะ “กัลยาณมิตรนิเทศ” การอบรมใช้กระบวนการประเมินครบวงจร ที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืน

1.5.3 กลุ่มปัญญวิทยาการ หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่รวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียน วัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) รูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ถือเป็นนวัตกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่
- 2) แนวทางการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่เกิดจากผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้
- 3) ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่

1.6.2 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานพัฒนาครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถนำแนวทางการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่เกิดจากผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้
- 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้มีข้อมูลเพื่อการวางแผนนโยบาย การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
- 3) คณาจารย์และนักวิจัย ได้ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์และนำเสนอเผยแพร่ในบทความวิชาการต่อสาธารณะชน
- 4) คณะ/ภาควิชา/หลักสูตร ได้นำผลการวิจัยเพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดและผู้ที่สนใจสามารถให้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทใกล้เคียงกันให้มีประสิทธิภาพได้
- 6) โรงเรียนขนาดเล็กสามารถนำรูปแบบการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอกรอบแนวความคิดเบื้องต้น ในโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียน กลุ่มปัญญวิทยาการ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด โดยครอบคลุมเนื้อหาองค์ความรู้ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครู
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในประเทศไทย
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินการรูปแบบ
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ภารกิจสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ คือการจัดให้ผู้เรียนได้มีที่เรียนอย่างทั่วถึง ดังนั้นในอดีตแต่ละชุมชนจึงมีการจัดตั้งสถานศึกษาในชุมชนหรือหมู่บ้านของตน มีโรงเรียนกระจายอยู่ในทุกหมู่บ้านแม้ในชนบทป่าเขา ต่อมารัฐบาลมีนโยบายลดจำนวนประชากร โดยการส่งเสริมการคุมกำเนิด อัตราการเกิดของประชากรของไทยจึงลดลง ลูกค้ำของโรงเรียนในชุมชนคือเด็กที่เข้าเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาจึงลดลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการอพยพโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานชนบท รวมทั้งการคมนาคมที่สะดวกขึ้น ทำให้ผู้ปกครองที่มีศักยภาพ นิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเขตเมือง ซึ่งมีความพร้อมในปัจจัยต่างๆ และมีชื่อเสียงมากกว่า รวมทั้งโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงในตัวเมืองก็ใช้วิธีจัดบริการรถรับ-ส่ง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง ทำให้โรงเรียนประถมศึกษาในชนบทหลายแห่งกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งนับวันจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วริยพร แสงนภาพร (2550) ได้นำเสนอปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กกว่ามีปัญหามากมายหลายด้าน ดังนี้

1) ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่สำคัญคือ ขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ มีครูไม่ครบชั้นเรียน มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบที่คิดตามเกณฑ์จำนวนบุคลากร รวมทั้งขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น ธุรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีภารโรง ทำให้ครูและนักเรียนต้องรับภาระทุกอย่าง

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

2) ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่มาก การจัดสรรงบประมาณคิดตามรายหัวนักเรียน โรงเรียนจึงได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตามสัดส่วนจำนวนนักเรียนที่น้อยไปด้วย ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารและจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

3) ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมและทันสมัย หนังสือแบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน อาคารเรียนมีสภาพเก่า ชำรุด

ทรุดโทรม และไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตลอดจนขาดห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และภาษา ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ และขาดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจากการลงทุนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาขาดการประสานงานและติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญขาดผู้นำสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

5) ปัญหาความยากจนของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งอยู่ในชนบทที่ยากจน ชุมชนด้อยการศึกษา จึงไม่สามารถให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

6) ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 20,771 แห่ง จาก 32,000 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 65 ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขาดความพร้อมในด้านต่างๆ อยู่มาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์) มาตรฐานที่ 5 (ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร) นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหานักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดการเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน ขาดแคลนอาหารกลางวันและงานอเนกมัย ไม่มีประสิทธิภาพ

ผลสืบเนื่องมาจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครู

2.2.1 มุมมองด้านการเรียนรู้ของครู

Kwakman (2003) แบ่งมุมมองการเรียนรู้ของครูเป็น 2 มุมมอง มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1.1 มุมมองด้านจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychological Perspective)

ครูต้องสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้และความเชื่อใหม่ ครูจะไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องสร้างสรรค์บรรยากาศของการเรียนรู้ แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้อยู่ที่การเปลี่ยนแปลงท้ายสุดของการฝึกปฏิบัติในห้องเรียนแต่การเรียนรู้ก็ไม่จำเป็นต้องอยู่

ในห้องเรียน การเรียนรู้ของครูจะเกิดขึ้นในสถานที่ที่หลากหลาย ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีพลังอาจจะได้รับมาจากภายนอกห้องเรียนก็ได้

2.2.1.2 มุมมองด้านการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (Professional Development Perspective)

มุมมองนี้เชื่อว่าบริบทสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด นักวิจัยบางกลุ่มมองว่าบริบทสถานที่ทำงานน่าจะครอบคลุมเฉพาะห้องเรียน โรงเรียน ในขณะที่บางคนมองในบริบทที่กว้างกว่าว่าจะรวมถึงกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย

มุมมองทั้งสองมีความเชื่อว่าการพัฒนาตนเองของครูต้องเกิดทั้งในและนอกห้องเรียน โดยสนับสนุนให้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะแหล่งทางวิชาชีพ เพื่อให้การเรียนรู้ไปถึงเป้าหมาย

2.2.2 หลักการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน

Kwakman (2003) อธิบายหลักการเรียนรู้ของครูไว้ 3 ประการ ดังนี้

2.2.2.1 การเรียนรู้ของครูในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกันซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

2.2.2.2 การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะทำงาน เป็นการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะทำงาน เกิดจากการร่วมมือรวมพลังในการทำงานในโรงเรียน ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและสารสนเทศใหม่ ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ และสร้างแหล่งการเรียนรู้

2.2.2.3 การเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะที่ใช้ในการสอน ด้านการจัดการห้องเรียน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและนำไปใช้ประโยชน์ได้

หลักการดังกล่าวสนับสนุนให้ครูเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์

2.2.3 วิธีการเรียนรู้ของครู

Scribner (1999) แบ่งวิธีการเรียนรู้ของครูเป็น 3 วิธี ดังนี้

2.2.3.1 วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Teacher Collaboration) มุ่งเน้นกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการห้องเรียนและการพัฒนาปรับปรุงทักษะด้านการสอน



2.2.3.2 วิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ (Individual Inquiry and Job Experience) ใช้วิธีการอ่านเพื่อสะสมความรู้สารสนเทศและข้อมูลต่าง ๆ และการทำวิจัยเพื่อหาวิธีสอนหรือวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับห้องเรียนของตน

2.2.3.3 วิธีการเรียนรู้จากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูที่เป็นแบบทางการ (Formal Professional Development Activities) เช่น การประชุม การสัมมนา เป็นต้น

Kwakman (2003) กล่าวถึงการเรียนรู้ของครูในบริบทโรงเรียน 4 แบบ คือ

1) วิธีการอ่าน (Reading) เป็นวิธีที่ครูใช้เพื่อสะสมความรู้ สารสนเทศ รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ

2) วิธีลงมือปฏิบัติและวิธีการทดลอง (Doing and Experimenting) เป็นวิธีที่ครูเชื่อมโยงภาคทฤษฎีลงสู่ภาคปฏิบัติ การทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับห้องเรียนของตน

3) การสะท้อนความคิด (Reflection) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ครูได้ข้อมูลป้อนกลับที่ต้องนำมาปรับปรุงการสอนและการจัดการห้องเรียนของตน

4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ แก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงาน นำข้อมูลไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับงานครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบูรณาการลงไปในตารางของโรงเรียน

2.2.4 วิธีการพัฒนาวิชาชีพครู

รูปแบบที่ใช้ในวงการศึกษา มี 2 รูปแบบ ดังนี้

2.2.4.1 การฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) ได้แก่ การปฐมนิเทศ การช่วยเหลืองาน การเป็นพี่เลี้ยง การติดตามดูแล การฝึกงาน การสับเปลี่ยนงาน

2.2.4.2 การฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job Training) ได้แก่ การบรรยาย การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม การจำลองสถานการณ์ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสัมมนาทางโทรศัพท์ การประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ

การฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาวิชาชีพครูที่นิยมใช้กันมาก เพราะเป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ มีค่าใช้จ่ายน้อย ปรับเปลี่ยนตารางฝึกอบรมได้ง่าย และช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Training)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในประเทศไทย

2.3.1 สภาพการพัฒนาครูในประเทศไทยทั่ว ๆ ไป

ปัจจุบันประเทศไทยมีครูประจำการในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนกว่า 500,000 คน (รวมทุกสังกัด) หน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาครูในระดับภาพรวม คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการประสานและจัดทำนโยบาย แผน และแนวทางในการพัฒนาครูฯ ส่วนในระดับปฏิบัติการเป็นภารกิจของหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนรับผิดชอบการพัฒนาครูเอกชน เป็นต้น

การดำเนินงานพัฒนาครูที่ผ่านมา ส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้วางแผนและดำเนินการพัฒนา ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรม กลวิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก บางครั้งมีจำนวนหลายร้อยคน ผู้อบรมกับผู้ให้การอบรมไม่สามารถสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิด สถานที่จัดอบรมจัดตามโรงแรม มหาวิทยาลัย ซึ่งห่างไกลจากความเป็นจริงของห้องเรียน และในการเชิญครูเข้าร่วมประชุม มีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร ระยะเวลาการอบรมมีตั้งแต่หลักสูตร 1 วัน ถึง 30 วัน หลังการอบรมขาดการติดตาม ประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ แต่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับวุฒิบัตร แสดงว่าผ่านการอบรม และนำไปใช้ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การจัดการอบรมโดยส่วนกลางจึงขาดความเข้าใจในบริบทที่มีความแตกต่างระหว่างผู้เข้าอบรมที่มาจากต่างพื้นที่ ดังนั้น สิ่งที่อบรมจึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2545) สำหรับระยะเวลาที่ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในรอบปี พบว่า ครูส่วนใหญ่มีเวลาในการพัฒนาตนเองพอประมาณ ร้อยละ 43.04 และเข้าประชุม/อบรมทางวิชาการในรอบปีที่ผ่านมา 2-3 ครั้ง ร้อยละ 47.55 (พฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2549)

นอกจากนี้ มีข้อมูลผลการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัดในปี 2550 (Teacher Watch) ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ครูได้รับการฝึกอบรมในรอบปีที่ผ่านมา ร้อยละ 92.0 และไม่ได้เป็นผู้กำหนดหัวข้อการอบรมเอง ร้อยละ 91.70 ส่วนใหญ่แหล่งที่ครูได้รับการอบรมเป็นหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา โดยหัวข้อที่ได้รับการอบรมส่วนใหญ่ ได้แก่ วิธีการสอน การออกแบบงานสอน การจัดหลักสูตร ฯลฯ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่าในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผ่านมา

ถึงแม้ครูจะได้รับการอบรมจำนวนมากและบ่อยครั้ง แต่ครูจำนวนหนึ่งก็ยังปฏิบัติไม่ได้ และบางส่วนยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้คุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือการพัฒนาครูที่ผ่านมายังไม่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผ่านมา พบปัญหาดังนี้

- 1) ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาครูไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน
- 2) ขาดงบประมาณในการพัฒนาครู ทำให้การดำเนินงานพัฒนาครูทำได้ไม่ทั่วถึง และยังไม่สามารถจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินการเรื่องคุปองวิชาการให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้
- 3) การอบรมส่วนใหญ่มักมีระยะเวลาสั้น ไม่เหมาะกับเนื้อหา เน้นหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้
- 4) การอบรมมักจะขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หลังการอบรมครูไม่ค่อยได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้หรือขยายผล เพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น
- 5) การพัฒนาครูที่ผ่านมามีก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะครูต้องไปอบรมนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องทิ้งการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหาภายในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น
- 6) หลักสูตรการพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มักใช้รูปแบบเดิม ๆ คือการอบรม สัมมนา การอบรมในเวลาราชการทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหา
- 7) ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาครู การฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 8) ไม่มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย มีอยู่กว่า 13,000 โรงเรียน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สภาพการพัฒนาครูของโรงเรียนขนาดเล็กใน

ระยะที่ผ่านมามีสภาพไม่แตกต่างจากการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดอื่นๆ คือ การพัฒนาใช้วิธีการอบรมซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู เน้นหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติจริง จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พบว่า หลังการอบรมครูไม่ค่อยได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้หรือขยายผล และรูปแบบการพัฒนาครูก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะครูต้องไปอบรมนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องทิ้งการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหาภายในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาครูหรือฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับการแก้ปัญหาคุณภาพครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเป็นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องให้ครูออกจากโรงเรียน เป็นการแก้ปัญหาครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม คือการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา แนวทางดังกล่าว เป็นวิธีการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อมๆกันทั้งโรงเรียน เน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครูหรือกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียง ที่ได้รับการยอมรับเป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา การพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติ สอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู ไม่เป็นการสร้างภาระให้ครู แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาดังเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้จะสามารถแก้ปัญหาคุณภาพของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี

2.4.1 ความหมายการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

EI-Baz และคณะ (2003) อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เป็นวิธีการที่ให้ครูในโรงเรียนได้เตรียมความพร้อมในด้านสื่อวัสดุการเรียนรู ซึ่งถือเป็นเทคนิคพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการอบรมดังกล่าวนี้จะช่วย

พัฒนาให้ครูเกิดความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนมากขึ้น

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากเอกสารงานวิจัยของ UNESCO (1986) Sabar และ HaShahar (1999) สุวิมล ว่องวาณิช (2546) และอรพรรณ พรสีมา และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2547) ไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตรและปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมมุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน
- 2) การฝึกอบรมเกิดขึ้นภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และครูไม่เสียเวลาที่ต้องเดินทางออกไปฝึกอบรมนอกโรงเรียนเหมือนการฝึกอบรมแบบเดิม
- 3) สื่อวัสดุการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ทันที
- 4) สื่อวัสดุการเรียนรู้จัดทำขึ้นด้วยการบูรณาการทางด้านภาษาและวิธีวิทยาเข้าด้วยกัน
- 5) กระบวนการฝึกอบรมเกิดจากผู้นำในโรงเรียนหรือครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรืออาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ภายนอกโรงเรียน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการก็ได้
- 6) กระบวนการฝึกอบรมมีคำหลักที่สำคัญ คือ กระบวนการวางแผน (process of learning) การปฏิบัติ (implementation) และการประเมินผล (evaluation)
- 7) กระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทุกคนต้องเข้าใจถึงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องและรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ

สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (The Association for Teacher Education in Europe - ATEE, 1993-1995) ซึ่งเป็นสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า นักการศึกษาได้ตระหนักในความสำคัญของโรงเรียนและชี้ว่า โรงเรียนต้องเป็นศูนย์กลางการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาครูที่จะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาจึงต้องสนองตอบความต้องการของโรงเรียนและครูในโรงเรียน แนวคิดใหม่ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูประจำการได้เปลี่ยนจากการใช้สถาบันเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านหลักสูตรไปเป็นการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการเรียนรู้มากกว่าการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

2.4.2 หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอหลักการการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

- 1) เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 2) เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ
- 3) เป็นการพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 4) เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมิใช่เป็นการบังคับ
- 5) เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม
- 6) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง
- 7) เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่มและการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 8) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการ PDCA คือมีการวางแผนนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

9) เป็นการฝึกอบรมที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มีการประเมินหลากหลายรูปแบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม และประเมินผลจากการฝึกอบรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผลจากผู้เรียนของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

10) เป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพผู้เรียน

2.4.3 องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำหรับองค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอไว้ สรุปได้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาครูให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2) ผู้จัดฝึกอบรม คือครูที่เห็นปัญหาและมีความต้องการในการอบรมร่วมกันจัดอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ต้องการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่

3) ผู้ให้การฝึกอบรม คือครูที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ครูผู้เข้ารับการอบรมต้องการ มีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู

4) ผู้เข้ารับการอบรม คือครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการอบรม

5) ระยะเวลาอบรม ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้จัดอบรมและผู้ให้การอบรม เป็นการดำเนินการที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผู้ให้การอบรมและผู้อบรมอาจพบกันในเวลาปฏิบัติงานสาขาวิธีการในขณะปฏิบัติงาน หรือพบปะสนทนากันเป็นประจำในช่วงเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียน ช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเช้าก่อนเข้าเรียน ก็ได้

6) รูปแบบการพัฒนาไม่ตายตัว แต่มีกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้วงจร PDCA เป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการ และใช้กระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนา คือ (1) การให้ใจ มีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม (2) ร่วมใจ คือทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม (3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ (4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง

7) เนื้อหาการอบรม ตามความต้องการของผู้อบรม ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน

8) สถานที่อบรม ใช้ในโรงเรียน ในห้องเรียน สามารถสาขาวิธีการปฏิบัติจริงได้ทันที

9) งบประมาณ ตามที่โรงเรียนจัดสรร และอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน

10) การประเมินผล มี 3 ระยะ คือ ก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม สำหรับเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่สนับสนุนอย่างจริงจัง โดยบรรจุแผนการพัฒนาคูไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ผู้ให้การอบรมต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

2.4.4 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Unesco (1986) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

- 1) พัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านทักษะการสื่อสารเนื้อหาสาระของการเรียนรู้ทัศนคติและค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 2) เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา
 - 3) เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ
 - 4) เพื่อการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม
 - 5) เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
 - 6) เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ของโครงการ/แผนงาน
 - 7) เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ
 - 8) เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน
- นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เพื่อให้ครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ไปช่วยพัฒนาเพื่อนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้ขยายเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับกว้างมากขึ้น จนเกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง การร่วมคิด ร่วมทำ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

2.4.5 ขั้นตอนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Unesco (1986) ได้จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาครูผู้สอนใน 5 ประเทศ คือ สาธารณรัฐเกาหลี เนปาล ปากีสถาน ปาปัวนิวกินี และไทย ด้วยกระบวนการอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนหลักของการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุปัญหาของการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการโดยใช้เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้วางแผนการฝึกอบรม เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยอาจใช้วิธีการสำรวจ สัมภาษณ์ การสังเกต ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาจัดลำดับความสำคัญสูงสุดเพื่อวางแผนในการฝึกอบรม ขั้นตอนนี้อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนการใช้การฝึกอบรมเป็นแนวปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเกณฑ์ ในการอบรมนั้นจำเป็นต้องสร้างค่าหรือเกณฑ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทางเลือกสำหรับการฝึกอบรม เป็นการใช้ชุดของเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่แล้วมาพิจารณาเพื่อกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ของการฝึกอบรม มีการจัดโครงการฝึกอบรม พิจารณาคัดเลือกและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ อย่างเป็นระบบตามความต้องการความจำเป็นที่เกิดขึ้น แล้วตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติพร้อมกับมีการวางแผนและการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการนำเอาขั้นตอนที่ได้วางแผนก่อนการฝึกอบรมมาใช้เป็นกิจกรรมของการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้รับการอบรมในโรงเรียน มีการเตรียมการเกี่ยวกับวัสดุการฝึกอบรม ผู้อำนวยการความสะอาดหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้รับการอบรม ถูกคัดเลือกและดำเนินการร่วมกัน ทั้งมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับวัสดุการเรียนรู้และบุคคลเพื่อใช้ในการดำเนินการก่อนการฝึกอบรมจริง อาจมีการดำเนินการฝึกอบรมเป็นโครงการทดลองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม รูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินต้องใช้ทั้งการประเมินระหว่างการฝึกอบรมและประเมินสรุปผลการฝึกอบรม โดยสมาชิกในกลุ่มแผนงานหรือผู้รับการฝึกอบรมดำเนินการร่วมกัน

สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

- 1) โรงเรียนต้องศึกษาสถานการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อแยกแยะความต้องการและศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน
- 2) โรงเรียนต้องศึกษาว่าเคยประสบความสำเร็จอย่างไรในอดีตและควรจะทำแผนอย่างไรต่อไปในอนาคต
- 3) โรงเรียนกำหนดเป้าหมายที่คาดว่าจะเป็นไปได้จริงและนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดแผนการฝึกอบรมครู
- 4) โรงเรียนให้ครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเป็นผู้ให้การฝึกอบรมครูในโรงเรียนและอาจมีครูจำนวนไม่มากจากโรงเรียนใกล้เคียงมาเข้าร่วมรับการฝึกอบรมด้วย
- 5) วิธีการฝึกอบรมเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อยกระดับความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน
- 6) เน้นการทำงานเป็นทีมและการจัดกิจกรรม
- 7) หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจะกลายเป็นครูผู้นำในโรงเรียนของตนต่อไป

2.4.6 ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้แบ่งประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม อาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานที่เดียวกันของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้าย ๆ กัน และช่วยกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน จัดประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้มีประสบการณ์และครูผู้เข้ารับการอบรม

ประเภทที่ 2 โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมภายในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการฝึกอบรมตามความต้องการของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้ให้การฝึกอบรมจะจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาความต้องการความจำเป็นของครูแต่ละคน จากนั้นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู



Smylie และคณะ (2001) พบว่า การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทที่ 2 ที่อาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นการฝึกอบรมที่มีคุณภาพมากที่สุดอีกด้วย

ประเภทที่ 3 หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมแต่เข้ามาดำเนินการฝึกอบรมภายในโรงเรียนโดยออกแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา ผู้ให้การฝึกอบรม และเวลาในการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการของโรงเรียน

ประเภทที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้ดำเนินการฝึกอบรมโดยให้โรงเรียนระบุความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของโรงเรียนเข้ามาที่หน่วยงาน จากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นดังกล่าว แล้วจึงเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อให้ครูเข้าไปฝึกอบรม

2.4.7 ประโยชน์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Powney and others (1993) สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อโรงเรียนในด้านที่ครูไม่ต้องทิ้งชั่วโมงสอนไปอบรม ด้านการสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียน ด้านการประหยัดงบประมาณและทรัพยากร

2) ประโยชน์ต่อครูที่เลี้ยง ในด้านการสร้างความตระหนัก และเป็นการเสริมพลังให้กับครูที่เลี้ยง

3) ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

4) ประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้ดำเนินโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในปี 2545 - 2546 พบว่า การพัฒนาครูรูปแบบนี้มีจุดเน้นการสร้างเอกภาพการพัฒนาที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน ช่วยสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ประหยัดค่าใช้จ่ายและมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานใช้ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูแห่งชาติ เป็นวิทยากรไปอบรมเพื่อนครูที่โรงเรียน ผลการดำเนินงานได้รูปแบบการพัฒนาครู จำนวน 10 รูปแบบ

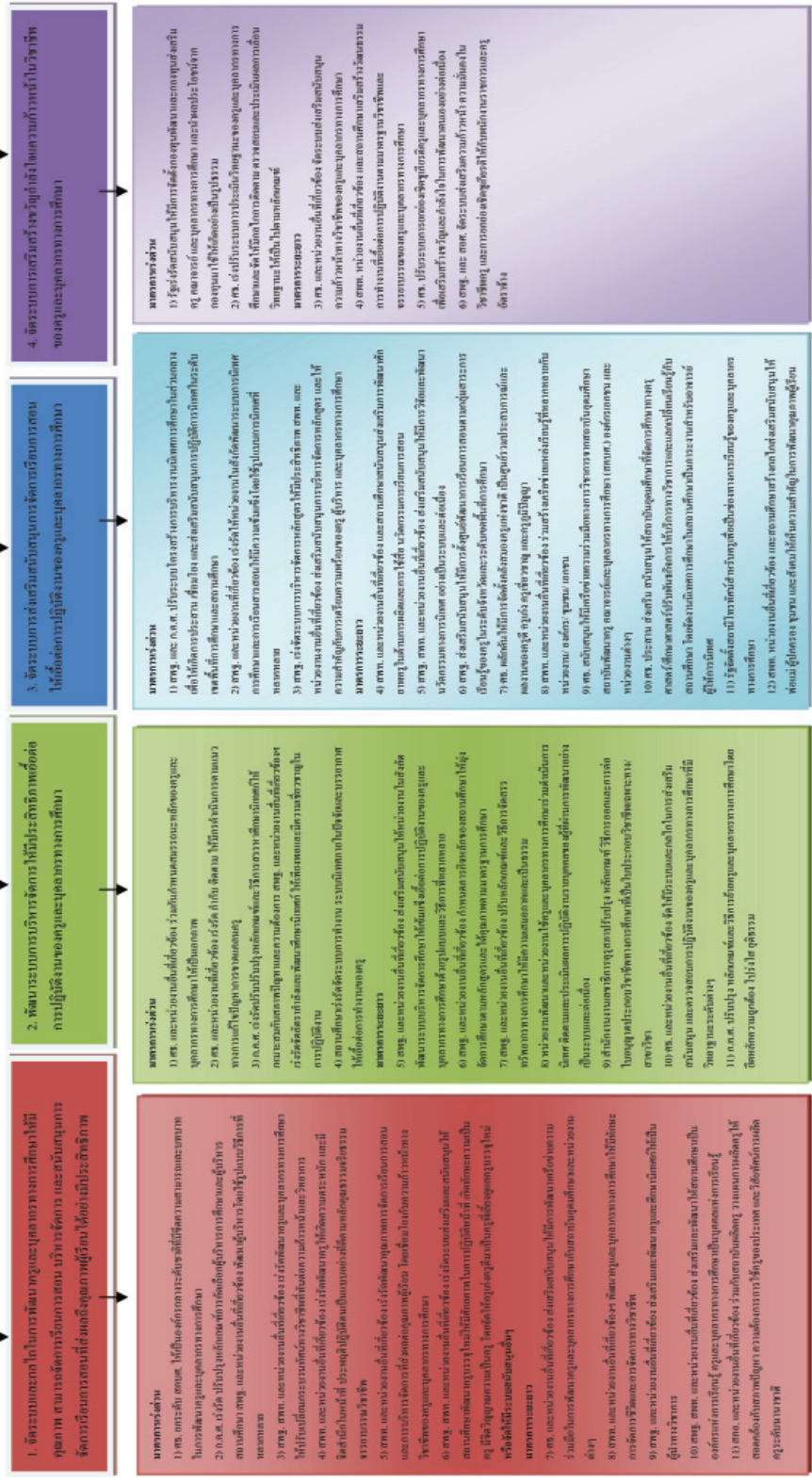
2.4.8 การนำแนวคิดการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ

การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หลักการสำคัญของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานคือการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการอบรม มีครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหลักในการฝึกอบรม ครูเข้ารับการอบรมด้วยความสมัครใจ วิธีการอบรมเน้นการปฏิบัติจริงใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ ร่วมเรียนรู้ทั้งผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรม มีการนิเทศ ติดตามผลและประเมินผลโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ และการทำงานโดยใช้วงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาและนวัตกรรมการพัฒนาครูในโรงเรียนที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ดังนี้



สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา



แผนภาพที่ 2.1 แสดงข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553)

กิตติวดี บุญชื้อ (2546) ได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน: ประสบการณ์จากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนซึ่งดำเนินการไปในนั้น หลักการส่วนใหญ่ได้ยึดตามแนวทางที่ สกศ. แนะนำไป จึงเป็นไปในทำนองที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อยตามปณิธานและความมุ่งหวังของแต่ละโรงเรียน

โครงสร้างรูปแบบโดยรวมเน้นการปรับในด้านใหญ่ๆ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการและการปรับวัฒนธรรมการทำงาน
 - 2) การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสร้างจิตสำนึกและการพัฒนาตนเอง
- ด้านวิชาการ
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการประเมินผลโดยรวม
 - 4) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคนและทุกวิชา
 - 5) การส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2.4.8.1 การบริหารจัดการและปรับวัฒนธรรมการทำงาน

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้จักรกลของการดำเนินงานในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความสามารถจะช่วยให้ครูเริ่มเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปอย่างไม่รู้สึกรีดกับงาน และเข้าสู่ระบบอย่างไม่รู้สึกรัดตัว คำว่าช่องว่างระหว่างวัยเลื่อนหายไป เหลือแต่ความรู้สึกที่ว่า ผู้มีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้ให้เพื่อเพื่อนครูทุกคนจะได้ก้าวไปพร้อมๆ กัน โดยมีผลพัฒนาการของนักเรียนเป็นกำลังใจ

ผู้บริหารจึงต้องปรับบทบาทของตนเองเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มุ่งมั่น แต่ขณะเดียวกันก็มีความเป็นกัลยาณมิตรแก่ครูทุกคน เป็นต้นแบบและเป็นผู้กระตุ้นครูซึ่งต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารขยายวงวิสัยทัศน์ให้กว้างและลึกกว่าเดิม เปิดใจรับความสามารถของครูแต่ละคนว่ามีความแตกต่างกัน เห็นคุณค่าและประโยชน์ของความแตกต่างนั้น และหาทางประสานความสามารถเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้

- 2) กระตุ้นจิตสำนึกของครูแต่ละคนให้ตระหนักและเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของความเป็นครู พร้อมทั้งจูงใจให้คิดปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยการ

- 2.1) จัดประชุมครูทั้งโดยรวมและแยกฝ่าย แยกสายเพื่อสร้างความตระหนักให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคตของนักเรียนของโรงเรียนและเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตัวเอง

2.2) จัดประชุมปรึกษาหารือในกลุ่มย่อย ตั้งคณะทำงานในฝ่ายต่างๆ วางแผนงานร่วมกันว่าจะให้โรงเรียนก้าวหน้าไปทางทิศใดและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงาน โดยมีหัวหน้าสายรับผิดชอบในสายของตน รวมทั้งให้อำนาจหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ที่จะร่วมคิดกับครูในฝ่ายเพื่อหาทางพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) จัดประชุมสัมมนาเพื่อปูพื้นฐานในด้านที่เป็นประเด็นหลักได้แก่

3.1) การสร้างจิตสำนึกในหมู่บุคลากรให้ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของความเป็นครู

3.2) หาแนวทางปรับระบบการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติใหม่ และวิธีปฏิบัติตามกระบวนการที่ถูกต้อง

3.3) สร้างแนวการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4) ปรับแนวทางในการประเมินผลที่ให้เห็นภาพนักเรียนอย่างแท้จริงโดยรวม ไม่เน้นเฉพาะความรู้ความจำ

3.5) จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยกำหนดเป้าหมายของการดูงานให้ชัดเจนตามความพร้อมและช่วงเวลาที่เหมาะสมในแต่ละปีการศึกษา เพื่อคณะครูจะได้เห็นตัวอย่าง และแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนที่ได้รับทราบปัญหาและวิธีการแก้ไขที่นำไปสู่ความสำเร็จ อันส่งผลไปถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนตามศักยภาพของแต่ละคน

3.6) ส่งครูเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ หรืออบรมสัมมนาในหัวข้อต่างๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยพิจารณาตามความถนัด และวงวิชาการของครูแต่ละคน

3.7) เผยแพร่ผลงานของครูในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสู่เพื่อนครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันเพื่อให้เกิดการยอมรับกันและกันมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ให้ครูที่ประสบความสำเร็จเหล่านั้น เป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำครูอื่นๆ ให้แสวงหาแนวทางสู่ความสำเร็จเช่นเดียวกัน

3.8) เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมและมีเสียงในการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละโครงการ ทั้งโดยผ่านทางสายงาน และโดยการประชุม จัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อฝึกให้ครูทุกคนมีความสามารถในการวางแผนงาน นำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง ทบทวนและตรวจสอบแผนที่

ได้ช่วยกันคิดขึ้นนั้น และช่วยกันหาจุดบกพร่องเพื่อแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ปรับปรุงและจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละโครงการ โดยมีเป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน ผลที่คาดว่าจะได้รับและรายละเอียดอื่นๆ ตามจุดประสงค์ของโครงการนั้นๆ ซึ่งจัดเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบและเป็นการทำงานเป็นทีม

3.9) จัดประชุมสัมมนา และอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูแต่ละคนได้มีโอกาสสำรวจจุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง และพัฒนาตนเองในด้านที่ยังเป็นจุดอ่อนอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาทั้งในจังหวัด และส่วนกลางมาให้ความรู้และแนะนำแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุผล โดยเน้นด้านการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมที่จะพึงปฏิบัติทั้งต่อตนเอง ต่อนักเรียน และผู้ร่วมงาน

3.10) จัดให้มีการกำกับนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง โดยมอบหมายให้ครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ และมีความสามารถ เป็นเสมือนพี่เลี้ยงหรือคู่สัญญา คอยดูแลให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ความเป็นกัลยาณมิตรอย่างจริงใจ จริงจัง และสม่ำเสมอจนกว่าจะประสบความสำเร็จและพร้อมจะเป็นพี่เลี้ยงให้รุ่นน้องต่อไป เป็นการเปิดโอกาสให้รุ่นน้องได้เรียนงานจากรุ่นพี่ หรือรุ่นพี่ได้รับการสนับสนุนจากรุ่นน้อง โดยไม่มีความรู้สึกเกรงเกรียด หรือเสียหน้าแต่อย่างใด

3.11) สร้างกำลังใจด้วยคำขวัญ เพื่อเป็นแรงจูงใจ ทั้งนักเรียน และครู รวมทั้งบุคลากรทุกฝ่าย ให้เกิดความกระตือรือร้น และเกิดแรงบันดาลใจที่จะร่วมมือกันพัฒนาและปฏิรูปการจัดการศึกษาในโรงเรียนของตน โดยวิธีการต่างๆ เช่น

(1) ผูกเป็นคำคล้องจองถึงวิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังตัวอย่าง

ก. เสนอแนวคิด สาธิตให้ดู อยากรู้ต้องปฏิบัติ อยากราบผลให้ชัดต้องวัดและประเมิน (จาก ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ การสอนแบบคู่สัญญาของโรงเรียนสุพรรณบุรี)

ข. ใส่ความคิด ติดความรู้ ทำให้ดู ชูให้เห็น ลงเล่นด้วย ช่วยกันทำ นำไปเที่ยว เกี่ยวของเขา ทำของเรา เข้าระบบ ครบการเรียน เขียนตำรา (จากยุทธศาสตร์ และวิธีดำเนินงานของโรงเรียนบ้านสะปำ “มงคลวิทยา” จ.ภูเก็ต)

ค. วิชาการนำหน้า สร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น พอยู่พอกิน ทฤษฎีใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมสัมพันธ์ชุมชน งามนำคุณธรรม ก้าวนำการศึกษา นำพาสู่โรงเรียนสีขาว (จาก นโยบาย 8 ประการของโรงเรียนนครไทย จ.พิษณุโลก)



(2) กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยนำอักษรย่อชื่อของครู นักการ ภารโรงมาโยงให้สัมพันธ์กัน

ศึกษาวิเคราะห์	ศรีสุตา
มันเหมาะวางแผน	วันรวย
แนบแน้นยุทธศาสตร์	ยุพิน
มาตรฐานเป้าหมาย	มงคล
หลากหลายสื่อนวัตกรรม	สามารถ
น้อมนำปฏิบัติ	ปัทมา
แน่ชัดควบคุมติดตาม	คำรณ
งดงามประเมินผล	ประภาวดี
นำยล พัฒนาปรับปรุง	พัชราภรณ์
เรื่องรุ่งสร้างเครือข่าย	สมาน

(จากการพัฒนาแบบคู่คิดคู่ใจ ของโรงเรียนบ้านจันทร์ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

นอกจากนั้นยังใช้กิจกรรม รวมใจครูไว้ในใจเดียว วิธีการคือ ตัดกระดาษสีรูปหัวใจ โดยให้ครูเลือกกระดาษสีตามใจชอบ แล้วเขียนความต้องการ ความคาดหวังในตัวผู้บริหาร หรือความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติลงในกระดาษรูปหัวใจที่เลือกไว้แล้วนั้น จากนั้นนำไปปะติดไว้ในกระดาษรูปหัวใจดวงใหญ่ ซึ่งเปรียบเป็นหัวใจของผู้บริหาร เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าผู้บริหารจะบริหารงาน พัฒนาการศึกษานบนพื้นฐานความคิดเห็นของครูที่ได้เขียนไว้ ซึ่งไม่ผิดไปจากกฎระเบียบที่โรงเรียนกำหนดไว้ ทั้งยังเป็นการนำความคิด ความต้องการ ความคาดหวังของครูมาเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งในการพัฒนางานการศึกษาให้มีคุณภาพในลักษณะ เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เขา รู้เรา

2.4.8.2 การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสร้างจิตสำนึก และฝึกพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ฝ่ายบริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายและต่อเนื่อง และสนับสนุนครูของโรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้

1) ประชุมร่วมกันปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในบทบาทของความเป็นครู และหน้าที่ในความรับผิดชอบที่จะมองข้ามไม่ได้ ขณะเดียวกันก็หาทางส่งเสริมให้ครูได้สำรวจตัวเองเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อย โดยจัดหาแบบสำรวจตนเองมาให้ลองทำ โดยจงใจให้รู้สึกว่าการได้รู้จักอ่อนของตนเองโดยตนเอง เป็นสิ่งที่เหมาะสมที่สุด แล้วค่อยๆ เปิดใจพัฒนาไปเรื่อยๆ

2) ศึกษาหาความรู้และเติมเต็มในสิ่งที่ตนเองขาด จากการศึกษา เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดหามาให้ รวมทั้งรับคำแนะนำ จากวิทยากรและเพื่อนครู และจากการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับนั้น มาใช้กับตนเองได้ ขณะเดียวกันก็มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาตนเองเพื่อสิ่งที่ดีกว่า

3) จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนเป็นการ เสวนาทางวิชาการ โดยครูที่มีประสบการณ์ เป็นต้นว่า ครูต้นแบบ ครูดีเด่น หรือครูแห่งชาติ เป็นผู้ประสานนอกจากนั้นยังได้เรียนรู้จากการนิเทศทางไกลหรืออบรมทางไกลของหน่วยงาน ต้นสังกัด ทั้งยังได้รับการนิเทศจากเจ้าหน้าที่ และศึกษานิเทศก์ในระดับอำเภอ และระดับ จังหวัดแล้วนำผลจากการศึกษามาทดลองใช้เพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติ จริงไปพร้อมๆ กับผู้เรียน ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน และเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน

4) กระจายอำนาจการบริหาร โดยแบ่งภาระงานแยกเป็นสัดส่วน ตามความถนัดและความสามารถของครูแต่ละคน และปฏิบัติงานภายใต้กรอบและกฎเกณฑ์ ที่กำหนดขึ้นจากความเห็นชอบร่วมกันของผู้บริหารและครูทุกคน เพื่อให้เป็นแนวดำเนินการ เดียวกันหรือสอดคล้องกันทั้งโรงเรียน

5) เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้ฝึกทำการวิจัยในชั้นเรียนโดย เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้คำแนะนำ และลงมือปฏิบัติจริง โดยมีวิทยากรเหล่านั้นเป็นที่ปรึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อยๆ โดยยึดระบบ PDCA ที่ทาง สกศ. แนะนำให้ ผลการวิจัยที่ได้มาปรากฏว่าเป็นที่น่าพอใจ เพราะช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถปรับแก้ปัญหา นักเรียนและการจัดกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียนของตนเองได้ รวมทั้งได้เรียนรู้ วิธีสังเกตพัฒนาการและความเปลี่ยนแปลงของนักเรียนได้อย่างใกล้ชิด ทำให้นักเรียน ไว้วางใจ กล้าเข้ามาหา กล้าซักถามกล้าถาม และกล้าบอกปัญหาของตัวเองได้อย่างจริงใจ ซึ่ง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจทั้งฝ่ายนักเรียนและครู

6) ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกสร้างสื่อด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ครู ได้เรียนรู้จากกันและกัน หรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยทางโรงเรียนอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณในการจัดการ

7) จากการสนับสนุนของนักวิจัยในโครงการฯ การติดตามผล อย่างสม่ำเสมอและเป็นกันเอง การให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและเอกสารของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างมากมาย ครูและนักเรียนสามารถผลิตผลงานร่วมกัน เผยแพร่สู่

โรงเรียนใกล้เคียง ทำให้เป็นที่จับตามองว่าเป็นแหล่งเรียนรู้และนำไปพัฒนาโรงเรียนของตน และผลคือโรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากภายนอกมากขึ้น

8) ปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติด้านการบริหาร จากที่เคยทำแต่เดิม ซึ่งเป็นการคิดวางแผนจากผู้บริหารและสั่งสมไปสู่ครูระดับล่าง เป็นการประชุมจากระดับล่าง ขึ้นบน มีการปรึกษาหารือร่วมกันในบรรดาครูทุกฝ่ายและทุกคนในทุกเรื่อง ซึ่งได้มาจากการประมวลปัญหาหารือร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง เพื่อให้บุคลากรทุกคนและทุกฝ่ายมองเห็นสภาพที่เป็นจริง ทั้งของตนเองและของส่วนรวม และช่วยกันคิดหาทางนำกระบวนการแก้ไขที่สามารถดำเนินการเองได้ ภายใต้ข้อจำกัดที่ตนเองมีอยู่ ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนในการรับผิดชอบ กล้าเสนอแนะ กล้าแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ และนำความคิดสร้างสรรค์ที่ตนเองมีอยู่เข้ามาผสานกับกิจกรรมส่วนรวม พร้อมใจกันปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ สร้างความมั่นใจให้แก่กันและกัน และร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาที่จะเอื้อประโยชน์แก่นักเรียนให้มากที่สุด

2.4.8.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประเมินผลการเรียนรู้โดยรวม

จากการที่โรงเรียนได้จัดการให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมในเรื่องต่างๆ ได้เยี่ยมชมและดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากวิธีการที่หลากหลาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนววิธีสอนของครู อันนำมาซึ่งกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนี้

1) เกิดแนวการสอนแบบบูรณาการ โดยการนำวิชาต่างๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันตามความถนัดของครู ทำให้ผู้เรียนได้เรียนจากกิจกรรมที่หลากหลายในเรื่องเดียวกัน สามารถสร้างองค์ความรู้ที่ตนเองได้ศึกษาด้วยตนเอง

2) การนำผู้เรียนไปศึกษานอกสถานที่ เก็บความรู้จากสิ่งต่างๆ นอกห้องเรียนจากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชน จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้รู้สาขาต่างๆ ที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน เป็นการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนบรรยากาศการเรียนรู้อให้เกิดความสนุกและมีความสุขกับการเรียน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายกับกิจกรรมที่ครูจัด นอกจากนั้นยังเป็นโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถของแต่ละคนศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ตนสนใจ ทำให้เกิดทักษะในการหาความรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาการเรียนของตนเองให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) ผู้เรียนค้นพบความสามารถเฉพาะตัว จากการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพราะได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งยังได้พบว่าตนเองมีความสนใจในสิ่งใดเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมาก เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่า ถ้าสนใจในวิชาใดหรือสิ่งใดเป็นพิเศษควรมีการเตรียมการอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้นำความรู้จากการศึกษาค้นคว้า ผสมกับความสามารถเฉพาะตัวไปใช้ในการเรียนต่อในอนาคตได้

4) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกคิด ทำ สร้างสรรค์ และสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกับผู้สอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ สาระการเรียนรู้มีความสมดุลเหมาะสมกับวัย ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน และสอดคล้องกับความหวังของสังคม

5) จัดแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและเพียงพอ ที่จะให้นักเรียนได้ค้นคว้าตามความสนใจ เช่น ข้อมูลอินเทอร์เน็ต หนังสือในห้องสมุดของโรงเรียน เป็นต้น

6) โรงเรียนได้จัดการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริง โรงเรียนมีรูปแบบโรงเรียนปลอด “0” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนที่ผู้บริหารจัดทำขึ้น เป็นผลให้นักเรียนมีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีความสุข นอกจากนี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังเป็นจุดกำเนิดของการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เพื่อที่จะได้หาทางช่วยนักเรียนเป็นรายบุคคลได้

2.4.8.4 การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคนและทุกวิชา

การกระตุ้นให้ครูทุกคนที่สอนวิชาต่างๆ ทุกวิชาเห็นคุณค่าของวิชานั้น และช่วยให้นักเรียนเข้าใจว่า บทเรียนเหล่านั้นจะสามารถนำไปใช้ได้ทั้งชีวิตประจำวันและในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น และการจะให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จะง่ายขึ้น ถ้าครูรู้จักสำรวจความสนใจ และความสามารถเบื้องต้นของนักเรียน ซึ่งก็คือการทำวิจัยในชั้นเรียนนั่นเอง ครูหลายคนทำอยู่โดยไม่รู้ตัว เมื่อได้รับการแนะนำและปรับกระบวนการเพียงเล็กน้อยก็สามารถเก็บข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจนักเรียนยิ่งขึ้นและแนะนำได้ตรงตามความต้องการของนักเรียนมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำมาปรับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดผลในทางที่ดี เป็นการจูงใจให้ครูในชั้นเรียนอื่นๆ เริ่มให้ความสนใจและเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองบ้าง และยิ่งเมื่อได้รับคำแนะนำจากคณะผู้วิจัยก็เกิดความเข้าใจว่าไม่ใช่เรื่องที่ยากเย็นอย่างที่เคยคิด และเมื่อลองทำดูก็ปรากฏว่า สามารถทำได้และเห็นผลว่านักเรียนมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น จึง

เกิดความมั่นใจที่จะดำเนินการต่อไป บางโรงเรียนได้ขยายผลการทำวิจัยไปในระดับ วิทยาเขตและระดับจังหวัด โรงเรียนบางแห่งได้ส่งบทความเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการของกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ

กล่าวโดยสรุป ครู อาจารย์ในโรงเรียนเกิดความตื่นตัวและ ประจักษ์แล้วว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ใช่เรื่องยากเย็นอะไร แต่กลับเป็นเครื่องมือช่วย ให้เข้าใจนักเรียน และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม กับสภาวะ ของนักเรียน ทั้งแต่ละคนและโดยรวม จึงได้นำผลการวิจัยในชั้นเรียน ไปพัฒนาการเรียน การสอนให้แก่ นักเรียน เป็นผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มตามสภาพ การมา โรงเรียนจึงมีความหมายสำหรับนักเรียนมากขึ้น ทั้งยังมีความสุขมากกว่าเดิม ครูเองได้มี โอกาสใกล้ชิดกับนักเรียน ได้รู้ความสามารถ จุดแข็ง และจุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคน เมื่อจัด บทเรียนตามสภาพของนักเรียน จึงเห็นผลและมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น

2.4.8.5 การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียน และชุมชน

โรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการ ได้เตรียมการสร้างตระหนักรู้ และให้ความรู้แก่ผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนการสอนในโรงเรียนไป พร้อมๆ กับครูตั้งใจให้ปกครองและชุมชนเห็นคุณค่าของการศึกษา และเห็นความจำเป็นที่ ผู้ปกครองและชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนรู้เห็นกับการจัดการศึกษาของบุตรหลานในท้องถิ่น โดยการประสานมือกับทางโรงเรียนให้มากขึ้นกว่าเดิม

โรงเรียนได้ปรับกลยุทธ์การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และชุมชนในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1) จัดประชุมผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความรู้ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในส่วนที่เกี่ยวข้อง และ ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการทำ แผนพัฒนาโรงเรียน

2) ขอความร่วมมือบุคคลต่างๆ ที่มีความรู้ความสามารถใน แต่ละด้านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ โดยจัดทำ ทะเบียนภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ เพื่อจะได้นำนักเรียนมาศึกษาค้นคว้าในลำดับต่อไป

3) เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น จัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนโดยมีเจ้าของแหล่งเรียนรู้เป็นผู้ให้ความรู้และตอบปัญหาของนักเรียน

4) ปรับบรรยากาศระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้ใกล้ชิดกันอย่าง ชัดเจนและต่อเนื่องโดยการจัดกิจกรรมการพบผู้ปกครองเป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ ในการ พบกันทุกครั้ง ครูจะแสดงให้ผู้ปกครองเห็นถึงความก้าวหน้าของนักเรียน จุดแข็งที่ควร

สนับสนุน และจุดอ่อนที่บ้านและโรงเรียนจะร่วมมือกันแก้ไขได้ ทำให้ผู้ปกครองเกิดความสบายใจว่า มาโรงเรียนไม่ได้มาฟังแต่ความผิดของลูก แต่กลับได้รับทราบพัฒนาการในทางที่ดีของลูกจึงเต็มใจที่จะมาบ่อยขึ้น

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาที่โรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ปรากฏว่าในระยะต่อมา ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติ ต่อคุณลักษณะของผู้เรียน ที่จากเดิมมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่เป็นตัวเลขที่ประเมินจากการสอบเพียงด้านความรู้ความจำและผลการสอบเข้าเรียนต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงมาให้ความสนใจในลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เก่ง ในการคิด สร้างองค์ความรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และเกิดประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ดี คือ มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามหน้าที่ที่เหมาะสมต่อครูบาอาจารย์ ในฐานะที่เป็นศิษย์ ต่อบิตามารดาญาติพี่น้อง ในฐานะที่เป็นลูกหลาน พี่น้อง และมีความสุข คือ ปฏิบัติตนถูกต้องตรงตามทั้งต่อหน้าและลับหลัง ต่อสังคมในครอบครัว สังคมในโรงเรียน และสังคมโลก เกิดการเรียนรู้และเข้าใจสังคมที่อาศัยอยู่ และสามารถปรับตัวได้อย่างนุ่มนวล เห็นคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีเพื่อนมากขึ้น และมีความร่าเริงสดใสตามวัย จากพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ ส่งผลให้ชุมชนมีความพึงพอใจและยอมรับการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา และให้ความร่วมมือในการส่งเสริมกิจกรรมทุกด้านของโรงเรียน

2.4.9 ขอบข่ายและภารกิจที่สถานศึกษาในเขตที่การศึกษาจะต้องดำเนินการ

ภารกิจของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามหลักการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

อย่างไรก็ตามขอบเขตภารกิจของสถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการตามตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้ส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น ด้านงบประมาณ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ระเบียบบริหารงบประมาณ หรือหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง และสำนักงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลตามกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมายที่ราชพัสดุ หลักเกณฑ์ของกรมธนารักษ์ ระเบียบฯ พัสตุและระเบียบฯ งานสารบรรณ เป็นต้น ต้องมอบอำนาจแก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา และจากเหตุผลนี้เอง จึงทำให้สถานศึกษา

ชั้นพื้นฐานนอกเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแม้ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีขอบเขตภารกิจและสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวและเป็นอิสระเช่นเดียวกับสถานศึกษาฯ ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.9.1 ด้านวิชาการ

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2) บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

1.3) นิเทศเพื่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา

1.4) ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

และรายงานผลให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1) จัดทำผลการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

2.2) จัดทำกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ทั้งด้านเวลา สาระการเรียนรู้ และผู้เรียน

2.3) จัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงจากแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

2.4) ใช้การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.5) ให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

3) การวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3.1) กำหนดระเบียบการวัดและการประเมินผลของสถานศึกษา

3.2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและการประเมินผลของสถานศึกษา

3.3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอน ผลการเรียนรู้ และอนุมัติผลการเรียน

3.4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

3.5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและการประเมินผล

3.6) มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ

3.7) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียนการสอน

4) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

4.1) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับ สถานศึกษา

4.2) สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพใน ระดับหน่วยงาน ในสถานศึกษา

4.3) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.4) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา

5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อและ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา

5.2) จัดหาจัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครู และผู้เรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

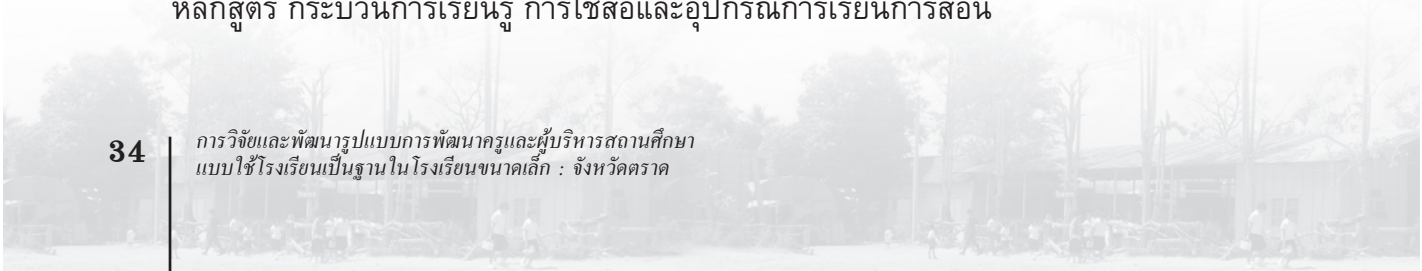
6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

6.1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

6.2) ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและ ภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน



7.2) รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8) ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

8.1) ดำเนินการเสริมความรู้และประสบการณ์ให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ ทางสังคม

8.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนสามารถเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการ โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันทางสังคมอื่น

8.3) สนับสนุนและช่วยเหลือให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ระหว่างชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน ทางสังคมอื่น

2.4.9.2 ด้านงบประมาณ

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องดำเนินการดังนี้

1) การจัดตั้งงบประมาณ

1.1) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตและ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณของสถานศึกษา

1.2) วิเคราะห์แผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาแผนงาน/โครงการ ของฝ่ายต่างๆ เพื่อนำไปจัดตั้งเป็นแผนงบประมาณของสถานศึกษา

1.3) จัดทำแผนงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ ให้มี ความเชื่อมโยงกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

1.4) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน/ โครงการ และจัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อสนองความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา

1.5) จัดทำคำขอตั้งงบประมาณของสถานศึกษาเสนอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6) ทำข้อตกลงบริการสาธารณะโดยมีเป้าหมายการให้ บริการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา

2) การจัดสรรงบประมาณ

2.1) จัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้กับหน่วยงานภายใน สถานศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษา

- 2.2) เบิกจ่ายและอนุมัติงบประมาณ
ก. จัดส่งแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อขอใช้งบประมาณไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ข. เบิกจ่ายงบประมาณตามประเภทต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี
ค. อนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายงานที่ได้รับงบประมาณ
- 2.3) โอนเงินงบประมาณวงเงินรวมต่างประเภทงบรายจ่ายของแต่ละแผนงาน งาน/โครงการ
- 2.4) รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี โดยแสดงรายละเอียด ผลผลิตและผลลัพธ์ของแผนงาน งาน/โครงการตามแบบที่กำหนดไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) ตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ
- 3.1) ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ
ก. กำหนดแผนการตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา
ข. วางแผน ตรวจสอบ วิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา
ค. สอบทานระบบการปฏิบัติงาน
ง. สอบทานความเชื่อถือได้ของข้อมูล
จ. ตรวจสอบระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจ
- 3.2) การตรวจสอบการติดตามการใช้ผลผลิต
ก. ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
ข. วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลดำเนินการของสถานศึกษา
ค. วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา



4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.1) การศึกษา

ก. วางแผน งบประมาณ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

ข. จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และระบบการรับจ่ายทุน การศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

ค. สรุปรายงาน และเผยแพร่ และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุน ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

4.2) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

ก. สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข. ประสานการกู้ยืมเพื่อการศึกษา กับหน่วยปฏิบัติที่ เกี่ยวข้อง

ค. สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

ง. ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการ ดำเนินงาน

4.3) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา โดยจัดระบบสวัสดิการ เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.4) การจัดการทรัพยากร

ก. สำรวจ และจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา ในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษา ร่วมมือกันใช้ทรัพยากรในชุมชนและเกิดประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนและ สถานศึกษา

ค. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคลากร และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ง. ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคลากรและหน่วยงาน ทั้ง ภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.5) การจัดการรายได้และผลประโยชน์ ในรูปแบบที่ หลากหลาย โดยจัดการรายได้และผลประโยชน์ และบริหารจัดการตามแนวทางของ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5) การบริหารการเงิน

5.1) การเบิกงานจากคลัง โดยยื่นเรื่องขอเบิกเงินพร้อมหลักฐานสำหรับรายการที่มีได้จัดสรรและกำหนดให้เบิกเงินเป็นก้อน เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ให้เขตพื้นที่การศึกษา เว้นแต่กรณีการขอเบิกเงินสำหรับเงินงบประมาณที่จัดสรรและกำหนดให้เบิกเป็นวงเงินรวมไม่ต้องยื่นเรื่องให้เขตพื้นที่การศึกษา

5.2) การรับเงิน โดยรับเงินและออกใบเสร็จรับเงินในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

5.3) การเก็บรักษาเงิน โดยเงินรักษาเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

5.4) การจ่ายเงิน

ก. จ่ายเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากร หรือผู้มีสิทธิโดยตรง เว้นแต่เป็นกรณีที่เป็นอำนาจจ่ายของคลังที่คลังกำหนดให้ส่วนราชการผู้เบิกเป็นผู้จ่าย

ข. หักเงิน ณ ที่จ่ายและนำเงินที่หักส่งตามอำนาจหน้าที่

5.5) การนำส่งเงิน โดยนำส่งเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยนำส่งคลังโดยตรงหรือนำส่งคลังผ่านธนาคาร

6) การบริหารบัญชี

6.1) การจัดทำบัญชีการเงิน โดยจัดทำบัญชีเฉพาะผู้ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

6.2) การจัดทำทะเบียนทางการเงิน โดยจัดทำทะเบียนเฉพาะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

6.3) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน โดยจัดทำรายงานการเงินและงบการเงินส่งเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเปิดเผยต่อสาธารณชน

6.4) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน โดยจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ขึ้นใช้เอง เว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลางที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นเพื่อจำหน่ายแจก

7) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

7.1) การวางแผนจัดหาพัสดุ โดยวางแผนจัดหาพัสดุปีปัจจุบันและล่วงหน้า 3 ปี เฉพาะส่วนที่จัดหาเองหรือที่จะร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นจัดหา

7.2) การกำหนดแบบรูปรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะ โดยกำหนดแบบรูปรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะ เว้นแต่กรณีที่มีแบบรูปรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะ เป็นมาตรฐานอยู่แล้ว

7.3) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุในระดับสถานศึกษา

7.4) การจัดหาพัสดุ โดยจัดหาพัสดุด้วยเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาดำเนินการเองหรือร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นจัดหาตามแผนการจัดหาพัสดุประจำปี

7.5) การควบคุม ดูแล รักษา และจำหน่ายพัสดุ โดยควบคุมดูแล บำรุง และจำหน่ายพัสดุในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

7.6) การจัดหาผลประโยชน์ทรัพย์สิน โดยจัดหาผลประโยชน์ทรัพย์สินในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา

2.4.9.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

สถานศึกษาฯ ในเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลัง

1.1) ประเมินความต้องการอัตรากำลัง

1.2) จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.3) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1) สำรวจและรวบรวมข้อมูลและข้อปรับปรุง กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.2) รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะเสนอไปยังผู้มีอำนาจ หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3) การขอตำแหน่งเพิ่มเติม และเสนอขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2.4) เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

- 2.5) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3) การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวบรวมและรายงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4.1) เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา
- 4.2) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา เห็นชอบหรือมอบหมาย
- 4.3) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราว
- 5) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.1.1) การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์ และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.1.2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ก. รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะประสงค์และขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ที่จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน
- ข. พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา
 - ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ
- ค. ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5.2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่าง
เขตพื้นที่การศึกษา

5.2.1) การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหาร
สถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่
การศึกษาต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่จะประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน

5.2.2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา

ก. รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษา
ที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

ข. พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่จะประสงค์ขอย้ายและปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ในกรณีที่ให้ความเห็นชอบรับย้าย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

- ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย
ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

ค. ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

6) การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

6.1) ตรวจสอบคำขอเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ และเสนอต่อเขต
พื้นที่การศึกษา

6.2) เสนอแนะให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มิใช่ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ และเสนอต่อเขตพื้นที่
การศึกษานั้นๆ

6.3) ดำเนินการตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

7) เงินเดือนและค่าตอบแทน

7.1) อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชี
อัตราเงินเดือนและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7.2) การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลัก
เกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

8) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

8.1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

ก. ประกาศเกณฑ์ปฏิบัติและแนวประเมินในการ
พิจารณาตีความเห็นชอบแก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาในสถานศึกษาทราบ
โดยทั่วกัน

ข. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา

ค. รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจใน
การประเมินและใช้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ ข. พิจารณา

ง. แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

จ. สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง

8.2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (กรณีถึงแก่ความตาย
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ)

ก. เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็น
ข้อยุติและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ข. ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติอำนาจหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย
กำหนดตามความเหมาะสม

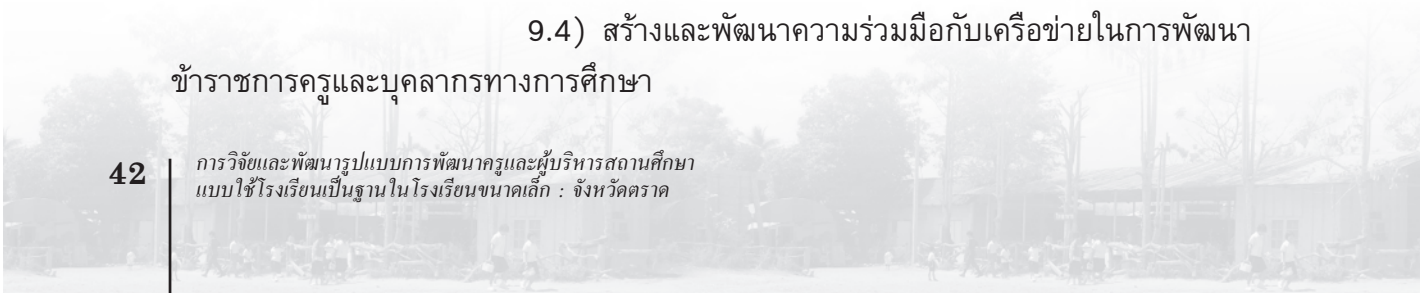
9) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9.1) วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรในสถานศึกษา

9.2) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาของสถานศึกษา

9.3) ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาตามแผนที่กำหนด

9.4) สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



10) การลาศึกษาต่อ

10.1) อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

10.2) เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อในเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือ เพื่อทราบแล้วแต่กรณี

11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.1) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11.2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 11.1

11.3) นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

11.4) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่เขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

12) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

12.1) ส่งเสริมและพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

12.2) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

13) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

13.1) ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

13.2) ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

14) การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

14.1) เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

14.2) เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

14.3) ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

15) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1) การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ก. กรณีมีมูลความผิดวินัย (ไม่ร้ายแรง) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

ข. พิจารณาลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

ค. รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

15.2) การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ก. ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงอย่างไม่ชัดเจน

ข. กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

ค. ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีทำผิดวินัยร่วมกัน

ง. พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

จ. รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา



16) การสั่งพักราชการ

การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีทำผิดวินัยร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามที่กฎหมายกำหนด

17) การรายงานการดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษ

โดยเสนอรายงานการดำเนินการลงโทษที่ให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามลำดับ

18) การอุทธรณ์

18.1) รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านผู้อำนวยการสถานศึกษา

18.2) เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

19) การร้องทุกข์

19.1) รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องไปร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

19.2) เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

20) การออกจากราชการ

20.1) การลาออกจากราชการ

- อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

- ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

20.2) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วกรณี

21) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

22) งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
22.1) จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

22.2) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสถานศึกษา

22.3) รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดแล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

23) งานยกเว้นคุณสมบัติ โดยเสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ

24) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
24.1) ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

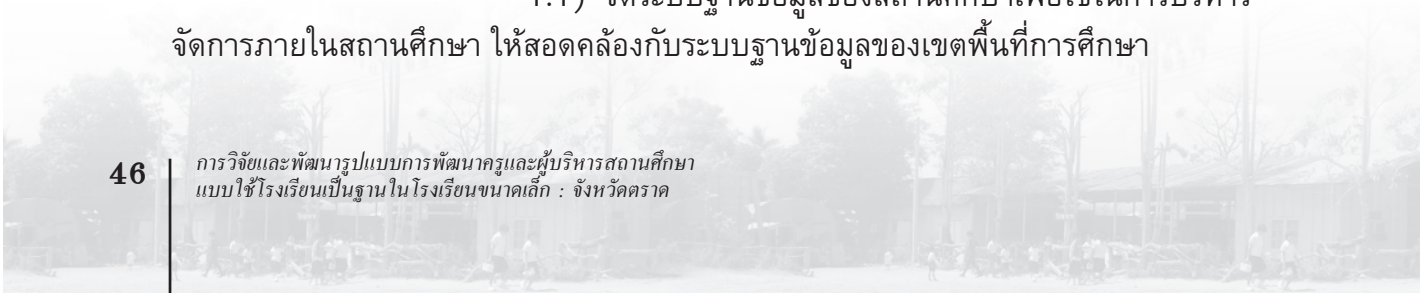
24.2) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด

2.4.9.4 ด้านการบริหารทั่วไป

สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องดำเนินการดังนี้

1) การพัฒนาระบบและข้อมูลสารสนเทศ

1.1) จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา



1.2) จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง

1.3) นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์

2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1) ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2) เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

2.3) กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4) ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3) การวางแผนการศึกษา

3.1) แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์

ก. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

ข. เสนอแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

ค. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.2) แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี

ก. กำหนดนโยบายและและแนวทางการจัดการศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและกรอบแนวทางการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

ข. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากเขตพื้นที่การศึกษา

ค. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามนโยบายและกรอบแนวทางของสถานศึกษาและตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร รวมทั้งทรัพยากรของสถานศึกษาหรือที่สถานศึกษาจัดหาได้เอง

ง. เสนอแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบ ทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2) แจกผลการวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา
รับทราบ

4.3) เผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากร
ในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

โดยพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

6.1) กำหนดมาตรฐานและดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานแต่ละ
ด้านของสถานศึกษา

6.2) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.3) ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและ
ระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โดยวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมา
เพื่อการศึกษาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

8) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยสนับสนุนข้อมูลรับทราบ หรือ ดำเนินการตามมติของ
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

9) การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชี และพัสดุ

9.1) วางระบบและวิธีปฏิบัติด้านการเงิน การคลัง การพัสดุ
ของสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่และตามกรอบระเบียบที่กฎหมายกำหนด



9.2) ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง และการจัดทำบัญชีของสถานศึกษาตามระเบียบที่กำหนด

9.3) ขอเบิกจ่ายงบประมาณไปยังคลังจังหวัดผ่านเขตพื้นที่การศึกษาตามที่ระบบที่กำหนด

9.4) กำกับ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและระเบียบที่กำหนด

10) การอำนวยการด้านบุคลากร

โดยจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนา สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยตามบทบาทความรับผิดชอบของสถานศึกษา

11) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

โดยบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย และเหมาะสมและพร้อมที่ใช้ประโยชน์

12) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

12.1) ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ และจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

12.2) เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

13) การรับนักเรียน

13.1) กำหนดเขตพื้นที่บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

13.2) กำหนดแผนรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา

13.3) ดำเนินการรับนักเรียนตามที่แผนกำหนด

14) การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษา

โดยเสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15) การอำนวยการและการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

15.1) สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

15.2) กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

15.3) ดำเนินการจัดการศึกษา ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

16) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

16.1) กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

16.2) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการ สถาบันทางสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อศึกษาร่วมกัน

17) การทัศนศึกษา

17.1) วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

17.2) ดำเนินนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

18) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

โดยดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและตามความถนัดของนักเรียน

19) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

19.1) วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

19.2) ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

19.3) ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา



20) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

21) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

21.1) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนากิจการศึกษาร่วมกัน

21.2) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนากิจการศึกษาร่วมกัน

22) งานติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

22.1) จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

22.2) จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

22.3) ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามที่ระบบกำหนดไว้

22.4) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

23) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

23.1) วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

23.2) ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

23.3) ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินการรูปแบบ

ในปี ค.ศ.1981 คณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของสมาคมวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา / ระดับมัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้พัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระบบแผนงาน โครงการ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยคณะกรรมการนี้ได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับการประเมินผล ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ (McMillan & Schumacher. 2001 citing Owen. 1993 : 41-45)

1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการ มุ่งเน้นในด้านของผลการประเมินที่ต้องให้ข้อมูลหรือสารสนเทศตามที่ใช้ผลการประเมินต้องการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ ประกอบด้วย

1.1) การระบุผู้นำไปใช้ (Audience Identification) ในการประเมินผลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับฟังข้อมูลจากผู้นำไปใช้โดยตรงกับเรื่องที่จะประเมิน และควรระบุให้ชัดเจนถึงความต้องการของผู้นำไปใช้โดยตรงนั้น ๆ ผู้ใช้ผลการประเมินหรือผู้ที่ให้นำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการระบุไว้ หรือได้รับการกำหนดไว้ เพื่อให้สามารถบ่งชี้ความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินได้ นั่นคือ ผู้ประเมินต้องระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินได้ครบถ้วนเพื่อให้ผู้ประเมินได้ประเด็นที่สมบูรณ์

1.2) ความเชื่อถือได้ของผู้ประเมินผล (Evaluator Credibility) ผู้ที่ดำเนินการประเมินผลจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้รับความไว้วางใจ (Trustworthy) และมีศักยภาพที่สามารถดำเนินการประเมินผลได้ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับ ควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินบรรลุถึงความน่าเชื่อถือสูงสุดและเป็นที่ยอมรับ

1.3) ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ (Information Scope and Selection) ขอบเขตสารสนเทศควรระบุคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินและควรตอบสนองกับความต้องการและความสนใจของผู้นำไปใช้ สารสนเทศที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องช่วยในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้ที่จะนำผลการประเมินไปใช้

1.4) การตีความหมายที่มีคุณค่า (Valuation Interpretation) หลักการเหตุผล และกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการตีความหมายของผลการประเมินควรอธิบายอย่างระมัดระวัง เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่คุณค่าของการประเมิน กล่าวคือผลที่ได้จากการ

กระบวนการประเมินและความเป็นเหตุผลที่ใช้ในการแปลผลที่ได้จากการค้นพบในการประเมิน ควรจะอธิบายด้วยความระมัดระวังและมีความกระจ่างชัดเจน เพื่อให้การตัดสินใจคุณค่าเป็นไปอย่างชัดเจน

การนำมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ไปใช้นั้น ควรมีความชัดเจนในความต้องการของผู้นำข้อมูลไปใช้ ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศควรตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้นำไปใช้ และการอธิบายผลการประเมินนั้นต้องมีความเป็นเหตุเป็นผลและเชื่อถือได้

2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัด และมีข้อความที่เหมาะสม มาตรฐานความเป็นไปได้ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มีการฝึกปฏิบัติ ความสามารถทางการเมือง และประสิทธิผล ด้านต้นทุน ประกอบด้วย

2.1) มีวิธีการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Practical Procedure) กระบวนการในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และได้รับสารสนเทศที่เพียงพอ โดยให้เกิดอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการดำเนินการที่น้อยที่สุด

2.2) มีความเท่าทันต่อบรรยากาศทางการเมือง (Political Viability) การประเมินควรได้รับการวางแผนและมีการดำเนินการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันจะช่วยในการป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินเกิดความลำเอียง ซึ่งจะทำให้ผิดไปจากความเป็นจริง หรือทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินอย่างไม่ถูกต้อง

2.3) มีประสิทธิผลและความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) การประเมินควรมีประสิทธิผลและให้สารสนเทศที่มีคุณค่าอย่างเพียงพอและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

การนำมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ไปใช้นั้น กระบวนการประเมินต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมวางแผนการประเมิน ผลการประเมินมีประสิทธิผลและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย

3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรม และคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้อง และผู้ได้รับผลกระทบจากผลการประเมินผลมาตรฐานเหล่านี้คือ ข้อตกลงที่เป็นทางการ ข้อขัดแย้งที่น่าสนใจ ซึ่งเปิดเผยให้สาธารณชนมีสิทธิรู้ได้ตามสิทธิของมนุษย์ และปฏิกริยาร่วมกันของมนุษย์ และควรมีการรายงานผลด้วยความยุติธรรม ประกอบด้วย

3.1) การประเมินอย่างเป็นธรรมและมีความสมบูรณ์ (Complete and Fair Assessment) ในรายงานการประเมิน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและบันทึกไว้นั้น ควรจะบอกถึงจุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้จากการประเมิน เพื่อให้จุดแข็งได้รับการพัฒนาให้เด่นชัดขึ้น และในขณะเดียวกันข้อจำกัดควรได้รับการปรับปรุง

3.2) ความเอาใจใส่ในข้อขัดแย้ง (Conflict of Interest) ความขัดแย้งของกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งที่ควรยอมรับด้วยความจริงใจและเปิดเผยต่อกัน ทั้งนี้ไม่ควรนำความขัดแย้งไปใช้ในกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมิน

งานผลการประเมินนั้นข้อมูลควรมีความสมบูรณ์ โดยบอกถึงจุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้จากการประเมินและกระบวนการประเมินผลนั้นต้องประเมินด้วยความยุติธรรม

4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่า ได้กำหนดว่า วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง โดยผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง มีความเที่ยงตรง แหล่งข้อมูลมีความเชื่อถือได้ โดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง ไม่ลำเอียง มีความเป็นปรนัย ประกอบด้วย

4.1) การบรรยายงาน (Program Documentation) สิ่งที่ต้องการประเมินซึ่งอาจจะเป็นแผนงานหรือโครงการนั้น ควรได้รับการบรรยายอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้แผนงานและโครงการนั้นมีการบ่งชี้อย่างชัดเจน

4.2) การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) บริบทของสิ่งที่ต้องการประเมินจะต้องได้รับการตรวจสอบว่ามีรายละเอียดเพียงพอด้วย ทั้งนี้บริบทเหล่านี้อาจจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ต้องการประเมิน

4.3) การบรรยายเป้าหมายและวิธีดำเนินการ (Described Purposes and Procedures) เป้าหมายและกระบวนการของการประเมินควรได้รับการบรรยายไว้อย่างชัดเจน อันจะทำให้เกิดความสะดวกและความชัดเจนต่อการกำกับติดตาม

4.4) สารสนเทศที่มีความเที่ยง (Reliable Information) ความเที่ยงของสารสนเทศ ควรได้รับการพัฒนาหรือเลือกใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่าสารสนเทศที่ได้รับมีความเชื่อถือได้หรือมีความตรงเพียงพอ โดยสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

การนำมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ไปใช้นั้นควรใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด แหล่งข้อมูลและสารสนเทศเชื่อถือได้ มีการรายงานผลที่ชัดเจน ตรวจสอบได้

คณะผู้วิจัยนำหลักการประเมินตามแนวคิดของคณะกรรมการด้านมาตรฐาน สำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อ ประเมินการพัฒนา รูปแบบให้ เป็นไปตามมาตรฐานการประเมินใน 4 ด้าน คือ ด้านความ เป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ดังนี้

1) ด้านความเป็นประโยชน์ จะประเมินความต้องการและความสนใจของผู้นำ ข้อมูลไปใช้ โดยมีสารสนเทศที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2) ด้านความเป็นไปได้ จะประเมินกระบวนการโดยประเมินการมีส่วนร่วมในการ วางแผนการประเมินและการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ทำให้ผลการประเมินมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

3) ด้านความเหมาะสม จะประเมินความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา หลักการนิเทศการศึกษา และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมีการรายงานผลด้วยความยุติธรรม

4) ด้านความถูกต้อง จะประเมินความสอดคล้องของวิธีการกับวัตถุประสงค์ของ การประเมิน โดยมีสารสนเทศเชื่อถือได้ และกระบวนการประเมินเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการรายงานผลที่ชัดเจน ตรวจสอบได้

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Sabar & HaShahar (1999) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึก อบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของการ ฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ เป็นการศึกษารายกรณี (Case Study Method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม เช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่ากรอบใน โรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจะช่วยสนับสนุนการทำงานของครู เพิ่ม แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้แบบร่วมมือ รวมพลังในโรงเรียนอีกด้วย

Robinson & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษา รายกรณี (Case Study Method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม (Discussion) โดยใช้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 16 คน ประเด็นการอภิปราย คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ พื้นที่ของการพัฒนาวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานระหว่างนักวิจัยกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกมา 1 กรณี เพื่อเลือกจุดเน้นและรูปแบบการเรียนรู้ของครู ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group) แบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม ประเด็น คือ รูปแบบการเรียนรู้ของครู จุดเน้นตามความสนใจของครู และสารสนเทศที่ครูต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักวิจัยและครูมืออาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันวางแผนและเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัยคนที่สองและครูมืออาชีพ โดยใช้กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยน

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้และความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 3 ลงสู่ห้องเรียน ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ครูจะได้รับเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูเลือกพื้นที่ความสนใจได้

ขั้นตอนที่ 5 การนิเทศและติดตามผล เป็นการดำเนินงานของนักวิจัยคนที่สองกับครูแต่ละคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย นักวิจัยคนที่สองจะเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินงานตามหัวข้อความสนใจของครูแต่ละคน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้อยู่ในช่วงสัปดาห์ที่ 2 - สัปดาห์ที่ 6 และใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มในวันสุดท้าย 1 วันครึ่ง ระหว่างครูกลุ่มที่ 1 กับครูกลุ่มที่ 2 เพื่อร่วมกันแบ่งปันความรู้ร่วมกันและรายงานความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการสัมมนากลุ่มใหญ่ ประเด็นของการสัมมนา คือ ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จุดด้อยของการฝึกอบรม วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การดำเนินงานนี้ใช้เวลา 1 วันครึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ (1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล (2) ผลทางบวกของกระบวนการ (3) พื้นที่สำหรับการปรับปรุง และ (4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืน ซึ่งสรุปผลได้ว่า รูปแบบการอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพผลดี เน้นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง

ระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลา และวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนาหรือจุดที่สนใจซึ่งเป็นเรื่องยาก

Evertson (1989) ศึกษาการพัฒนาและใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อปรับปรุงการจัดการห้องเรียนในระดับประถมศึกษา หลักการที่ใช้คือ ส่งหน่วยพัฒนาบุคลากรประจำเขตพื้นที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน จากนั้นผู้ให้การฝึกอบรมจะใช้เวลาเพิ่มอีก 2 สัปดาห์ สำหรับพัฒนาการนำเสนอและกิจกรรมสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งจะจัดขึ้นก่อนวันเปิดภาคเรียน หลังจากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความรู้ เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลอง เพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่หรือการเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การสร้างกฎสำหรับพฤติกรรมทั่ว ๆ ไป การสร้างกฎและกระบวนการสำหรับเรื่องเฉพาะ ได้แก่ ก) การใช้พื้นที่ในห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ข) การใช้พื้นที่นอกห้องเรียน ค) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียน ง) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมประจำวัน จ) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างกลุ่มย่อย

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้ให้การฝึกอบรมจะเน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ได้แก่ ก) ความยืดหยุ่นด้านพฤติกรรมและด้านวิชาการ ข) การรับรู้พฤติกรรมที่เหมาะสม ค) การหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ง) การลงโทษและการให้แรงเสริม จ) การปรับปรุงการสอนสำหรับเด็กรายบุคคลและรายกลุ่ม ฉ) การสอนให้เด็กมีเหตุผล และ ช) การจัดการกับปัญหาเฉพาะอย่าง รวมทั้งแนะนำการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ทำการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน

10 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการปียมิตรสัมพันธ์ 2) โครงการเครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์ 3) โครงการร่วมด้วยช่วยกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) โครงการร่วมสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการจุดประกายด้วยปลายฟุ้งกัน 6) โครงการเครือข่ายสหมิตร 7) โครงการการมีส่วนร่วมกิจกรรมแบบผสมผสาน 8) โครงการธาตุพนมร่วมใจ 9) โครงการการเรียนรู้คู่สัญญา 10) โครงการการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ไม่รู้จบ โดยโครงการดังกล่าวมีกรอบแนวคิดของการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลังจากนั้นครูนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องเรียน ระยะเวลาในการอบรมใช้เวลา 4 เดือน ผู้ให้การอบรมเป็นครูต้นแบบเป็นส่วนมาก และพบว่า การพัฒนาครูในลักษณะนี้จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องใช้รูปแบบการดำเนินงานประเมินครบวงจร PDCA ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) มีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1) มีการประชุมร่วมกันระหว่างวิทยากรผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน

2) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการอบรม อาจใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ ผู้ที่จะเข้ารับการอบรม เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และตรงกับปัญหาที่ครูผู้เข้ารับการอบรมประสบอยู่

3) นำผลจากการศึกษาในข้อ 2) ไปจัดทำโครงการ แผนการฝึกอบรม โดยระบุวัตถุประสงค์ รูปแบบวิธีการ เนื้อหา ระยะเวลา แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสถานที่อบรม โดยแผนงาน โครงการจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การนำไปปฏิบัติ (Do) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม จัดการอบรมตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ รูปแบบการอบรมมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมกับบริบทของครู สภาพพื้นที่

2) ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปจัดเตรียมกิจกรรมสื่อการเรียนการสอนและนำลงสู่การปฏิบัติการสอนจริงในห้องเรียน

3) ผู้เข้ารับการอบรมสังเกต เก็บ บันทึกข้อมูลความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนการสอน รวบรวมและสรุปปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน บันทึกเป็นข้อมูลเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหรือตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม นิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1.1) เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์สอนของครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะ ๆ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวบรวมข้อมูล บันทึกเป็นข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงพัฒนา และให้กำลังใจครูผู้เข้ารับการอบรม

1.2) วิทยากรผู้อบรมประชุมกับครูผู้เข้ารับการอบรม หรือการพบกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสม เพื่อพูดคุย ปรีกษาหารือ สะท้อนความคิดระหว่างกัน หรือร่วมกัน คิด วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือชื่นชม ให้กำลังใจระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อลดความเครียดและเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติการสอน ช่วงเวลาที่ดำเนินการอาจเป็นช่วงนอกเวลาเรียน วันเสาร์-อาทิตย์หรือตามความสะดวกของผู้เข้าร่วม ทั้งนี้จะต้องเป็นการกระทำที่สม่ำเสมอ ต่อเนื่องไม่ขาดช่วง

1.3) การพบปะสนทนาเป็นรายบุคคล ผู้ให้การอบรมอาจเข้าไปสอบถาม พูดคุยกับครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นการส่วนตัวและให้คำปรึกษาหารือตามช่วงเวลาที่สะดวก ทั้งนี้อาจใช้เครื่องมือสื่อสารช่วย เช่น โทรศัพท์ หรือการพบปะพูดคุยโดยพบหน้ากันในช่วงเวลาหลังรับประทานอาหารกลางวัน หลังเลิกเรียน การพบปะพูดคุยเป็นประจำจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ให้การอบรม และผู้เข้ารับการอบรมและจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอน

1.4) การประชุม สรุปผล จัดนิทรรศการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเสวนา เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและประเมินผลการอบรมพัฒนา

2) การนิเทศติดตามและประเมินผล โดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นกระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อชี้ทางบรรเทาทุกข์และชี้สุขเกษมศานต์ โดยทุกคนมีเมตตาธรรมพร้อมที่จะชี้แนะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การให้ใจ มีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม 3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Action) เป็นขั้นตอนการนำผลจากการตรวจสอบหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ หาสาเหตุข้อบกพร่อง หาทางแก้ไขปรับปรุง และนำไปปฏิบัติในลำดับต่อไป

ศศิธร เขียวกอ (2548) ศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training : SBT) โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการฝึกอบรม มีการเตรียมการจัดทำหลักสูตรสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา

3 สัปดาห์ (2) ระยะการฝึกอบรม มีการวัดสมรรถภาพของผู้เข้ารับการอบรมจากแบบวัดเข้าฟังการบรรยายและฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ (3) ระยะหลังการฝึกอบรม มีการประเมินผล และปรับปรุงการฝึกอบรม ใช้เวลา 2 สัปดาห์ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมยังมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้พัฒนาครูได้ดีเมื่อหน่วยงานต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ใหม่ ทักษะคติต่อการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความสามารถของตนเอง เพราะสามารถจัดได้สำหรับครูจำนวนมากและใช้เวลาสั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมแบบดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในด้านการลงมือปฏิบัติ ไม่ได้นำไปใช้จริง ส่วนการฝึกอบรมแบบ SBT จะมีประสิทธิภาพในแง่การลงทุนพัฒนาเห็นผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมยังสร้างบรรยากาศของการทำงานและการเรียนรู้ได้ดี เพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนความคิดเห็น

ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม พบว่า ครูในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรมดีกว่าผู้ประเมินมืออาชีพหากครูคนนั้นมีความรู้ และความสามารถอย่างแท้จริง ถูกต้องตามหลักการ เพราะจะมีจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือแนะนำได้ มีมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความไว้วางใจ จะรู้ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกว้างขวางทำให้สามารถอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างไม่จำกัด มีประโยชน์ในแง่ความถูกต้องตามหลักการ ความคงทนของความรู้

ปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาครูมีคุณภาพ มี 3 ประการ คือ (1) เวลา คือ ครูต้องการเวลาที่เพียงพอ อบรมสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้การสนับสนุนในด้านเวลา งบประมาณ และวัสดุ มีการให้กำลังใจ กระตุ้นจิตสำนึก เผยแพร่ผลงาน และ (3) แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มเพื่อนครู และแหล่งค้นคว้าข้อมูลในโรงเรียน

สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมจากงานวิจัยข้างต้นได้ ดังนี้

- (1) ขั้นสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่มและเทคนิคการสนทนากลุ่ม
- (2) ขั้นตอนการออกแบบการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่มในการออกแบบ
- (3) ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ ใช้การฝึกปฏิบัติรายบุคคลในห้องเรียน
- (4) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้การประชุมแลกเปลี่ยน
- (5) ขั้นนิเทศและติดตามผล ส่วนใหญ่ใช้การสนทนาเป็นรายบุคคล

(6) ชั้นสะท้อนความคิด ส่วนใหญ่ใช้การสัมมนา

(7) ชั้นประเมินผลการฝึกอบรม ใช้การสัมมนาและการประเมินความพึงพอใจ การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานถือเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าศึกษาวิจัย เพราะมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา คุณภาพครูยุคใหม่ ในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เพราะการพัฒนา รูปแบบนี้ เป็นวิธีการที่ประหยัดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ ของโรงเรียนและครู ผู้เข้ารับการพัฒนาย่างแท้จริง การพัฒนาเป็นไปโดยความสมัครใจ มิได้ เป็นการสั่งการจากต้นสังกัด วิธีการพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน ใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วม ปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือผู้เข้ารับการพัฒนาย่างต่อเนื่อง จนเกิด วัฒนธรรมการพัฒนาแบบสม่ำเสมอ ต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผลการวิจัยและพัฒนาที่น่าจะ เป็นข้อมูลนำไปสู่การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทยในโอกาสต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด เป็นการศึกษากรณี (Case Study) ให้เข้าใจถึงบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่การเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และมีความชัดเจนต่อการวิเคราะห์มากที่สุด ผู้วิจัยดำเนินการตามการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา

3.1.1 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้อาศัยวิธีการวิจัยที่ใช้ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ได้แก่ การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสังเกต/บันทึกความสำเร็จ หรือปัจจัยเงื่อนไข/อุปสรรค เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีส่วนร่วม โดยมีเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) และการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการประชุม เอกสารประกอบการประชุม สติติต่าง ๆ ฯลฯ และข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ต เป็นต้น และแนวประเด็นการสัมภาษณ์ (Interview Guide)

2) การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group-Interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-Informant) ฯลฯ เป็นการสนทนาซักถามอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้จะช่วยอธิบายสิ่งที่พบเห็นหรือสังเกตให้เข้าใจยิ่งขึ้น สำหรับการสัมภาษณ์จำเป็นต้องมีโครงสร้างคำถาม เพื่อควบคุมทิศทางเนื้อหาของการวิจัย

3) การจัดเวทีเสวนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อถ่ายทอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับจากรูปแบบการพัฒนาครู โดยชุมชน เพื่อชุมชน อันจะนำไปสู่การขยายผลสู่ชุมชนอื่น ๆ ในวงกว้างต่อไป

3.1.2 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ (1) แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (2) แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 การเลือกพื้นที่

คณะผู้วิจัย ดำเนินการเลือกพื้นที่กรณีศึกษาแบบเจาะจง โดยดำเนินการประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มเป้าหมาย และอาศัยมีเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ ดังนี้

3.2.1 เกณฑ์ทั่วไป

1) โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ต้องเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนักเรียน 120 คนลงมา

2) ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสนใจและเต็มใจเข้าร่วมเป็นพื้นที่ศึกษาวิจัยในการพัฒนาครูและผู้บริหาร รวมไปถึงจนถึงมีความมุ่งมั่นและพันธสัญญาร่วมกันในการปฏิบัติงานวิจัย

3) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการคมนาคมสะดวก ทั้งนี้เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่คณะนักวิจัย ในการลงพื้นที่เพื่อทำการศึกษาและการติดตามประเมินผลโครงการ

4) เป็นโรงเรียนที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานในท้องถิ่นได้ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน กรรมการสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อสร้างกลไกการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบอย่างยั่งยืน

5) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแบบนักพัฒนา คือการสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานด้านการศึกษาเข้ากับการเรียนรู้ของท้องถิ่น

3.2.2 เกณฑ์เฉพาะ

1) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้แก่ จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด

2) มีความโดดเด่นเฉพาะพื้นที่ เป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก เช่น คณาจารย์และนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

3.3 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-informant) ได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมประชากรกลุ่มเป้าหมายทุกส่วนของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การปรับตัว การตัดสินใจของชาวบ้านในการท่องเที่ยวชุมชน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ในพื้นที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ในชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ครูและผู้บริหารสถานศึกษา และสภาพัฒนาการเมืองหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์บริบทและความจำเป็นในการพัฒนาครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานซึ่งจะนำไปสู่งานวิจัยเพื่อการพัฒนา (R&D) ในพื้นที่ต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย ได้กำหนดบุคคลผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-informant) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมเป้าหมายประชากรทุกส่วนของชุมชน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ในพื้นที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ในชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ครูและผู้บริหารสถานศึกษา และสภาพัฒนาการเมืองหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ในชุมชน จำนวน 25 คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกดังต่อไปนี้

- (1) ผู้นำโดยตำแหน่งของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน
- (2) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ ครู ในโรงเรียน จำนวน 10 คน
- (3) ผู้นำอย่างเป็นทางการของชุมชนตามระบบการปกครองของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ฯลฯ จำนวน 5 คน

- (4) ผู้นำกลุ่ม/องค์กรทางอาชีพหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในชุมชน ได้แก่ กลุ่มผู้ปลูกสมุนไพร กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน ฯลฯ จำนวน 3 คน
- (5) ศึกษานิเทศก์ในพื้นที่ จำนวน 2 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 แนวประเด็นการสัมภาษณ์ (Interview Guide) ให้ข้อมูลที่สำคัญ

ประเด็นการสัมภาษณ์ที่ผู้ศึกษาเตรียมไว้ จะใช้แนวการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-informants) เหมือนกันทั้งหมด สามารถแยกประเด็นได้ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน
- ส่วนที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.4.2 แนวประเด็นการสัมภาษณ์ (Interview Guide) บริบทโรงเรียนและชุมชน

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลบริบทของโรงเรียนและชุมชน

3.4.3 แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้สร้างจากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบในด้านต่าง ๆ คือ เพศ อายุ วิถีฐานะของครู ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน/บริหาร ส่วนใหญ่สอนอยู่ในกลุ่มสาระ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมพัฒนาตนเองที่อยากเข้าร่วมมากที่สุด และกิจกรรมพัฒนาตนเองที่อยากเข้าร่วมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ชนิดมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's)



3.4.4 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

คณะผู้วิจัยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา และคณะผู้วิจัย ดำเนินการจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ทั้งนี้ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก คณะผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่สร้างขึ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาครู นักเรียนและชุมชนตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวคิดการประเมินตามมาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard)
2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard)
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard)
4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard)

3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ควบคู่กับแบบสำรวจความต้องการจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำการศึกษากลุ่มปัญญกิจวิทยาการ อำเภอแหลมทอง จังหวัดตราด ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ เพื่อให้เข้าใจในบริบทชุมชนและเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทชุมชน อันส่งผลสะท้อนถึงบริบทและความจำเป็นในการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงอาศัยการศึกษาชุมชนประกอบการอธิบาย

ทำการศึกษาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอาศัยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group-interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

กลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-informant) ได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมประชากรกลุ่มเป้าหมายทุกส่วนของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ในพื้นที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ในชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ครูและผู้บริหารสถานศึกษา และสภาพพัฒนาการเมืองหรือองค์กรปกครองท้องถิ่น และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

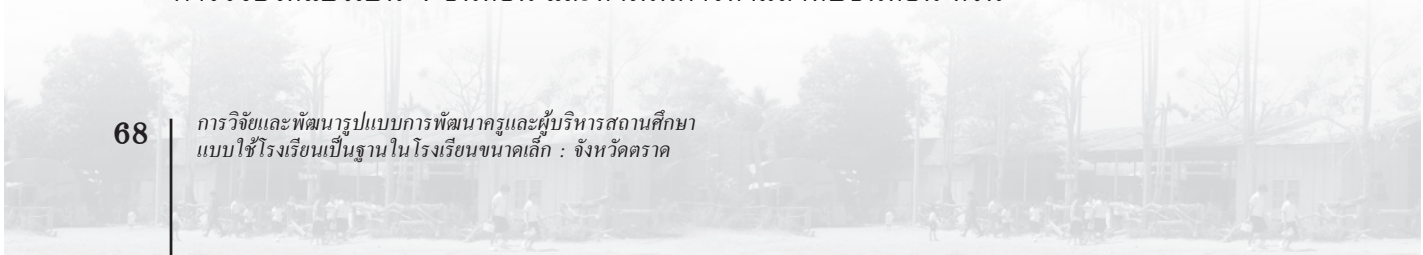
หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์บริบทและความจำเป็นในการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐาน ซึ่งจะนำไปสู่งานวิจัยเพื่อการพัฒนา (R&D) ในพื้นที่ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดหลักของตรรกะ ความสมเหตุสมผลเทียบเคียงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องควบคู่ไปกับข้อมูลที่ได้จากบริบท (Context) จากการใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบ (Descriptive Statistics)

3.7 แนวคิดนำที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติ ประเมินผล และรับผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยมีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการดำเนินการวิจัยได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน และดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญจวิทยาการ ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียนและชุมชน ในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว นำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และการประเมินผล ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง รายละเอียดในการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 มีดังนี้

1. การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการศึกษารายงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในเรื่องของความหมาย ความสำคัญ ความจำเป็น กระบวนการ ทักษะ และกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักการ ทฤษฎี เทคนิค แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นประเด็นเพื่อใช้สอบถามความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

3.1 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (Interview Guide) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน

ส่วนที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 แนวประเด็นการสัมภาษณ์ (Interview Guide) บริบทโรงเรียนและชุมชน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลบริบทของโรงเรียนและชุมชน

1. บริบทของโรงเรียน

2. บริบทของชุมชน

4. การหาคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ และพัฒนา ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

5. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จัดทำเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติ ประเมินผล และรับผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการสังเคราะห์ผลรวมกับข้อมูลความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จากขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. กำหนดสาระสำคัญของหรือองค์ประกอบของรูปแบบคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรมที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การกำหนดเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป

3. การจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก คณะผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่สร้างขึ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและชุมชนตรวจสอบ ตามรายละเอียด ดังนี้

4.1 การประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการนำไปให้ผู้บริหาร

สถานศึกษา ครู นักเรียนและชุมชน ได้พิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

4.1.1 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.1.2 แบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- + 1 หมายความว่า มีความเห็นว่าสอดคล้องเหมาะสม
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องเหมาะสม
- 1 หมายความว่า มีความเห็นว่าไม่สอดคล้องเหมาะสม

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละคน แล้วหาผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยใช้สูตร IOC ได้กำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าใช้ได้ไม่ต้องปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก รายละเอียดในการดำเนินการมีดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและชุมชนเป็นผู้ตรวจสอบ นำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้เป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่สมบูรณ์

2. แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและชุมชนถึงความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาในการนำไปใช้ ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้กำหนดค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 5 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมในระดับมาก
 3 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของจุดตัด ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการผ่านการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและชุมชน คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก คณะผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก รายละเอียดในการดำเนินการ มีดังนี้

1. แบบแผนการทดลอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองกับโรงเรียนกลุ่มปัญจ-วิทยาคาร ในการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จากการประเมินหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก (One Group Posttest Only Design) โดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และแบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและชุมชนเป็นผู้ประเมิน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นแบบสอบถามการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปปฏิบัติตามมาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation)



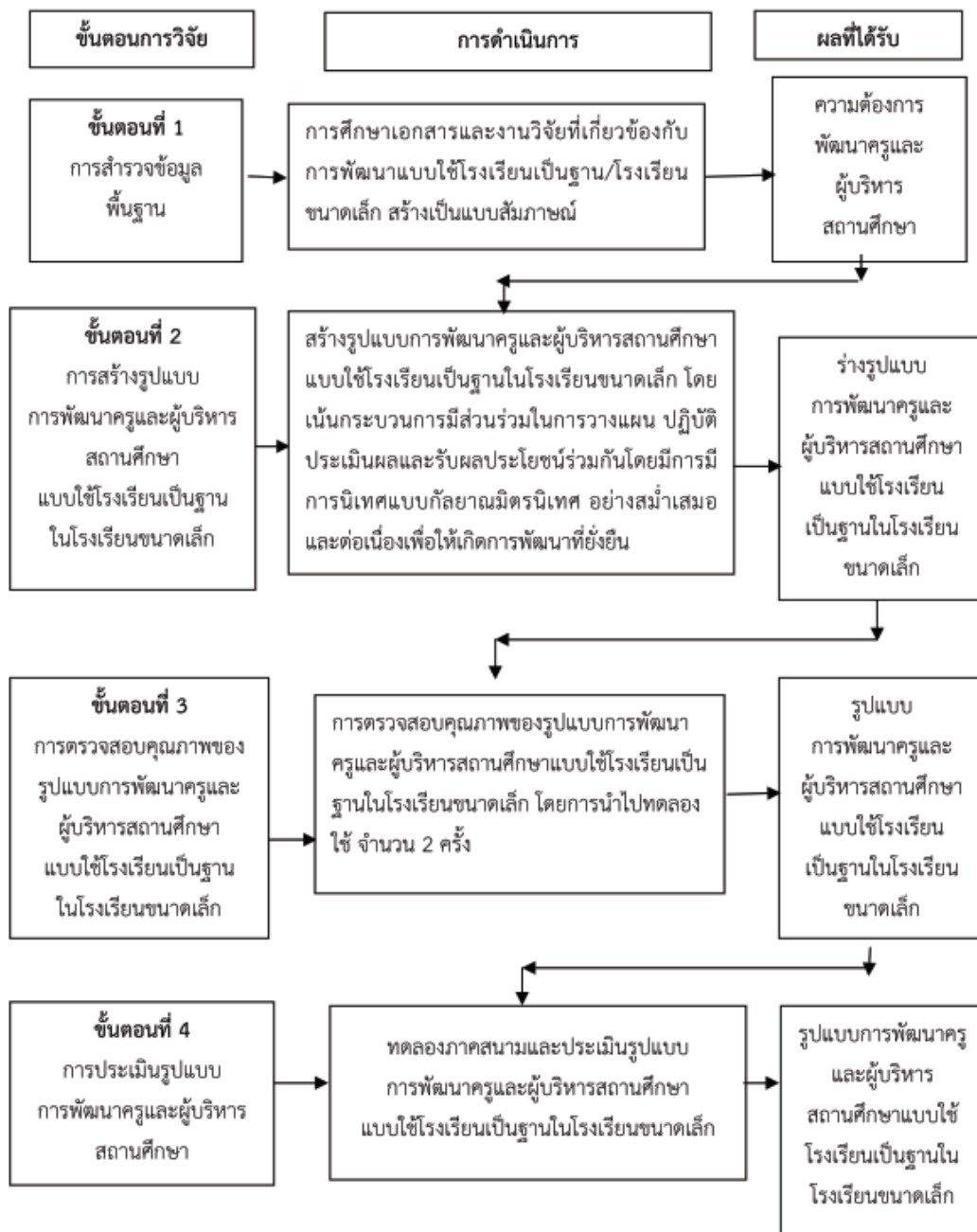
ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert's) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้กำหนดค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยาย

ซึ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ขั้นตอน ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภูมิที่ 3.1

**ขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก : ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ
อำเภอแหลมทอง จังหวัดตราด**



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญวิททยาการ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เจาะลึก และการสนทนากลุ่มกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

1. บริบทของชุมชนและโรงเรียน
2. บริบทของเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญวิททยาการ
3. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ
4. กรณีตัวอย่างการสัมภาษณ์เจาะลึก
5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
6. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
7. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
8. แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.1 บริบทของชุมชนและโรงเรียน

4.1.1 บริบทของชุมชน

1) ประวัติความเป็นมา

ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอแหลมงอบ มีทางหลวงสายแหลมงอบ-แสนตุ้ง เชื่อมต่อระหว่างตำบลกับอำเภอ ระยะทาง 12 กิโลเมตร เมื่อประมาณปีพ.ศ.2490 เริ่มมีประชากรอพยพย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยอยู่ ดังคำกล่าวของผู้สูงอายุที่ว่า “...แต่ก่อนลักษณะเป็นป่าดงดิบไม่มีบ้านคน มาจับจองกันเอง ทำได้เท่าไรเป็นของเรา การเข้ามาอยู่ในหมู่บ้านเป็นแบบลักษณะตามกันมา...” โดยการอพยพเป็นลักษณะการย้ายเข้าตามญาติพี่น้องซึ่งเข้ามาทำมาหากินในพื้นที่ใกล้เคียง ก่อนหน้านี้ เนื่องจากผืนดินบริเวณนี้มีความอุดมสมบูรณ์ มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อด้วยถนนสายหลัก (สายบางนา ตราด (เก่า) ปัจจุบันมีชื่อเรียกใหม่ว่า สายสุขุมวิท) ซึ่งในสมัยนั้นบริเวณนี้ยังไม่มีชาวบ้านมาอาศัยอยู่มากนัก

จากความไม่เจริญในสมัยนั้น ได้เกิดโรคระบาดร้ายแรง มีผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก ไม่มียารักษา และชาวบ้านตั้งชื่อโรคระบาดนั้นว่า “โรคห้า” โรคระบาดได้แพร่กระจายเฉพาะพื้นที่บริเวณรอบหมู่บ้าน ทำให้ชาวบ้านเรียกหมู่บ้านนี้ว่า “บ้านบังปิด” ต่อมาคำว่า “บัง” ได้เปลี่ยนมาเป็นคำว่า “บาง” จนกระทั่งถึงปัจจุบัน ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภาพที่ 4.1



แผนภาพที่ 4.1 แสดงที่ตั้งอำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด

2) ลักษณะทางกายภาพ

อาณาบริเวณติดต่อของชุมชนตำบลบางปิด ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอลำปาง มีทางหลวงสายลำปาง-แสนตั้งเป็นเส้นทางหลักของการเดินทาง โดยมีเนื้อที่ทั้งหมด 47.95 ตารางกิโลเมตร หรือ 29,940 ไร่ มีอาณาเขตต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลท่าโฮม อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลคลองใหญ่ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลคลองใหญ่ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

ทิศตะวันตก ติดกับ ทะเลอ่าวไทย

ปัจจุบันเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวกขึ้นมาก ต่างจากในอดีตดังคำกล่าวที่ว่า “...การเดินทางจะเป็นการเดินทางทำนองเดียวไม่มีรถเหมือนสมัยนี้เป็นทางขนาดเล็กกว่า ทำประมาณรอยเท้าเอง และสภาพที่เห็นเป็นถนนอย่างทุก...” ระยะทางจากหมู่บ้านถึงศาลากลางจังหวัด 34 กิโลเมตร เป็นถนนลาดยาง ใช้เวลาในการเดินทาง 30-45 นาที อยู่ห่างจากตัวอำเภอลำปาง ประมาณ 15 กิโลเมตร

3) ลักษณะทางโครงสร้างประชากร

ข้อมูลประชากร ณ วันที่ 31 กันยายน 2553 สํารวจโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางปิด อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า จำนวนประชากรตำบลบางปิด มีทั้งหมด 8 หมู่ที่มีจำนวนประชากรสิ้นจำนวน 4,486 คน จำแนกเป็นเพศชาย 2,169 คน เพศหญิง 2,317 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 94 คน ต่อตารางกิโลเมตร และมีหลังคาเรือนจำนวน 1,531 หลังคาเรือน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงฐานข้อมูลประชากรและครัวเรือนตำบลบางปิด อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดตราด

ตำบล	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	เพศ		รวม	หลังคาเรือน
			ชาย	หญิง		
บางปิด	1	อ่าวตาลคู่	244	265	509	239
	2	บางปิดล่าง	271	312	583	212
	3	บางปิดบน	453	474	927	298
	4	บางกระดาน	321	322	643	211
	5	ปากคลอง	247	248	495	131
	6	หินดาษ	223	240	463	140
	7	ช่องลม	239	277	516	186
	8	พรงสน	171	179	350	114

ที่มา : ทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 กันยายน 2553

4) ลักษณะทางครอบครัวและเครือญาติ

โครงสร้างครอบครัว/เครือญาติ ส่วนใหญ่ยังคงเป็นลักษณะครอบครัวขยาย ถึงแม้จะแยกครอบครัวออกไปแต่ก็ยังอาศัยอยู่ในละแวกใกล้เคียง ดังคำกล่าวของผู้สูงอายุในหมู่บ้านที่ว่า “...ลูกหลานที่โตต่างก็แต่งงานแยกครอบครัวกันออกไป แต่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน...” หรือคำกล่าวของผู้นำ อบต. ที่ว่า “...อยู่กับ พี่ ๆ น้อง ๆ ครอบครัว...” แต่ยังคงขาดความเป็นชุมชน ดังคำกล่าวที่ว่า “...อยู่แบบครอบครัวใคร ครอบครัวมัน พอลูกโตแต่งงานก็แยกกันไปสร้างครอบครัวใหม่แต่ยังคงอยู่ในหมู่บ้าน การเปลี่ยนแปลงครอบครัวจากสมัยก่อน แต่ก่อนจะเป็นการพากันมาอาศัยที่นี่ แต่เมื่อเกิดเขมรแตก ถูกปล้นสดมภ์ข้าวปลาอาหาร ทำให้คนในชุมชนบางส่วนอพยพกลับถิ่นที่อยู่เดิม การเคลื่อนย้ายแรงงานประชาชนในชุมชนบางส่วนก็ทำมาหากินอยู่ที่นั่นบางส่วนก็ออกมาทำมาหากินต่างพื้นที่...”

ส่วนระบบเครือญาติของชาวตำบลบางปิด ถือได้ว่ามีความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติ เนื่องจากสืบเชื้อสายมาจากบรรพบุรุษ ซึ่งพบว่ามีนามสกุลหลัก ๆ อยู่ 4 นามสกุล ได้แก่

- ตระกูล ประศาสน์ศิลป์
- ตระกูล สินธุประเสริฐ
- ตระกูล ณะประสพ
- ตระกูล จิตนาวาสาร

ซึ่งทั้ง 4 นามสกุลดังกล่าวข้างต้นนั้น ปัจจุบันยังคงมีการไปมาหาสู่กัน รวมทั้งเมื่อมีกิจกรรมทั้งที่เกี่ยวข้องกับหลักศาสนาหรือกิจกรรมภายในชุมชน ก็จะพบเจอกันอยู่เสมออีกทั้งได้ถ่ายทอดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติให้กับลูกหลานได้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรัก ความกลมเกลียวในหมู่เครือญาติอย่างสม่ำเสมอ

ในด้านสาธารณูปโภคและการบริการของรัฐ สถานบริการสาธารณสุข ที่ตั้งอยู่ใกล้เคียง คือ สถานีอนามัยบางปิด ระยะห่างประมาณ 1 กิโลเมตร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 แห่ง โรงเรียนอนุบาล 4 แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง และที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน 8 แห่ง

5) ลักษณะทางการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน

ลักษณะการดูแลสุขภาพของคนในชุมชนส่วนใหญ่เมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อย เช่น ปวดหัวตัวร้อน ก็จะไปหาเจ้าหน้าที่อนามัย ที่สถานีอนามัยบางปิด เพื่อทำการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และมีหมอพื้นบ้านในชุมชนที่มีความรู้ด้านสมุนไพรอยู่ แต่ปัจจุบันก็เสียชีวิตไปเกือบหมดแล้ว ดังคำกล่าวของปราชญ์ชาวบ้านที่ว่า “บริเวณหมู่บ้านบางส่วนยังเป็นพื้นที่ป่า มีทั้งสวนยาง สวนผลไม้ ซึ่งเป็นแหล่งอาศัยของสัตว์มีพิษนานาชนิด เมื่อเวลาชาวสวนต้องไปตัดยาง(กรีดยาง) ในช่วงเวลาเข้มืด ถูกสัตว์มีพิษไม่ว่าจะเป็น งู ตะขาบกัดเอาก็จะมามาหาหมอพื้นบ้านก่อน แล้วจึงไปหาหมอที่สถานีอนามัยเพื่อทำการรักษาเป็นขั้นตอนต่อไป” พบว่าในตำบลบางปิดมีหมอพื้นบ้าน อาทิ

- หมอรักษาอาการคนที่ถูกงูกัด เป็นพระภิกษุเจ้าอาวาสวัดคลองใหญ่
- หมอรักษากระดูก เป็นพระภิกษุ เจ้าอาวาสวัดบางปิดล่าง

แม้ว่าจะมีหมอพื้นบ้าน แต่หน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดก็ได้เข้ามาช่วยดูแล ให้ความรู้เกี่ยวกับด้านความสะอาดของอุปกรณ์ที่ใช้รักษาอีกด้วย นอกจากนี้หากชาวบ้านเจ็บป่วยหนักก็จะไปหาหมอที่โรงพยาบาลอำเภอแหลมงอบ ซึ่งอยู่ห่างจากตำบลประมาณ 15 กิโลเมตร

6) ลักษณะทางเศรษฐกิจการทำมาหากิน

การประกอบอาชีพ ปัจจุบันคนในชุมชนบางปิด ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำสวนยาง ทำสวนผลไม้ เช่น สวนเงาะ สวนทุเรียน และทำการประมงชายฝั่ง บางครอบครัวประกอบอาชีพโดยทำทั้งสวนและการประมงชายฝั่ง ในส่วนของการทำประมงจะทำเฉพาะฤดูกาล เช่น ในเดือนสิงหาคมของทุกปี ชาวบ้านในชุมชนจะออกเรือเพื่อไปแทงเคย เป็นต้นปัจจุบันคนในชุมชนตำบลบางปิด ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยพื้นที่ตำบลบางปิดส่วนใหญ่เป็นเนินลูกคลื่น สลับสูงต่ำ มีเนินเขากระจายอยู่ทั่วไป สภาพดินเป็นดินร่วนระบายน้ำได้ดี ชาวบ้านในพื้นที่นิยมปลูกผลไม้และยางพารา เนื่องจากชาวบ้านส่วนใหญ่มี

ที่ดินทำกินเป็นของตนเอง (มีเอกสารสิทธิ์ ได้แก่ นส.3ก โฉนด สปก. ภบท.) ผลไม้ที่นิยมปลูก ได้แก่ เงาะ มังคุด ทุเรียน ลองกอง สับปะรด และยางพารา และบางครอบครัวที่มีพื้นที่ติดบริเวณทะเลอ่าวไทย ก็มีอาชีพทำประมงพื้นบ้านพบว่ามีจำนวน 193 ครัวเรือน (ที่มา องค์การบริหารส่วนตำบลบางปิด, 2554) เนื่องจากอยู่ติดทะเล ชาวบ้านในพื้นที่จึงทำการประมง ดังคำกล่าวของชาวบ้านที่ว่า “บริเวณนี้อุดมสมบูรณ์ไปด้วยสัตว์น้ำ จึงเหมาะสมกับการทำประมง และหลายครอบครัวก็ทำอาชีพเหมือนๆ กัน พอได้เคย (กุ้งฝอย) มาจำนวนมากก็จะแปรรูปเป็นกะปิ น้ำปลา แล้วแต่ความรู้ที่มีมาแต่เดิม สมัยพ่อแม่ปู่ย่าที่ถ่ายทอดให้” นอกจากนี้ยังพบว่าชาวบ้านบางคนมีอาชีพรับจ้าง ซึ่งได้รับค่าแรงขั้นต่ำวันละ 160 บาท ดังคำกล่าวของผู้ใหญ่บ้านที่ว่า “บางครอบครัวก็มีอาชีพรับจ้างทั่วไป ทั้งไปรับจ้างตัดยาง (กรีดยาง) รับจ้างทำๆ ไปในอำเภอก็มี แล้วก็หารายได้มาจุนเจือครอบครัวก็มี” ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภาพที่ 4.2

แผนภาพที่ 4.2 แสดงวิถีการทำกินของคนในชุมชนตำบลบางปิด



ที่มา : หมู่ที่ 1 บ้านอ่าวตาลคู่ ตำบลบางปิด, 2554

7) ลักษณะทางความเชื่อและศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม พบว่าประชากรบางส่วนในตำบลบางปิดเริ่มมีการนับถือศาสนาอิสลาม เนื่องจากการแต่งงานกับคนที่นับถือศาสนาอิสลาม (คนมุสลิม) ดังคำกล่าวของผู้สูงอายุที่ว่า “ในพื้นที่จังหวัดตราดศาสนาอิสลามจะมีมากที่สุด ใน ตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ หลังจากนั้นก็มี การแต่งงานและอพยพย้ายถิ่นมาพักอาศัยอยู่ในตำบลบางปิดเพิ่มมากขึ้น แต่ก็มีน้อยกว่า คนพุทธ”

8) ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม

วิถีการดำเนินชีวิตของคนในตำบลบางปิด เป็นวิถีเกษตรกรรม ซึ่งเข้าสู่สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรมในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเพณี วัฒนธรรม ได้แก่ คนนอกชุมชนมีการอพยพย้ายถิ่นเข้ามาสร้างบ้านเรือนในบริเวณหมู่บ้านค่อนข้างมาก และคนในชุมชนก็มี การแบ่งฝักแบ่งฝ่ายของคนในชุมชนเนื่องจากการแบ่งขั้วอำนาจทางการเมืองท้องถิ่น ฯลฯ แต่ชุมชนยังคงกิจกรรมสำคัญในแต่ละรอบปี

ด้านวัฒนธรรม/ประเพณีท้องถิ่น คนในชุมชนยังคงรักษาประเพณีการทำบุญใส่บาตร ในเทศกาลสำคัญตามความเชื่อทางศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ประเพณีการทำบุญวันสงกรานต์ ประเพณีการตักบาตรเทโว วันออกพรรษา ประเพณีงานวันลอยกระทง ฯลฯ รวมถึงเทศกาลงานบุญ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ ทั้งนี้ คนในชุมชนมักประกอบกิจกรรมทางศาสนา ณ วัดที่อยู่ในละแวกบ้าน

นอกจากนี้ภายในชุมชนบางปิดพบว่ามีประเพณีการเล่นพื้นบ้านดังนี้ การเล่นสะบ้าทอย โดยจัดเป็นงานประจำปี

9) กิจกรรมการดำเนินชีวิตในรอบปีของคนในชุมชน

ในชุมชนมีการจัดงานประจำปี เช่น งานประเพณีหลังออกพรรษาที่คนทั้งสองตำบลกระทำกันเป็นประจำคือ การทำบุญตันไม้ ซึ่งทุกหมู่บ้านจะทำพิธีนี้เหมือนกัน อีกประเพณีหนึ่งคือ การทำบุญน้ำไหลหรือการทำบุญทะเล โดยหากพื้นที่ใดมีพื้นที่อยู่ใกล้แผ่นดิน (บนบก) จะมีการทำบุญที่เรียกว่า การทำบุญน้ำไหล แต่หากพื้นที่ใดมีพื้นที่อยู่ใกล้ทะเล จะมีการทำบุญที่เรียกว่า ทำบุญทะเล ซึ่งพิธีการทำบุญน้ำไหลหรือการทำบุญทะเลกระทำเพื่อขอบคุณทะเล มีประเพณีพิธีแห่นางแมวเพื่อขอฝนคล้ายการแห่นางแมวในภาคอีสาน โดยเริ่มแห่จากริมทะเล (บ้านอ่าวตาลคู่) มาถึงวัดบางปิดล่าง

10) ลักษณะทางการเมืองการปกครอง

ปกครองแบบหมู่บ้าน นับเป็นการปกครองตามการปกครองท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยผู้นำที่เป็นทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน นายกองดีการ บริหารส่วนตำบล รองนายกองดีการ บริหารส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันการเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น จำเป็นต้องมีการแบ่งฝ่าย แข่งขัน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง จึงเป็นมูลเหตุหนึ่งซึ่งผลกระทบต่อความสามัคคี และการร่วมแรงร่วมใจกันของคนในชุมชน

4.1.2 บริบทของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน ได้ร่วมกันแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่มีครูผู้สอน 2 - 3 คนต่อจำนวน 8 ห้องเรียน จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ ครูสอนไม่ครบชั้นเรียนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา จึงได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ร่วมกันในรูปแบบการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน ใช้สถานที่ของโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) เป็นสถานที่บริหารจัดการและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน มีชื่อว่า ศูนย์ปัญญาวิทยาคาร ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด โรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียนประกอบด้วย

1. โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์)

1) ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ตั้งอยู่ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039547259 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 1 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2 บ้านบางปิดล่าง

2) ข้อมูลด้านการบริหาร

ชื่อผู้บริหาร นางศิริรัตน์ ฉิมพาลี วุฒิกการศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 2 กันยายน 2554

ระบบโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงาน

4 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มบริหารวิชาการ
- 2) กลุ่มบริหารทั่วไป

- 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 4) กลุ่มบริหารงบประมาณ
- และบริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่

3) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลบางปิด อำเภอลำลูกเกด จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เริ่มตั้งเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2480 เดิมชื่อ “โรงเรียนประชาบาล ตำบลบางปิด” (วัดบางปิดล่าง) โดยอาศัยศาลาการเปรียญของวัดบางปิดล่าง เป็นสถานที่เรียน ซึ่งอยู่ในความอุปการะของพระอธิการโอ และมีนายสวัสดิ์ ประศาสน์ศิลป์ เป็นครูใหญ่ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาราษฎรในหมู่บ้านได้ร่วมกันบริจาคเงินและแรงงาน คิดเป็นเงินประมาณ 40,000 บาท เพื่อต่อเติมอาคารเรียน ทางราชการจึงได้อนุมัติให้ใช้ชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์)”

4) ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน ดังนี้

- 4.1 จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 12 คน
- 4.2 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์)
ตำบลบางปิด อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง		
ชั้นอนุบาล 1	4	3	7	ชั้นก่อนวัยเรียน = 11 คน ชาย 6 คน หญิง 5 คน
ชั้นอนุบาล 2	2	2	4	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	2	2	4	ชั้นประถมศึกษา 1-6 = 31 คน ชาย 19 คน หญิง 12 คน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	7	2	9	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	3	4	7	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	2	2	4	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	-	1	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	4	2	6	
รวม	19	12	42	

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ปีการศึกษา 2553

- 4.3 มีนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม 1 คน
- 4.4 มีนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ 4 คน
- 4.5 มีนักเรียนปัญญาเลิศ - คน
- 4.6 มีนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ จำนวน 5 คน
- 4.7 จำนวนนักเรียนต่อห้อง(เฉลี่ย) 6.50 คน
- 4.8 สัดส่วนครู : นักเรียน = 1:15 คน
- 4.9 จำนวนนักเรียนที่ลาออกกลางคัน (ปีปัจจุบัน) - คน
- 4.10 สถิติการขาดเรียน/เดือน - วัน
- 4.11 จำนวนนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน (รางวัลดีเด่น

ที่ได้รับ) ได้แก่

1) เด็กหญิงสาธิตา วงศาโรจน์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับรางวัลชมเชยระดับภาคตะวันออก การประกวดเรียงความเรื่อง ตำบลที่น่าอยู่ของฉัน จากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ฯ และได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดมารยาทไทยจาก สพท.ตราด

2) เด็กชายภุรงศ์ นิลทวิก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดมารยาทไทยจาก สพท.ตราด

3) เด็กชายวีรพล รัตนเสถียร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้รับรางวัลเหรียญเงิน การประกวดแข่งขันเครื่องบินกระดาษ (แบบร่อนนาน) จาก สพท.ตราด

4) เด็กชายประกาศิต ประศาสน์ศิลป์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้รับรางวัลเหรียญทองแดง การประกวดแข่งขันเครื่องบินกระดาษ (แบบร่อนนาน) จาก สพท.ตราด

5) ข้อมูลครูและบุคลากร

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด มีครูและบุคลากร จำนวน 5 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษา			อายุเฉลี่ย	ประสบการณ์สอนเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	45	22
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-
ครูประจำการ	-	3	-	3	-	47	25
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-
นักการภารโรง	1	-	1	-	-	37	-
อื่นๆ.....	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	4	1	3	1	-	-
	5						

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ปีการศึกษา 2554

มีครูที่สอนวิชาตรงตามเอก - คน

มีครูที่สอนตามความถนัด 3 คน (คิดเป็น 100%)

6) ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

มีอาคารเรียนและอาคารประกอบ 4 หลัง ได้แก่ อาคารเรียน 2 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง บ้านพักครู 1 หลัง มีจำนวนห้องเรียนทั้งหมด 8 ห้อง โดยห้องเรียนแบ่งเป็น

ชั้นอนุบาล 1 - 2 = 1:1

ชั้นประถมศึกษาที่ 1- 6 = 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1

7) ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากร

7.1 ข้อมูลงบประมาณ (รับ - จ่าย) ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553

รายหัว	บาท	รายจ่าย	บาท
เงินงบประมาณ (รายหัว)	60,800.00	งบดำเนินการ	60,800.00
เงินนอกงบประมาณ	-	งบพัฒนาคุณภาพวิชาการ	-
เงินบริจาค	145,000		
รวม	205,800.00	รวม	60,800.00

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ปีการศึกษา 2553

7.2 ข้อมูลทรัพยากรที่จำเป็น

1) คอมพิวเตอร์ มีจำนวนทั้งหมด 7 เครื่อง ใช้ในการเรียนการสอน 5 เครื่อง ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ 1 เครื่อง และใช้ในงานบริหาร 1 เครื่อง

2) ปริมาณสื่อ CD จำนวน 95 แผ่น DVD จำนวน 3 แผ่น

7.3 ห้องที่จัดไว้ใช้ปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะมีทั้งหมด 2 ห้อง ได้แก่ ห้องสมุด และห้องคอมพิวเตอร์

7.4 พื้นที่ปฏิบัติกิจกรรม/นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬา และสนามเด็กเล่น

8) แหล่งเรียนรู้และการใช้งาน

8.1 ห้องสมุดมีขนาด 54 ตารางเมตร จำนวนหนังสือในห้องสมุดทั้งหมด 4,122 เล่ม การสืบค้นหนังสือและการยืม-คืนใช้ระบบบัตรยืม โดยจำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดในปีการศึกษานี้ คิดเป็น 40 คน/วัน

8.2 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ปีการศึกษา 2553

แหล่งเรียนรู้ภายใน / ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี	แหล่งเรียนรู้ภายนอก ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี
1. ห้องพยาบาล	10	1. สถานีอนามัยบางปิด	3
2. สวนหย่อม	30	2. วัดบางปิดล่าง	10
3. สวนป่าภูมิรักษ์	15	3. บ้านวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น	4
4. ห้องสมุด	45	4. ชายหาดอ่าวตาลคู่	3
5. ห้องจริยธรรม	40	5. อบต. บางปิด	5
		6. ร้านค้าชุมชน	10
		7. เขากะทะ	2

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ปีการศึกษา 2553

8.3 ประชาชนชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู/นักเรียนในปีการศึกษานี้ ได้แก่

- 1) นางบุหงัน สุขแสงดาว ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
- 2) นายทองหล่อ วรรณิตร ให้ความรู้เรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) นางวิมาน สารวุฒิ ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
- 4) นายราชัน อุปเทห์ ให้ความรู้เรื่อง ตำบลของฉัน
- 5) พระวัดทองธรรมชาติ ให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม
- 6) แผนกทันตกรรม จากโรงพยาบาลแหลมฉบัง ให้ความรู้เรื่องฟันสวย
- 7) นายสกล ชันธุวาร ให้ความรู้เรื่องการเล่นพื้นบ้าน
- 8) ด.ต สุรินทร์ สังข์เงิน ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ควรรู้
- 9) สำนักงานขนส่งจังหวัดตราด ให้ความรู้เรื่องกฎจราจร
- 10) นายบัณฑิต กุลพฤกษ์ ให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- 11) นายจารึก ประศาสน์ศิลป์ ให้ความรู้เรื่องดนตรีไทย

2. โรงเรียนวัดบางปิดบน

1) ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนวัดบางปิดบน ตั้งอยู่เลขที่ 97/1 หมู่ 7 ถนนแหลมมอญ - บางกระดาน ตำบลบางปิด อำเภอแหลมมอญ จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039-547258 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษา มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 3 และ หมู่ที่ 7 ตำบลบางปิด

2) ข้อมูลด้านการบริหาร

ระบบโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงาน 4 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มบริหารวิชาการ 2. กลุ่มบริหารงบประมาณ 3. กลุ่มบริหารงานบุคคล 4. กลุ่มบริหารทั่วไป และบริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปี 2551 - 2553 และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2552 เป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนวัดบางปิดบน เดิมชื่อ “โรงเรียนประชาบาลตำบลบางปิด 1 (วัดบางปิดบน)” ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2466 ขุนอร่าม แสงประทุม กำหนดตำบลบางปิดร่วมกับเจ้าอาวาสวัดบางปิดบน โดยใช้ศาลาการเปรียญวัดบางปิดบนเป็นอาคารเรียน ดำรงอยู่ด้วยเงินงบประมาณการประถมศึกษาในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ในความอุปการะของเจ้าอาวาสวัดบางปิดบน ครูใหญ่คนแรกชื่อ นายสวัสดิ์ ทศวิล

ปี พ.ศ. 2481 ได้งบประมาณจากทางราชการ 300 บาท (สามร้อยบาทถ้วน) ราษฎรสมทบทุนร่วมสร้างเป็นอาคารเรียนกึ่งถาวร 1 หลัง 2 ห้องเรียน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ปี พ.ศ. 2510 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนหลังใหม่ แทนหลังเก่าซึ่งชำรุดมากใช้การไม่ได้ เป็นเงิน 90,000 บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) สร้างอาคารเรียนแบบ ป.1 ข. 1 หลัง 3 ห้องเรียน

ปี พ.ศ. 2514 ได้รับงบประมาณก่อสร้างบ้านพักครู 1 หลัง 1 ห้องนอน เป็นเงิน 25,000 บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

ปี พ.ศ. 2515 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ ป.1 ข. ได้ถุนสูง 1 หลัง 4 ห้องเรียน เป็นเงิน 172,300 บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสองพันสามร้อยบาทถ้วน) และบ้านพักครูอีก 1 หลัง เป็นเงิน 25,000 บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

ปี พ.ศ. 2516 ได้ขอเปิดสอนชั้นประถมปลาย คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ในปี พ.ศ. 2517 และ พ.ศ. 2518 ตามลำดับ

ปี พ.ศ. 2518 ได้รับงบประมาณก่อสร้างโรงฝึกงานแบบ 312 จำนวน 1 หลัง เป็นเงิน 60,000 บาท (หกหมื่นบาทถ้วน) และบ้านพักครู 2 ห้องนอน 1 หลัง เป็นเงิน 35,000 บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

ปี พ.ศ. 2519 ได้รับงบประมาณสร้างบ้านพักครู 2 ห้องนอน 2 ชั้น 2 หลัง เป็นเงินหลังละ 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) และได้รับงบประมาณต่อเติมอาคารเรียนแบบ ป.1 ข.ได้ถุนต่ำ 2 ห้องเรียนเป็นเงิน 130,000 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นบาทถ้วน)

ปี พ.ศ. 2520 ได้รับงบประมาณสร้างบ้านพักครู 2 ห้องนอน 2 ชั้น 1 หลัง เป็นเงิน 70,000 บาท (เจ็ดหมื่นบาทถ้วน)

ปี พ.ศ. 2524 ได้รับงบประมาณก่อสร้างส้วมแบบ 401 จำนวน 1 หลัง 2 ที่นั่ง เป็นเงิน 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน)

ปี พ.ศ. 2528 ได้รับงบประมาณก่อสร้างส้วมแบบ สปข. 604/2526 จำนวน 1 หลัง 2 ที่นั่งพร้อมที่ปัสสาวะชาย เป็นเงิน 17,500 บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน) และงบประมาณก่อสร้างถังเก็บ น้ำฝนซีเมนต์แบบ ผ. 33 จำนวน 1 ชุด 3 ถัง ความจุ 33 ลบ.ม. เป็นเงิน 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน) และในปีนี้ได้ลดชั้นเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 คงเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ปี พ.ศ. 2535 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศแบ่งแยกหมู่บ้านของตำบลบางปิดเพิ่มขึ้นอีก 1 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 7 ตำบลบางปิด ชื่อหมู่บ้านช่องลม ทำให้โรงเรียนวัดบางปิดบนต้องเปลี่ยนพื้นที่ตั้งจากเดิมอยู่หมู่ที่ 3 มาเป็นหมู่ที่ 7 ด้วย แต่ยังคงจัดบริการให้การศึกษาทั้งเขตหมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 7 ตำบลบางปิด

ปี พ.ศ. 2536 ได้เปิดสอนชั้นอนุบาลปีที่ 1 และเปิดสอนชั้นอนุบาลปีที่ 2

ปี พ.ศ. 2540 ได้เปิดสอนชั้นอนุบาล 3 ขวบ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ต้องยุบเลิกในปีต่อมาเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายดังกล่าว ในปีนี้เองเจ้าอาวาสวัดบางปิดบน รูปปัจจุบัน (พระครูพิศาลธรรมวาทิ) ได้ร่วมกับผู้มีจิตศรัทธา ร่วมกันต่อเติมอาคารเรียนแบบ ป.1 ข.ได้ถุนสูง (ชั้นล่าง) ตลอดอาคาร จำนวน 4 ห้องเรียน คิดเป็นเงิน 99,000 บาท (เก้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) อีกทั้งยังได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการโรงเรียนร่วมกับศิษย์เก่าของโรงเรียนร่วม

กันจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์มีลติมีเดีย พร้อมปริ้นสเตอร์ มอบให้โรงเรียน จำนวน 1 ชุด เป็นเงิน 60,000 บาท (หกหมื่นบาทถ้วน) เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ปี พ.ศ. 2549 ได้จัดงานวันปิดภาคเรียน ปีการศึกษา 2548 (วันที่ 24 มีนาคม 2549) ได้รับเงินบริจาค 35,122 บาท และมีผู้มีจิตศรัทธาบริจาคเพิ่มเติมจัดทำหลังคามุงกระเบื้องโค้งเชื่อมระหว่างอาคารเรียน 2 หลังไปยังโรงอาหารและห้องส้วมระยะทางประมาณ 40 เมตร รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 46,450 บาท และได้ปูกระเบื้องที่ปรังพันและที่ล้างชาม ในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2549 ได้รับอนุมัติงบประมาณในการติดตั้งระบบไฟฟ้าภายในโรงเรียน (ปรับปรุงซ่อมแซม) จำนวน 202,500 บาท และยังมีงบประมาณเหลือจ่าย จำนวน 36,603 บาท ได้รับอนุมัติปรับปรุงซ่อมแซมทางเดินระหว่างอาคารเรียนไปยังโรงอาหารและส้วมโดยโรงเรียนจัดเทศคอนกรีตเสริมเหล็กใต้หลังคากระเบื้องโค้งระยะทางประมาณ 40 เมตร

ปี พ.ศ. 2550 โรงเรียนได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนรวมช่วงชั้น) ในปีการศึกษา 2550 วันที่ 16 พฤษภาคม 2550 นักเรียนช่วงชั้นที่ 1 (ป. 1 - 3 จำนวน 13 คน) เดินทางไปเรียนที่โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ และนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 (ป. 4 - 6 จำนวน 14 คน) ของโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่เดินทางมาเรียนที่โรงเรียนวัดบางปิดบน โดยได้รับการสนับสนุนค่าพาหนะคนละ 6 บาทต่อวัน เป็นเวลา 200 วัน นอกจากนี้ยังได้จัดทำประกันชีวิตให้กับนักเรียนที่สมัครใจทุกคน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนเป็นอย่างดี และในวันที่ 2 - 4 มกราคม พ.ศ. 2551 โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากหน่วยประเมิน ห้างหุ้นส่วนจำกัดสระแก้ว การประเมิน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ.ได้ให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนตามหนังสือที่ มศ 0006/ (ว)2685 ลงวันที่ 15 กันยายน 2551 และในวันที่ 1 มีนาคม 2551 โรงเรียนได้จัดทำหลังคาเชื่อมทั้ง 2 อาคารเรียนและจัดทำโรงจอดรถจักรยานสำหรับนักเรียนโดยใช้เงินบริจาคเป็นเงินจำนวน 26,675 บาท

ปี พ.ศ. 2551 โรงเรียนได้แก้ปัญหาครูสอนไม่ครบชั้นเรียนและได้พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยปรึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้อง และในปีการศึกษา 2551 โรงเรียนได้จัดทำโครงการการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบสหวิทยาการ (แนวปฏิบัติหรือวิธีการจัดการศึกษาโดยการประสานงานและเชื่อมโยงการทำงานเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน) เริ่มดำเนินการในวันที่ 20 พฤษภาคม 2551 ใช้วิธีบริหารจัดการเรียนการสอนระดับชั้น ป.1 - 6 รวมกัน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์)

และโรงเรียนวัดบางปิดบน โดยใช้สถานที่โรงเรียนวัดบางปิดล่างฯ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนักเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าพาหนะสำหรับการเดินทางไปเรียน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คนละ 10 บาท/วัน สำหรับระดับปฐมวัยจัดการศึกษาไว้ที่โรงเรียนโดยมีครูผู้สอนรับผิดชอบ 1 คน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนหมอนเวียนไปร่วมรับผิดชอบสัปดาห์ละ 1 วัน

ปี พ.ศ. 2552 โรงเรียนได้รับงบประมาณโครงการแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 แผนงาน ยกระดับคุณภาพการศึกษา (SP 2) ดังนี้

1. โครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐาน (การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์การเรียนรู้คุณภาพ)
2. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ สังคมศึกษา และประชาธิปไตย
3. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และสร้างจิตสำนึกความเป็นไทยและพัฒนาเด็กไทยอย่างยั่งยืน
4. โครงการแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 แผนงาน ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โครงการปัจจัยสนับสนุนด้านการศึกษา กิจกรรมการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการศึกษา
5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพส่วนราชการ
6. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพส่วนราชการ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
งบแปรญัตติ

ปัจจุบันเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ตั้งเป็นเขตธรณีสงฆ์อยู่ในความดูแลของวัดบางปิดบน มีพื้นที่ทั้งสิ้น 3 ไร่ 16 ตารางวา เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีอาคารเรียน 2 หลัง แบบ ป.1 ข และ ป.1 ข ใต้ถุนสูง มีนักเรียนทั้งหมด 69 คน เป็นนักเรียนระดับปฐมวัย จำนวน 35 คน ระดับประถมศึกษา 34 คน มีผู้บริหารและครูรวม 4 คน มีผู้ปฏิบัติการแทนนักการศึกษา 1 คน และพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 1 คน

4) คำขวัญของโรงเรียน “ ความรู้ คู่คุณธรรม ”

5) ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2553) ดังนี้

- 5.1 จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 65 คน
- 5.2 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนวัดบางปิดบน ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง		
ชั้นอนุบาล 1	11	5	16	ชั้นก่อนวัยเรียน = 22 คน ชาย 11 คน หญิง 6 คน
ชั้นอนุบาล 2	11	6	17	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	4	2	6	ชั้นประถมศึกษา 1-6 = 32 คน ชาย 18 คน หญิง 14 คน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	4	3	7	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	-	1	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	3	1	4	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	2	1	3	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	4	7	11	
รวม	18	14	32	

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดบน ปีการศึกษา 2553

- 5.3 มีนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม 3 คน
- 5.4 มีนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ - คน
- 5.5 มีนักเรียนปัญญาเลิศ - คน
- 5.6 มีนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ - คน
- 5.7 จำนวนนักเรียนต่อห้อง(เฉลี่ย) 5.33 คน
- 5.8 อัตราส่วนครู : นักเรียน = 1 : 16 คน
- 5.9 จำนวนนักเรียนที่ลาออกกลางคัน(ปัจจุบัน) - คน
- 5.10 สถิติการขาดเรียน/เดือน - วัน
- 5.11 จำนวนนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน (รางวัลดีเด่น

ที่ได้รับ) 1 คน ได้แก่

- 1) ด.ช.คนาริป จินดา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับรางวัลชมเชย การเล่านิทานภาษาถิ่น จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตราด และได้รับรางวัลเหรียญเงินการแข่งขันทางวิชาการนานาชาติ ประจำปี พ.ศ.2553



6) ข้อมูลครูและบุคลากร

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนวัดบางปิดบน ตำบลบางปิด อำเภอลำลูกเกด จังหวัดตราด มีครูและบุคลากร จำนวน 4 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนวัดบางบน ตำบลบางปิด อำเภอลำลูกเกด จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุเฉลี่ย	ประสบการณ์สอนเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	53 ปี	33 ปี
ครูประจำการ	1	2	-	3	-		
นักการ/ภารโรง	-	-	-	-	-		
รวม	1	3	-	3	1		
	4		-	3	1		

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดบน ปีการศึกษา 2554

มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก - คน

มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 3 คน (คิดเป็น 100%)

7) ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

มีอาคารเรียนและอาคารประกอบ 3 หลัง ได้แก่ อาคารเรียน ป.1 ข. และอาคารเรียน ป. 1 ข. ใต้ถุนสูง อาคารเอนกประสงค์ 1 หลัง มีจำนวนห้องเรียนทั้งหมด 8 ห้อง ใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับระดับปฐมวัย

8) ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากร

8.1 งบประมาณ (รับ - จ่าย) ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ - จ่าย) ปีการศึกษา 2553

รายได้	บาท	รายจ่าย	บาท
เงินงบประมาณ (รายหัว)	68,000	งบดำเนินการ	68,000
เงินนอกงบประมาณ	-	งบพัฒนาคุณภาพวิชาการ	77,984
รวม	104,584	รวม	104,584

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดบน ปีการศึกษา 2553

8.2 ข้อมูลทรัพยากรที่จำเป็น

1) คอมพิวเตอร์ มีจำนวนทั้งหมด 7 เครื่อง ใช้เพื่อการเรียนการสอน 4 เครื่อง ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ 4 เครื่อง และใช้ในงานบริหาร 3 เครื่อง

2) ปริมาณสื่อ มีน้อยไม่เพียงพอ

8.3 ห้องที่จัดไว้ใช้ปฏิบัติการกิจกรรมเฉพาะมีทั้งหมด 2 ห้อง ได้แก่ ห้องคอมพิวเตอร์ และห้องสมุด

8.4 พื้นที่ปฏิบัติการกิจกรรม/นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น และเครื่องเล่นสนาม

9) แหล่งเรียนรู้และการใช้งาน

9.1 ห้องสมุดมีขนาด 54 ตารางเมตร 1 ห้องเรียน มีหนังสือประมาณ 1,500 เล่ม การสืบค้นหนังสือและการยืม - คืน ใช้ระบบมอบหมายให้นักเรียนรับผิดชอบ ซึ่งจำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดในปีการศึกษานี้ คิดเป็น 20 คน/วัน

9.2 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน นอกจากห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน พร้อมทั้งสถิติการใช้ (จำนวน 40 ครั้ง/ปี) เฉลี่ยสูงสุด เดือนสิงหาคม ต่ำสุดเดือนพฤษภาคม ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.9



ตารางที่ 4.9 แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้
ภายนอกห้องเรียน ปีการศึกษา 2554

แหล่งเรียนรู้ภายใน/ ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี	แหล่งเรียนรู้ภายนอก ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี
1. ห้องวิทยาศาสตร์	30	1. แปลงติดตayang	1
2. วัด	5	2. ร้านค้า	2
3. โบสถ์	5	3. สำนักสงฆ์เขาครีน	1
4. บริเวณรอบ ๆ โรงเรียน	40	4. ชายหาดอ่าวตาลคู่	3
5. สนามวอลเลย์บอล	40	5. สุสานหอย	1
6. สนามฟุตบอล	50	6. ป่าชายเลน	2
7. สวนหย่อม	20	7. ริมทะเล	3
8. ห้องสมุด	20	8. ภูเขา	2
9. ห้องคอมพิวเตอร์	60	9. ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์	2
		10. บ้านเพาะเห็ดนางฟ้า	2
		11. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปิด	1
		12. ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา บางใหญ่	5
		13. ป่าชายเลนบ้านธรรมชาติล่าง	5

ที่มา : โรงเรียนวัดบางปิดบน ปีการศึกษา 2553

9.3 ประชาชนชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่
สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู/นักเรียนในปีการศึกษา ได้แก่

- 1) นางบุหงัน สุขแสงดาว ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับ
ประวัติศาสตร์
- 2) นายทองหล่อ วรรณิตร ให้ความรู้เรื่อง การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น
- 3) นางวิมาน สารวุฒิ ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
- 4) นายราชัน อุปเทห์ ให้ความรู้เรื่อง ตำบลของฉฉิน
- 5) พระวัดทองธรรมชาติ ให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม
- 6) แผนกทันตกรรม จากโรงพยาบาลแหลมฉบัง ให้ความรู้
เรื่องฟันสวย
- 7) นายสกล ชันธูวาร ให้ความรู้เรื่องการเล่นพื้นบ้าน

- 8) ด.ต สุรินทร์ สังข์เงิน ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ควรรู้
- 9) สำนักงานขนส่งจังหวัดตราด ให้ความรู้เรื่องกฎจราจร
- 10) นายบัณฑิต กุลพฤกษ์ ให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- 11) นายจาริก ประศาสน์ศิลป์ ให้ความรู้เรื่องดนตรีไทย

3. โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

1) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2479 โดยนายอำเภอแหลมงอบเป็นผู้จัดตั้ง ดำรงอยู่ด้วยเงินการประถมศึกษา ดำเนินการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สมัยเริ่มแรกตั้งโรงเรียนขึ้นนั้นยังไม่มีอาคารเรียน จึงอาศัยวัดทองเป็นสถานที่เรียนชั่วคราว มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 18 คน ครู 2 คน นายบุญชิต จีนาณิล และนายอ่วย จันทสาร เป็นครูน้อย ได้อาศัยวัดทองเป็นสถานที่เรียนเป็นเวลา 1 ปี

ต่อมาปี พ.ศ. 2480 ได้เงินงบประมาณจำนวน 800 บาท (แปดร้อยบาทถ้วน) สร้างอาคารเรียนแบบ ป. 1 ข ขนาด 9 _ 15 เมตร พื้นอยู่บนดิน

พ.ศ. 2485 นายประสิทธิ์ ทัศนวิล เป็นครูใหญ่ ได้เทพื้นซีเมนต์ หลังคา มุงกระเบื้อง เพดานไม้ยาง มีฝา หน้าต่างและประตูครบ

พ.ศ. 2510 นายปรีชา สนธิศิริ เป็นครูใหญ่ ได้รับเงินงบประมาณ 90,000 บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) สร้างอาคารเรียนแบบ ป. 1 ข ขนาด 8.50_ 27 เมตร

พ.ศ. 2512 ได้รับเงินจากอนามัยจังหวัด เป็นเงิน 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน) สร้างประปาโรงเรียน

พ.ศ. 2514 ได้รับเงินงบประมาณค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง 25,000 บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จึงนำไปสร้างบ้านพักครูใต้ถุนต่ำ 1 หลัง

พ.ศ. 2515 ได้รับเงินงบประมาณ 40,000 บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน) ต่อเติมอาคาร 1 ห้องเรียน แล้วเสร็จในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2515

พ.ศ. 2518 ได้รับเงินงบประมาณ 1,000 บาท (หนึ่งพันบาทถ้วน) เพื่อซ่อมแซมโรงอาหารชั่วคราว และได้รับงบประมาณค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) สร้างบ้านพักครูแบบ 2 ห้องนอน ใต้ถุนสูง 1 หลัง

พ.ศ. 2519 ได้รับอนุญาตเปลี่ยนชื่อโรงเรียน “โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ” เป็น “โรงเรียน วัดทองธรรมชาติ “ ตามหนังสือที่ 486/2519 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2519



พ.ศ. 2521 ได้รับงบประมาณ ดังนี้ งบประมาณก่อสร้างบ้านพักครูแบบ 2 ห้องนอน 1 ชั้น 1 หลัง เป็นเงิน 70,000 บาท (เจ็ดหมื่นบาทถ้วน) งบประมาณก่อสร้างโรงฝึกงานแบบ 312 จำนวน 1 หลัง เป็นเงิน 64,000 บาท (หกหมื่นสี่พันบาทถ้วน) งบประมาณก่อสร้างส้วมแบบ 401 จำนวน 1 หลัง 2 ที่นั่ง เป็นเงิน 7,000 บาท (เจ็ดพันบาทถ้วน) งบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ ป. 1 ข ใต้ถุนสูง 1 หลัง 4 ห้องเรียน เป็นเงิน 160,000 บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถ้วน)

พ.ศ. 2522 ได้รับงบประมาณก่อสร้างบ้านพักครูแบบ 2 ห้องนอน 1 หลัง เป็นเงิน 78,000 บาท (เจ็ดหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

พ.ศ. 2523 ได้ย้ายมาทำการสอนรวมกันทั้งหมด ณ อาคารเรียนหลังใหม่เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2523 วันที่ 1 ตุลาคม 2523 ได้โอนการศึกษาประชาบาลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด กระทรวงมหาดไทย มาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2524 ได้รับเงินงบประมาณก่อสร้างส้วมแบบ 401 จำนวน 1 หลัง จำนวน 2 ที่นั่ง ราคา 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน)

พ.ศ. 2526 ได้รับเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสร้างถังเก็บน้ำฝนแบบ ผ. 30 จุน้ำได้ 30 ลบ.ม. จำนวน 1 ชุด 6 ถัง เป็นเงิน 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

พ.ศ. 2527 ได้รับงบประมาณค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างให้ต่อเติมอาคารเรียนแบบ ป.1 ข ใต้ถุนสูง 2 ห้องเรียน เป็นเงิน 328,000 บาท (สามแสนสองหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

2) คำขวัญของโรงเรียน “หมั่นเพียรศึกษา กิจาณัด ทิวทัศน์สวยงาม”

3) ปรัชญาของโรงเรียน “ปฏิรูปการเรียนรู้สู่วิถีที่งดงาม”

4) สีประจำโรงเรียน สีฟ้า - เขียว

5) อักษรย่อ ว.ท.

6) ระบบโครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงาน 4 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มบริหารวิชาการ 2. กลุ่มบริหารงบประมาณ 3. กลุ่มบริหารงานบุคคล 4. กลุ่มบริหารทั่วไป และบริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กปี 2551 - 2553 และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2552 เป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

7) ข้อมูลนักเรียน ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน ดังนี้

- 1) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 37 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2553)
- 2) จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง		
ชั้นอนุบาล 1	3	4	7	ชั้นก่อนวัยเรียน = 16 คน ชาย 8 คน หญิง 8 คน
ชั้นอนุบาล 2	5	4	9	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	5	3	8	ชั้นประถมศึกษา 1-6 = 25 คน ชาย 10 คน หญิง 15 คน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1	4	5	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	5	6	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	2	1	3	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	1	2	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	-	1	1	
รวม	18	23	40	

ที่มา : โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ปีการศึกษา 2553

8) ข้อมูลครูและบุคลากร

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนวัดวัดทองธรรมชาติ อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด มีครูและบุคลากร จำนวน 4 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.11



ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุเฉลี่ย	ประสบการณ์สอนเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	1	49	20
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-
ครูประจำการ	-	3	-	2	1	48	20
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-
นักการ/ภารโรง	-	-	-	-	-	-	-
อื่นๆ.....	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	3	-	2	2	48.50	20
	4						

ที่มา : โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ปีการศึกษา 2554

- มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก 2 คน (66.66 %)
- มีครูที่สอนตามวิชาถนัด 1 คน (33.33 %)

9) ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากร

9.1 งบประมาณ (รายรับ-จ่าย) ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553

รายได้	บาท	รายจ่าย	บาท
เงินงบประมาณ (รายหัว)	59,550	งบดำเนินการ	59,550
เงินนอกงบประมาณ	-	งบพัฒนาคุณภาพวิชาการ	-
เงินบริจาค	5,000		
รวม	64,550	รวม	59,550

ที่มา : โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ปีการศึกษา 2553

9.2 ข้อมูลทรัพยากรที่จำเป็น

- 1) คอมพิวเตอร์ มีจำนวนทั้งหมด 6 เครื่อง ใช้เพื่อการเรียนการสอน 4 เครื่อง ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ 4 เครื่อง ใช้ในงานบริหาร 2 เครื่อง
- 2) ปริมาณสื่อ สื่อมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของนักเรียนที่มีอยู่ ไม่สามารถใช้งานได้เพราะมีสภาพชำรุดมากแล้ว

9.3 ห้องที่จัดไว้ใช้ปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะมีทั้งหมด 3 ห้อง ห้องสมุด ห้องจริยธรรม ห้องคอมพิวเตอร์

9.4 พื้นที่ปฏิบัติการ/นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬา

10) แหล่งเรียนรู้และการใช้

ห้องสมุดมีขนาด 54 ตารางเมตร (คิดเป็นประมาณ 1 ห้องเรียน) มีหนังสือประมาณ 2,000 เล่ม การสืบค้นหนังสือ และการยืม ใช้ระบบ การยืมทั่วๆ ไปยังไม่ได้ใช้ระบบของคอมพิวเตอร์ จำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดในปีการศึกษานี้ คิดเป็น ร้อยละ 95 จำนวน 20 คน/วัน แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน พร้อมทั้งสถิติการใช้ (จำนวนครั้ง/ปี) สูงสุดเดือน..สิงหาคม....ต่ำสุดเดือน.....มีนาคม ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ปีการศึกษา 2553

แหล่งเรียนรู้ภายใน/ ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี	แหล่งเรียนรู้นอก ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี
1. ห้องสมุด	60	1. วัดทองธรรมชาติ	10
2. ป่าภูมิรักษ์	40	2. วัดป่าธรรมชาติ	10
3. ห้องจริยธรรม	50	3. สถานีอนามัย	10
4. ห้องคอมพิวเตอร์	100	4. ป่าชายเลน	10
		5. ร้านค้าในชุมชน	10
		6. ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือ อ่าวธรรมชาติ	10
		7. อนุสรณ์สถานยุทธนาวี	5

ที่มา : โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ปีการศึกษา 2553

ปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษา
เชิญมาให้ความรู้แก่ครู/นักเรียนในปีการศึกษานี้

1. นางบุหงัน สุขแสงดาว ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
2. นายทองหล่อ วรฉัตร ให้ความรู้เรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. นางวิมาน สารวุฒิ ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
4. นายราชน อุปะเทห์ ให้ความรู้เรื่องตำบลของฉัน
5. พระวัดทองธรรมชาติ ให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม
6. แผนกทันตกรรม จากโรงพยาบาลแหลมฉบัง ให้ความรู้เรื่อง
ฟันสวย
7. นายสกล ชันธवार ให้ความรู้เรื่องการเล่นพื้นบ้าน
8. ด.ต. สุรินทร์ สังข์เงิน ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ควรรู้
9. สำนักงานขนส่งจังหวัดตราด ให้ความรู้เรื่องกฎจราจร
10. นายบัณฑิต กุลพฤกษ์ ให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
11. นายจารึก ประศาสน์ศิลป์ ให้ความรู้เรื่องดนตรีไทย

4. โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง

1) ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ตราด 29.5 กม. ตั้งอยู่เลขที่ 40/1 หมู่ที่ 6 ตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด
รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039-518530 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด
เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีเขตพื้นที่บริการ
1 หมู่บ้าน คือ หมู่บ้านธรรมชาติล่าง หมู่ที่ 6 ตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด

2) ข้อมูลด้านการบริหาร

ปัจจุบันมีผู้บริหารชื่อ นายสมชาย สนธิศิริ สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี สาขาเกษตรศาสตร์ ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 3 เมษายน 2533 จนถึง
ปัจจุบัน เป็นเวลา 20 ปี

3) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2483 ที่หมู่บ้าน
ธรรมชาติล่าง ตำบลแหลมฉบัง อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง
ของชาวบ้านธรรมชาติล่าง ที่เห็นความสำคัญของการศึกษาต้องการให้บุตรหลานของตนมี
ความรู้ ความสามารถ อ่านออกเขียนได้ โดยมีท่านผู้ใหญ่ สอ อาสนะสุวรรณ ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 5 ตำบลแหลมฉบัง และนายมั่ง ทศวิล เป็นผู้นำในการก่อสร้าง สร้างเป็นโรงเรียน

ชั่วคราว ชั้นเดียว เสาไม้แก่น พื้นถมดิน หลังคามุงจาก ฝากันด้วยไม้ระกำ มีขนาดกว้าง 8 เมตร ยาว 10 เมตร สร้างในที่ดินของท่านผู้ใหญ่สอ อาสนะสุวรรณ ที่อุทิศให้เป็นสมบัติของโรงเรียน ในเนื้อที่ 5 ไร่ 3 งาน สร้างแล้วเสร็จและทำพิธีเปิดเรียนเมื่อ 1 มิถุนายน 2483 ในสมัยของ นายจรรยา แจ่มเจริญ เป็นศึกษาธิการจังหวัดตราด นายเจเวียง นาวาผล เป็นศึกษาธิการอำเภอแหลมงอบ

โรงเรียนนี้เดิมชื่อ โรงเรียนประชาบาลตำบลแหลมงอบ 5 (บ้านธรรมชาติล่าง) ในวันเปิดเรียนปีแรกมีนักเรียนที่โอนมาจากโรงเรียนประชาบาลตำบลแหลมงอบ 3 (วัดธรรมชาติ) 32 คน เป็นชาย 11 คน หญิง 21 คน แบ่งออกเป็น 4 ชั้น คือ เตรียมประถม ชั้นปีที่ 1 - 2 - 3 มีครูทำการสอน 2 คน คือ นายสวัสดิ์ ทศวิล เป็นครูใหญ่ นายทวี ทศวิล เป็นครูน้อย

พ.ศ. 2484 ขยายชั้นเรียนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

พ.ศ. 2512 กองทัพเรือได้มาจัดตั้งฐานสงกำลังบำรุงทหารเรือตราดที่แหลมธรรมชาติ

โรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่กองทัพเรือ ทางกองทัพเรือจึงซื้อที่ดินของเอกชน ที่อยู่นอกกองทัพเรือเปลี่ยนให้ (เป็นที่ตั้งของโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน) มีเนื้อที่ดิน 9 ไร่ 3 งาน 88.5 ตารางวา

พ.ศ. 2513 ได้รับงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นค่าก่อสร้างอาคารเรียนแบบป.1 ข 3 ห้องเรียน 1 หลัง สร้างเสร็จและย้ายมาเรียนที่ อาคารหลังใหม่ เมื่อ 11 มกราคม 2514

พ.ศ. 2518 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด ต่อเติมอาคารเรียนแบบป.1 ข 1 ห้องเรียน รวมเป็น 4 ห้องเรียน

พ.ศ. 2519 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด ก่อสร้างอาคารเรียน แบบ 017 จำนวน 1 หลัง 4 ห้องเรียน

พ.ศ. 2520 ได้รับอนุญาตให้ขยายชั้นเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ในปีถัดมา

พ.ศ. 2523 ได้เข้าโครงการโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร

พ.ศ. 2529 กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศตั้งตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราดขึ้น สถานที่ตั้งโรงเรียนจึงเปลี่ยนไปเป็นหมู่บ้านที่ 6 ตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด

พ.ศ. 2530 เปิดสอนชั้นอนุบาลปีที่ 1

พ.ศ. 2531 เปิดสอนชั้นอนุบาลปีที่ 2

4) ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2553) ดังนี้

- (1) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 44 คน
- (2) จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง		
ชั้นอนุบาล 1	7	5	12	ชั้นก่อนวัยเรียน = 14 คน ชาย 9 คน หญิง 5 คน
ชั้นอนุบาล 2	2	-	2	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	3	3	6	ชั้นประถมศึกษา 1-6 = 30 คน ชาย 21 คน หญิง 9 คน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	2	1	3	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	4	1	5	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	2	1	3	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	5	2	7	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	5	1	6	
รวม	21	9	30	

ที่มา : โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง ปีการศึกษา 2553

5) ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด มีครูและบุคลากร จำนวน 4 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุเฉลี่ย	ประสบการณ์สอนเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	1	-	-	1	-	56	37
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-
ครูประจำการ	2	1	-	3	-	49	29
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-
นักการ / ภารโรง	-	-	-	-	-	-	-
อื่นๆ.....	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	3	-	2	2	48.50	20
	4						

ที่มา : โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง ปีการศึกษา 2554

- มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก - คน
- มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 3 คน (100%)

6) ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากร

6.1 งบประมาณ (รายรับ-จ่าย) ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง

ที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ - จ่าย) ปีการศึกษา 2553

รายได้	บาท	รายจ่าย	บาท
เงินงบประมาณ(รายหัว)	61,450.00	งบดำเนินการ	61,450.00
เงินนอกงบประมาณ	-	งบพัฒนาคุณภาพวิชาการ	-
เงินบริจาค	-		
รวม	61,450.00	รวม	61,450.00

ที่มา : โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง ปีการศึกษา 2553



6.2 ข้อมูลทรัพยากรที่จำเป็น

- 1) คอมพิวเตอร์ มีจำนวนทั้งหมด 11 เครื่อง
ใช้เพื่อการเรียนการสอน 7 เครื่อง
ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ 1 เครื่อง
ใช้ในงานบริหาร 3 เครื่อง

2) ปริมาณสื่อ มีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน

6.3 ห้องที่จัดไว้ใช้ปฏิบัติการเฉพาะมีทั้งหมด 2 ห้อง ได้แก่ ห้องคอมพิวเตอร์และห้องดนตรีไทย

6.4 พื้นที่ปฏิบัติการ / นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น

7) แหล่งเรียนรู้และการใช้

- ห้องสมุดมีขนาด 60 ตารางเมตร จำนวนหนังสือในห้องสมุดทั้งหมด 725 เล่ม การสืบค้นหนังสือและการยืม - คืน ใช้ระบบในการจัดทำบันทึกลงในสมุดการยืม - คืนหนังสือ จำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดในปีการศึกษานี้ คิดเป็น 18 คน/วัน

- แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน พร้อมทั้งสถิติการใช้ จำนวน 120 ครั้ง/ปี สูงสุดเดือนธันวาคม ต่ำสุดเดือนพฤษภาคม ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน พร้อมทั้งสถิติการใช้ ปีการศึกษา 2553

แหล่งเรียนรู้ภายใน/ ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี	แหล่งเรียนรู้ภายนอก ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี
1. ห้องพยาบาล	15	1. สถานีอนามัยบ้านธรรมชาติล่าง	15
2. แปลงไม้ดอกไม้ประดับ	15	2. ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราด	10
3 สนาม	40	3. สำนักสงฆ์บ้านธรรมชาติล่าง	10
4. ห้องคอมพิวเตอร์	100	4. ป่าชายเลน	10
		5. โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย	20
		6. ท่าเทียบเรือเฟอร์รี่	10
		7. บริษัทเรือเจริญโภคภัณฑ์จำกัด	66

ที่มา : โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง ปีการศึกษา 2553

ปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษา
เชิญมาให้ความรู้แก่ครู/นักเรียนในปีการศึกษานี้ ได้แก่

1. นางบุหงัน สุขแสงดาว ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
2. นายทองหล่อ วรฉัตร ให้ความรู้เรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. นางวิมาน สารวุฒิ ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
4. นายราชัน อูปเทห์ ให้ความรู้เรื่องตำบลของตน
5. พระวัดทองธรรมชาติ ให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม
6. แผนกทันตกรรม จากโรงพยาบาลแหลมฉบัง ให้ความรู้เรื่องฟันสวย
7. นายสกล ชันธวาร ให้ความรู้เรื่องการเล่นพื้นบ้าน
8. ด.ต สุรินทร์ สังข์เงิน ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ควรรู้
9. สำนักงานขนส่งจังหวัดตราด ให้ความรู้เรื่องกฎจราจร
10. นายบัณฑิต กุลพฤกษ์ ให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
11. นายจารึก ประศาสน์ศิลป์ ให้ความรู้เรื่องดนตรีไทย

5. โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่

1) ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ ตั้งอยู่เลขที่ 5/1 ตำบลบางปิด อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039 - 547260 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 และ 2 บ้านอ่าวตาลคู่

2) ข้อมูลด้านการบริหาร

ผู้บริหาร นางธวัลรัตน์ ทองนิล สำเร็จการศึกษาวุฒิการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โดยดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 13 ธันวาคม 2552 ถึงปัจจุบัน เป็นเวลา - ปี 4 เดือน

3) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ สร้างขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากราษฎรหมู่ที่ 1 บ้านอ่าวตาลคู่ ตำบลบางปิด อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด เดิมทีนักเรียนหมู่ที่ 1 บ้านอ่าวตาลคู่ ไปเรียนที่โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ซึ่งตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลบางปิด อำเภอแหลมฉบัง นักเรียนได้รับความลำบากมาก เนื่องจากการคมนาคมยังไม่สะดวกในขณะนั้นและมีระยะทางไกล นายคำรณ ทองปาน ซึ่งเป็น

ผู้ใหญ่บ้านในขณะนั้น ได้ร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน ในหมู่ที่ 1 ทำหนังสือรายงานข้อเท็จจริงของความเดือดร้อนไปให้ทางอำเภอแหลมงอบทราบ ทางอำเภอได้มาตรวจสอบข้อเท็จจริง พบว่ามีความเดือดร้อนจริงตามที่รายงาน จึงรายงานต่อไปยังจังหวัดตราด ทางจังหวัดได้ตรวจสอบข้อมูล พบว่าเป็นไปตามที่ได้รับการรายงานและระยะทางไกลเกิน 3 กิโลเมตร จึงอนุมัติให้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่ ในที่สาธารณประโยชน์ ประจำหมู่ที่ 1 บ้านอ่าวตาลคู่ โดยได้รื้ออาคารเรียนหลังเก่าของโรงเรียนวัดบางปิดล่าง มาสร้างเป็นอาคารเรียนชั่วคราว แบบ ป. 1 ข. จำนวน 3 ห้องเรียน พร้อมทั้งให้ตั้งชื่อตามสถานที่ท่องเที่ยวของหมู่บ้านคือ “โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่” เริ่มเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2518 ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 จำนวนนักเรียนในขณะนั้นมีจำนวน 85 คน ครู 3 คน ผู้ช่วยครู 1 คน โดยมี นายสมคิด พิณเสนาะ เป็นครูใหญ่ นายสง่า เผื่อนพันธ์ นายปรีชา ใจบุญ และนางสาวสมหมาย ประสงค์ทรัพย์ เป็นครูผู้สอนโดยมีข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ พร้อมการมาดำรงตำแหน่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนปัจจุบัน พอสังเขปดังนี้

พ.ศ. 2518 มีการก่อสร้างอาคารเรียน แบบ ป. 1 ข. (ชั่วคราว) งบประมาณ 200,000 บาท เปิดทำการสอนระดับชั้น ป.1 - 4

พ.ศ. 2519 สร้างบ้านพักครูแบบกรมสามัญ 2 หลัง หลังละ 60,000 บาท รวม 120,000 บาท และสร้างส้วม 1 หลัง 2 ห้อง

พ.ศ. 2521 สร้างอาคารเรียนถาวร แบบ 017 จำนวน 1 หลัง 4 ห้องเรียน งบประมาณ 400,000 บาท สร้างส้วม แบบ 401 จำนวน 1 หลัง 2 ห้อง งบประมาณ 10,000 บาท เริ่มเปิดสอนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สร้างถึงเก็บน้ำฝน แบบ ผ.33 งบประมาณ 10,000 บาท (จากอนามัย)

พ.ศ. 2522 สร้างอาคารอเนกประสงค์ แบบ 312 จำนวน 1 หลัง งบประมาณ 110,000 บาท สร้างส้วมแบบ 401 จำนวน 1 หลัง 2 ห้อง งบประมาณ 20,000 บาท สร้างถึงเก็บน้ำฝน แบบ ผ.33 นางเฉลา อุทัยทิศ มาดำรงตำแหน่งครูผู้สอน เมื่อ 27 มิถุนายน 2522 นายสมควร ทวีทรัพย์ บรรจุเป็นนักการภารโรง เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2522

พ.ศ. 2528 นายลือชัย จามลิกุล มาดำรงตำแหน่งครูผู้สอน เมื่อ 2 มกราคม 2528 ต่อเติมอาคารเรียนแบบ 017 ชั้นล่าง 1 ห้องเรียน โดยงบประมาณจากภายนอก

พ.ศ. 2534 ต่อเติมอาคารเรียนแบบ 017 ชั้นล่าง 2 ห้องเรียน งบประมาณ 120,000 บาท

พ.ศ. 2536 นางกฤษณา พยาเวช มาดำรงตำแหน่งครูผู้สอน เมื่อ 1 เมษายน 2536

พ.ศ. 2537 ต่อเติมอาคารเรียนชั้นล่าง 017 งบประมาณ 120,000 บาท สร้างถึงเก็บน้ำฝน ฝ.33 งบประมาณ 60,000 บาท

พ.ศ. 2539 สร้างถึงเก็บน้ำรูปสี่เหลี่ยม งบประมาณ 60,000 บาท (จากหน่วยงานอื่น)

พ.ศ. 2542 ได้รับอนุมัติให้รื้อถอนอาคารเรียนชั่วคราวแบบ ป.1 ข. และนำไปก่อสร้างอาคาร ประกอบไว้ที่หลังอาคารเรียนแบบ 017 โดยงบประมาณจากภายนอก และสร้างถึงเก็บน้ำฝน ฝ.30 งบประมาณ 67,000 บาท

พ.ศ. 2543 นายสงเคราะห์ ปัสสนานนท์ มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่ เมื่อ 22 พฤษภาคม 2543

พ.ศ. 2544 สร้างลานกีฬาอเนกประสงค์ 1 ลาน งบประมาณ 90,000 บาท สร้างอาคารสหกรณ์ 1 หลัง ศาลาพักผ่อน 2 หลัง งบประมาณจากภายนอก

พ.ศ. 2545 นางมาลิน จิตนาวสาร มาดำรงตำแหน่งครูผู้สอนเมื่อ 13 สิงหาคม 2545 จัดทำป้ายชื่อและรั้วหน้าโรงเรียน งบประมาณจากภายนอก

พ.ศ. 2547 นายประเมิน ทองพร้อม มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่เมื่อ 14 พฤษภาคม 2547

พ.ศ. 2548 สร้างศาลาพระพร้อมพระพุทธรูปประจำโรงเรียน งบประมาณจัดหาเอง 35,000 บาท

พ.ศ. 2549 สร้างสนามเด็กเล่น ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงการต่างประเทศ 40,000 บาท โดยมีท่านสวนิต คงศิริ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการต่างประเทศ มาทำพิธีเปิดในวันที่ 28 มีนาคม 2550

พ.ศ. 2551 นางกฤษณา พยาเวช รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2551

4) ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2553) ดังนี้

- (1) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 26 คน
- (2) จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน
- (3) มีนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม - คน
- (4) มีนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ - คน
- (5) มีนักเรียนปัญญาเลิศ - คน
- (6) มีนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ - คน

- (7) จำนวนนักเรียนต่อห้อง (เฉลี่ย) 2.16 คน
 (8) อัตราส่วนครู : นักเรียน = 1 : 6.50
 (9) จำนวนนักเรียนที่ลาออกกลางคัน (ปีปัจจุบัน) - คน
 (10) สถิติการขาดเรียน / เดือน - วัน
 (11) จำนวนนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน
 - เด็กหญิงฟ้าใส ชาราระบือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับ
 รางวัลเหรียญทองแดง การประกวดแข่งขันจัดสวนถาด
 - เด็กชายพินิจ แซ่ลี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับได้รับ
 รางวัลเหรียญทองแดง การประกวดแข่งขันจัดสวนถาด
 - เด็กหญิงนพเกล้า อุทัยทิศ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้รับ
 รางวัลเหรียญทองแดง การประกวดแข่งขันจัดสวนถาด

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด
 ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง		
ชั้นอนุบาล 1	1	5	6	ชั้นก่อนวัยเรียน = 13 คน ชาย 6 คน หญิง 7 คน
ชั้นอนุบาล 2	5	2	7	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	-	-	-	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	3	1	4	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	3	2	5	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	-	1	1	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	-	1	1	ชั้นประถมศึกษา 1-6 = 13คน ชาย 7 คน หญิง 6 คน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	1	2	
รวม	13	13	26	

ที่มา : โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ ปีการศึกษา 2553

5) ข้อมูลครูและบุคลากร

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด มีครูและบุคลากร จำนวน 4 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2554

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุเฉลี่ย	ประสบการณ์สอนเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	35	12
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-
ครูประจำการ	-	3	-	3	-	48	26
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-
นักการ/ภารโรง	1	-	1	-	-	35	-
อื่น ๆ.....	-	-	-	-	-	-	-
รวม	2	3	1	3	1	-	-
	5						

ที่มา : โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ ปีการศึกษา 2554

- มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก 1 คน (33.33 %)
- มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 2 คน (66.67 %)

6) ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากร

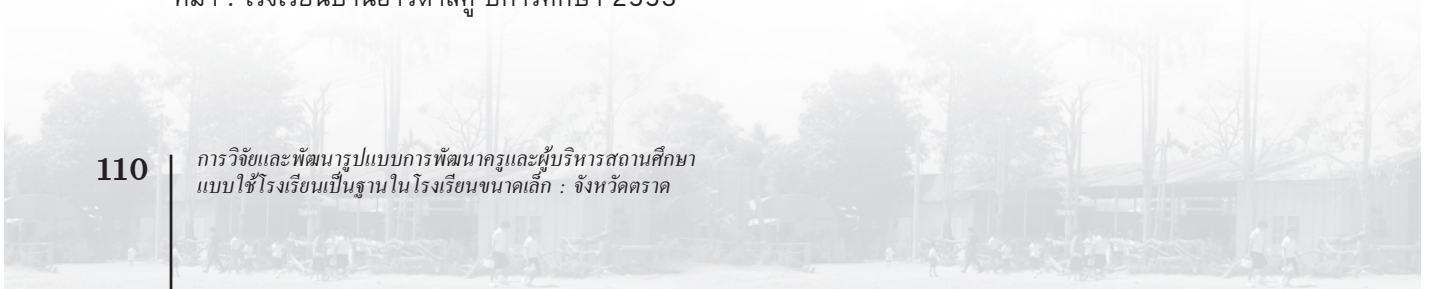
6.1 งบประมาณ (รายรับ - จ่าย) ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง

ที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รับ-จ่าย) ปีการศึกษา 2553

รายได้	บาท	รายจ่าย	บาท
เงินงบประมาณ(รายหัว)	25,550	งบดำเนินการ	25,550
เงินนอกงบประมาณ	-	งบพัฒนาคุณภาพวิชาการ	-
เงินบริจาค	-		
รวม	25,550	รวม	25,550

ที่มา : โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ ปีการศึกษา 2553



6.2 ข้อมูลทรัพยากรที่จำเป็น

- 1) มีคอมพิวเตอร์ มีจำนวนทั้งหมด 6 เครื่อง
ใช้เพื่อการเรียนการสอน 4 เครื่อง
ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ 1 เครื่อง
ใช้ในงานบริหาร 1 เครื่อง
- 2) ปริมาณสื่อ มีเหมาะสมกับการใช้งาน

6.3 ห้องที่จัดไว้ใช้ปฏิบัติการเฉพาะ มีทั้งหมด 4 ห้อง ได้แก่ ห้องสมุด ห้องสื่อ ห้องพยาบาล ฯลฯ

6.4 พื้นที่ปฏิบัติการ/นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น ฯลฯ

7) แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการใช้

- ห้องสมุดมีขนาด 36 ตารางเมตร จำนวนหนังสือทั้งหมด 950 เล่ม การสืบค้นหนังสือและการยืม - คืน ใช้ระบบ ยืมจากเจ้าหน้าที่ห้องสมุด จำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดใน ปีการศึกษานี้ คิดเป็น 5 คน/วัน

- แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน

พร้อมทั้งสถิติการใช้ (20 ครั้ง/ปี) (เฉลี่ย) สูงสุด 2 ครั้ง/เดือน ต่ำสุด 1 ครั้ง/เดือน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (นอกจากห้องสมุด) และแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน พร้อมทั้งสถิติการใช้ ปีการศึกษา 2553

แหล่งเรียนรู้ภายใน/ ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี	แหล่งเรียนรู้ภายนอก ชื่อแหล่งเรียนรู้	สถิติการใช้ จำนวนครั้ง/ปี
1. ห้องพยาบาล	10	1. สถานีอนามัย	2
2. แปลงไม้ดอกไม้ประดับ	10	2. ชายหาดอ่าวตาลคู่	3
3. สนาม	40	3. วัดบางปิดล่าง	3
4. ห้องคอมพิวเตอร์	40	4. โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย	5
5. ห้องสมุด	40	5. อนุสรณ์สถานยุทธนาวี	1
		6. ท่าเรือเฟอร์รี่	1
		7. หาดทรายดำ	1
		8. เรือหลวงคลองใหญ่	1
		9. โอเอซิส ซีวิล	1

ที่มา : โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ ปีการศึกษา 2553

ปราชญ์ชาวบ้าน/ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษา
เชิญมาให้ความรู้แก่ครู/ นักเรียนในปีการศึกษานี้

1. นางบุหงัน สุขแสงดาว ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
2. นายทองหล่อ วรฉัตร ให้ความรู้เรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. นางวิมาน สารวุฒิ ให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์
4. นายราชัน อุปเทห์ ให้ความรู้เรื่องตำบลของตน
5. พระวัดทองธรรมชาติ ให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม
6. แผนกทันตกรรม จากโรงพยาบาลแหลมฉบัง ให้ความรู้เรื่อง

ฟันสวย

7. นายสกล ชันธวาร ให้ความรู้เรื่องการเล่นพื้นบ้าน
8. ด.ต สุรินทร์ สังข์เงิน ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ควรรู้
9. สำนักงานขนส่งจังหวัดตราด ให้ความรู้เรื่องกฎจราจร
10. นายบัณฑิต กุลพฤกษ์ ให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
11. นายจารึก ประศาสน์ศิลป์ ให้ความรู้เรื่องดนตรีไทย

4.2 บริบทของเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคาร

การศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็น
ฐานในโรงเรียนขนาดเล็กในครั้งนี้อาศัยการศึกษากรณีเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร
อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ได้ร่วมกันแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการ
ที่มีครูผู้สอน 2-3 คนต่อจำนวน 8 ห้องเรียน จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์
มาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ครูสอนไม่ครบชั้นเรียน
ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่สังคม
คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน
การศึกษา จึงได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกันในรูปแบบการรวมโรงเรียนและรวม
ชั้นเรียน ใช้สถานที่ของโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) เป็นสถานที่บริหาร
จัดการและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน มีชื่อว่า ศูนย์ปัญญาวิทยาคาร ตำบลบางปิด
อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด

โรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียนประกอบด้วย

1. โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์)
2. โรงเรียนวัดบางปิดบน
3. โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ
4. โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง
5. โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่

4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์บัญชาการ

1) ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) ตั้งอยู่ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039547259 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษา มีเขตพื้นที่บริการ 1 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 2 บ้านบางปิดล่าง

โรงเรียนวัดบางปิดบน ตั้งอยู่เลขที่ 97/1 หมู่ 7 ถนนแหลมงอบ - บางกระดาน ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039-547258 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษา มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 3 และ หมู่ที่ 7 ตำบลบางปิด

โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ตั้งอยู่เลขที่ 56 หมู่ 5 บ้านธรรมชาติบน ถนนแหลมงอบ-บางกระดาน ตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับประถมศึกษา ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2479 โดยนายอำเภอแหลมงอบ เป็นผู้จัดตั้ง ดำรงอยู่ด้วยเงินการประถมศึกษา ดำเนินการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สมัยเริ่มแรกตั้งโรงเรียนนั้นยังไม่มีอาคารเรียน จึงอาศัยวัดทองเป็นสถานที่เรียนชั่วคราว

โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด 29.5 กม. ตั้งอยู่เลขที่ 40/1 หมู่ที่ 6 ตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039 - 518530 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีเขตพื้นที่บริการ 1 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่บ้านธรรมชาติล่าง หมู่ที่ 6 ตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด

โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู ตั้งอยู่เลขที่ 5/1 ตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23120 โทรศัพท์ 039 - 547260 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับ ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1, 2 บ้านอ่าวตาลคู

2) ข้อมูลด้านการบริหาร

โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู มีระบบ โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงาน 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มบริหาร วิชาการ 2) กลุ่มบริหารทั่วไป 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล และ 4) กลุ่มบริหารงบประมาณ และบริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการศูนย์ เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่ มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก (2 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา เป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทย์วิทยาการ มีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน นักเรียน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.22



ตารางที่ 4.22 แสดงข้อมูลนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ
ปีการศึกษา 2553

ข้อมูลนักเรียน	กลุ่มปัญญวิทยาการ						
	โรงเรียนวัด บางปิดล่าง (ราษฎร์ สงเคราะห์)	โรงเรียนวัด บางปิดบน	โรงเรียน วัดทอง ธรรมชาติ	โรงเรียน บ้าน ธรรมชาติ ล่าง	โรงเรียน บ้านอ่าว ตาลคู่		
1. จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ	12	65	37	44	26		
2. จำนวนนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น ที่เปิดสอน	อ.1	51	2	18	13	8	10
	อ.2	36	5	14	7	4	6
	ป.1	34	9	11	6	3	5
	ป.2	20	3	5	7	5	-
	ป.3	29	9	7	5	4	4
	ป.4	24	7	1	5	6	5
	ป.5	15	4	3	4	3	1
	ป.6	13	1	3	2	6	1
รวม	222	40	62	49	39	32	
3. มีนักเรียนที่มีความบกพร่อง เรียนร่วม	1	3	-	-	-		
4. มีนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ	4	-	-	-	-		
5. มีนักเรียนปัญญาเลิศ	-	-	-	-	-		
6. มีนักเรียนต้องการ ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ	5	-	-	-	-		
7. จำนวนนักเรียนต่อห้อง (เฉลี่ย)	6.50	5.33	5.11	4.87	2.16		
8. สัดส่วนครู : นักเรียน	1:13.33	1:20.67	1:16.33	1:13.00	1:10.67		

4) ข้อมูลครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา

ปีการศึกษา 2554 เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ ตำบลบางปิด
อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด มีครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา
ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเครือข่าย
โรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ ปีการศึกษา 2554

กลุ่มปัญญ วิทยาการ	บุคลากร ทางการศึกษา	รวม	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			ค่าเฉลี่ย (ปี)	
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	อายุ	ประสพ การณ์
1. โรงเรียน วัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์)	ผู้อำนวยการ	1	-	1	-	-	1	45	22
	รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครูประจำการ	3	-	3	-	3	-	47	25
	ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-
	นักการ/ภารโรง	1	1	-	1	-	-	37	-
2. โรงเรียน วัดบางปิดบน	ผู้อำนวยการ	1	-	1	-	-	1	53	12
	รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครูประจำการ	3	1	2	-	3	-	N/A	N/A
	ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-
	นักการ/ภารโรง	-	-	-	-	-	-	-	-
3. โรงเรียน วัดทองธรรมชาติ	ผู้อำนวยการ	1	1	-	-	-	1	49	20
	รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครูประจำการ	3	-	3	-	2	1	48	20
	ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-
	นักการ/ภารโรง	-	-	-	-	-	-	-	-
4. โรงเรียน บ้านธรรมชาติล่าง	ผู้อำนวยการ	1	1	-	-	1	-	56	37
	รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครูประจำการ	3	2	1	-	3	-	49	29
	ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-
	นักการ/ภารโรง	-	-	-	-	-	-	-	-
5. โรงเรียน บ้านอ่าวตาลคู่	ผู้อำนวยการ	1	-	1	-	-	1	35	12
	รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-
	ครูประจำการ	3	-	3	-	3	-	48	26
	ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-
	นักการ/ภารโรง	1	1	-	-	-	-	35	-

4.2.2 ข้อมูลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคาร

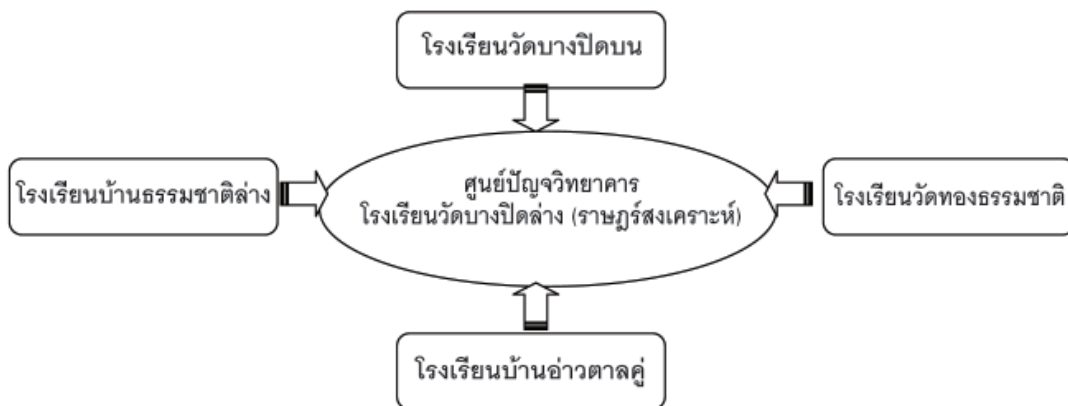
1) วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนทั้ง 5 แห่งให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน
3. เพื่อระดมทรัพยากรของทุกโรงเรียนมาเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศูนย์และพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้
4. เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก

2) ลักษณะการดำเนินงาน

ศูนย์ปัญญาวิทยาคาร คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา ในลักษณะนำนักเรียนมาเรียนรวมกันทั้งหมด จัดการเรียนการสอนโดยรวมนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกันของทั้ง 5 โรงเรียน มาเรียนรวมในชั้นเดียวกัน และพัฒนารูปแบบเป็นการบริหารจัดการร่วมกัน ปรากฏรายละเอียด คือ

1. มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา มีจำนวน 5 โรงเรียน กระจายตัวอยู่ในพื้นที่ของตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ และตำบลคลองใหญ่ ซึ่งเป็นตำบลที่มีเขตติดต่อกัน ได้แก่ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ซึ่งมีเส้นทางคมนาคมระหว่าง 2-6 กิโลเมตร ให้คัดเลือกโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในเรื่องอาคารสถานที่ การเดินทาง เป็นที่ตั้งของโรงเรียนศูนย์ ส่วนโรงเรียนที่เหลือเป็นโรงเรียนเครือข่าย
2. นำนักเรียนทุกระดับชั้นมาเรียนรวมที่โรงเรียนศูนย์ ยกเว้นนักเรียนระดับปฐมวัยเรียน ที่โรงเรียนตามปกติ
3. วางแผนจัดอัตรากำลังครู ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปฏิบัติงานร่วมกัน และกำหนดบทบาทรับผิดชอบงานร่วมกันที่โรงเรียนศูนย์
4. การนำทรัพยากรจากโรงเรียนเครือข่ายมาใช้ร่วมกันที่โรงเรียนศูนย์



แผนภูมิที่ 4.3 แสดงรูปแบบการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน แบบศูนย์การเรียนรู้

3) วิธีดำเนินการ

1. วางแผนการบริหารจัดการศูนย์ที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา โดยตั้งโรงเรียนศูนย์เป็นโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนเครือข่าย ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ
2. ประชุมกับผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชี้แจงพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อชี้แจงแนวดำเนินการ
3. นำนักเรียนจากโรงเรียนเครือข่ายมาเรียนร่วมกันในโรงเรียนศูนย์ ทุกชั้นเรียน ยกเว้นนักเรียนระดับปฐมวัยจัดให้เรียนที่โรงเรียนตามปกติ
4. นำผู้บริหารและครูผู้สอนวางแผนบริหารจัดการจัดการศึกษาาร่วมกัน
5. กำหนดบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการโรงเรียนศูนย์และโรงเรียนเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานบุคคล และจัดให้ผู้บริหารทั้ง 5 โรงเรียนรับผิดชอบดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียนศูนย์ในแต่ละวัน สลับหมุนเวียนกัน

4) ทรัพยากรที่ต้องการ

1. บุคลากร ได้แก่ ครูผู้จัดการศึกษาในโรงเรียนศูนย์
2. สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่างๆ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์
3. งบประมาณ เช่น ค่าพาหนะรับส่งนักเรียน ค่าใช้จ่ายพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนศูนย์ค่าประกันชีวิตนักเรียนกรณีการประกันอุบัติเหตุเป็นรายบุคคล

5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. นักเรียนในโรงเรียนศูนย์และโรงเรียนเครือข่ายมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร
3. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา ทั้งโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ
4. ประหยัดงบประมาณภาครัฐ ลงทุนด้านงบประมาณต่ำแต่คุณภาพนักเรียนสูงขึ้น

6) เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง มีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ทำให้บริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
3. ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจในรูปแบบการบริหารจัดการแบบศูนย์โรงเรียนอย่างแท้จริงรวมทั้งให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่
4. การบริหารจัดการโรงเรียนศูนย์เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม โดยใช้หลักประชาธิปไตย

4.3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 60 เป็นเพศหญิง มีอายุมากที่สุด 59 ปี อายุน้อยที่สุด 34 ปี อายุเฉลี่ย 43.80 ปี โดยร้อยละ 66.70 มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี ที่เหลือมีอายุในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 และที่เหลือมีอายุต่ำกว่า 40 ปี ครูและผู้บริหารมีวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 60 ส่วนที่เหลือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20 มีประสบการณ์ในการสอนและงานบริหาร มากกว่า 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 66.70 รองลงมาเป็น 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.30 และ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70 ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ 50 สอนในกลุ่มสาระภาษาไทย รองลงมาสอนคณิตศาสตร์ ร้อยละ 20 และสอนศิลปะ-นาฏศิลป์ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 10 มากกว่าครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง

มากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาเป็น 26- 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.30 และ 21- 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ กิจกรรมพัฒนาตนเองที่อยากเข้าร่วมมากที่สุด ร้อยละ 66.70 คือ คณิตศาสตร์ ที่เหลือเป็น ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 13.30 และภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ และทั้งหมดตอบไม่มีกิจกรรมการพัฒนาตนเองใดที่ไม่อยากเข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 100 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (N=15)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
1.1 ชาย	6	40.00
1.2 หญิง	9	60.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 40 ปี	2	13.30
2.1 41-50 ปี	3	20.00
2.2 51-60 ปี	10	66.70
สูงสุด 59 ปี		
ต่ำสุด 34 ปี		
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 43.80 ปี		
3. วิทยฐานะของครู		
3.1 ชำนาญการ	9	60.00
3.2 ชำนาญการพิเศษ	6	40.00
3.3 เชี่ยวชาญ	0	0
4. ระดับการศึกษา		
4.1 อาชีวศึกษา	0	0
4.2 อนุปริญญา	0	0
4.3 ปริญญาตรี	12	80.00
4.4 ปริญญาโท	3	20.00
4.5 ปริญญาเอก	0	0



ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (N=15)	ร้อยละ (100.00)
5. ประสบการณ์ในการสอน/บริหาร		
5.1 1- 5 ปี	0	0
5.2 6 - 10 ปี	2	13.30
5.3 11- 15 ปี	0	0
5.4 16 - 20 ปี	0	0
5.5 21- 25 ปี	1	6.70
5.6 26 - 30 ปี	2	13.30
5.7 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	10	66.70
6. ส่วนใหญ่สอนอยู่ในกลุ่มสาระ		
6.1 ศิลปะ-นาฏศิลป์	1	10.00
6.2 ภาษาไทย	5	50.00
6.3 คอมพิวเตอร์	1	10.00
6.4 ภาษาอังกฤษ	1	10.00
6.5 คณิตศาสตร์	2	20.00
7. ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง		
7.1 1 - 5 ปี	0	0
7.2 6 - 10 ปี	2	13.30
7.3 11 - 15 ปี	0	0
7.4 16 - 20 ปี	0	0
7.5 21 - 25 ปี	1	6.70
7.6 26 - 30 ปี	2	13.30
7.7 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	10	66.70
8. กิจกรรมพัฒนาตนเองที่อยากเข้าร่วมมากที่สุด		
8.1 ภาษาไทย	1	6.70
8.2 คณิตศาสตร์	10	66.70
8.3 ภาษาอังกฤษ	2	13.30
8.4 คอมพิวเตอร์	2	13.30
9. กิจกรรมพัฒนาตนเองที่อยากเข้าร่วมน้อยที่สุด		
9.1 ไม่มี	10	100.00

4.4 กรณีตัวอย่างการสัมภาษณ์เจาะลึก

กรณีตัวอย่างรายที่ 1: สิงโต*

สิงโต* เพศชาย อายุ 59 ปี สถานภาพสมรส มีบุตรจำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดตราด มีประสบการณ์ในด้านการบริหารมากกว่า 30 ปี สิงโต* ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนไว้รวม 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ

ในด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 1) การกระจายอำนาจในโรงเรียน 2) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหาร 3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน 4) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5) การวางแผน การพัฒนาธรรมเนียมโรงเรียน และการนำธรรมเนียมโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ 6) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และ 7) การเรียนรู้และพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจในโรงเรียน สิงโต* กล่าวว่า ภายในศูนย์ปัญญาวิทยาคารได้มีการจัดโครงสร้าง กำหนดขอบข่ายภารกิจ และแต่งตั้งมอบหมายงานในลักษณะเฉพาะของศูนย์ปัญญาวิทยาคารโดยอิงโครงสร้างบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีการกระจายอำนาจสู่บุคลากร 5 โรงเรียน กระจุกเป็นองค์กรเดียวกัน ในส่วนของภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากภาระการสอนไม่ได้จำกัดว่าบุคลากรต้องรับผิดชอบงานฝ่ายเดียวกับผู้บริหารของตน ได้มีการจัดทำคำสั่งโดยทำในภาพรวมของศูนย์ปัญญาวิทยาคาร และให้ผู้บริหารทั้ง 5 โรงเรียนเซ็นคำสั่งร่วมกัน ในส่วนของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหาร สิงโต* กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า

“นอกจากการเป็นศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็กแล้ว ศูนย์ปัญญาวิทยาคารยังมีเครือข่ายอื่นๆ เช่น 1) ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่ (รวมโรงเรียนบางกระดานฯ อีก 1 โรงเรียน) 2) ศูนย์เครือข่ายแหลมมอสรังสรรค์เพื่อเด็กฟันดี (8 โรงเรียนในอำเภอ) 3) เครือข่ายวัฒนธรรมและการละเล่นพื้นบ้าน (12 โรงเรียนในอำเภอ) นอกจากนี้เครือข่ายดังกล่าวข้างต้นโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคารได้มีการสร้างความมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรต่างๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ชุมชน วัด สถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น” (สิงโต*, 2554)

* นามสมมติ

ส่วนการพัฒนากระบวนงานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน พบว่า นอกจากการแก้ปัญหาบุคลากรไม่ครบชั้นด้วยการรวมศูนย์สหวิทยาการแล้ว ยังได้มีการเสริมด้วยการเรียนทางไกลช่อง “ไกลกังวล” เพื่อชดเชยการที่มีครูไม่ตรงวิชาเอก และใช้ระบบ LAN เพื่อเชื่อม Internet สำหรับทุกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และรับรู้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ ได้จัดให้มีฮาร์ดแวร์ (Hardware) ประจำห้องคอมพิวเตอร์ 1 ชุด พร้อมเครื่องพิมพ์ ทั้งยังสนับสนุนซอฟต์แวร์ (Software) สาระต่าง ๆ โดยโรงเรียนมีความมุ่งมั่นสนับสนุนที่จะพยายามส่งเสริมสู่การเป็นห้องเรียนคุณภาพ แต่ยังมีข้อจำกัดเนื่องด้วยงบประมาณที่ยังมีน้อยพร้อมกันนี้ศูนย์ปัญญาวิทยาการยังได้สังเกตเห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสิงโต* ได้กล่าวว่า ครูจำนวนมากของศูนย์ปัญญาวิทยาการเป็นคนพื้นที่ ทำให้เกิดการประสานความร่วมมือที่ดีระหว่างชุมชน และโรงเรียน การติดตามดูแลเด็กสามารถทำได้ใกล้ชิด โดยใช้ระบบเครือข่ายญาติ และโรงเรียน ศูนย์ปัญญาวิทยาการได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการร่วมกิจกรรมระหว่างกันกับชุมชน เช่น การนำนักเรียนร่วมงานบุญต่างๆของชุมชน การนำภูมิปัญญาและปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาร่วมให้ความรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งล้วนก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนทั้งสิ้น สำหรับในเรื่องของการวางแผน การพัฒนาธรรมเนียมโรงเรียน และการนำธรรมเนียมโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ สิงโต* ได้กล่าวไว้ว่า

“ภายใต้ความร่วมมือของคณะครู ผู้บริหารทั้ง 5 โรงเรียน ได้มีการร่วมระดมความคิด และจัดทำแผนกลยุทธ์ขึ้น โดยมีวิทยากรภายนอก คือ นายพินิจธิมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มาเป็นผู้นำวิเคราะห์ SWOT ของโรงเรียน ระดมบุคลากรครูมาร่วมสร้างเป้าหมายร่วม เขียน Vision ร่วมเขียน Mission Plan และร่วมเขียน Strategy Plan ของศูนย์ปัญญาวิทยาการ สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งจากการที่ 5 ผู้บริหารได้มาร่วมบริหารจัดการภายใต้โรงเรียนเป็นฐาน (ศูนย์โรงเรียนขนาดเล็ก) ได้เน้นการบริหารจัดการเชิงรุก โดยมุ่งสร้างคุณภาพ ค่านิยม และความศรัทธาของชุมชนต่อสถานศึกษาในท้องถิ่นภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน” (สิงโต*, 2554)

ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องนั้น สิงโต* กล่าวว่า ที่ศูนย์ปัญญาวิทยาการได้มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร และการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอๆ อีกทั้งการระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร ซึ่งจัดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์ เพื่อร่วมวางแผน แก้ปัญหา และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ในด้านวิชาการ ประกอบด้วย 1) การสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และ 3) การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สิงโต* กล่าวว่า ในด้านของการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ได้มีการปรับสภาพแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็นภาระงานที่ดำเนินการต่อเนื่องและใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่าระเบียบการใช้เงินในด้านนี้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้รองรับนักเรียนจาก 5 โรงเรียน อีกทั้งได้มีการปรับภูมิทัศน์และแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ภายนอก (ในท้องถิ่น) และคัดเลือกแหล่งเรียนรู้ที่เสริมประสบการณ์สำหรับจัดนักเรียนไปทัศนศึกษา และสำหรับเรียนในรายวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของโรงเรียนศุภชัยปัญญาวិทยาการนั้น สิงโต* กล่าวว่า

“การจัดการทำหลักสูตรของสถานศึกษาจะอิงกับหลักสูตรแกนกลางและสัมพันธ์กับท้องถิ่น พร้อมทั้งมีการเสริมด้วยการเรียนทางไกลในวิชาที่มีอุปกรณ์จำกัด เช่น อุปกรณ์ทดลองวิทยาศาสตร์ และในกรณีการเรียนการสอนของเด็กพิเศษที่มีในโรงเรียน ได้มีการจัดการเรียนการสอนให้เด็กพิเศษด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับลักษณะผู้เรียนแต่ละราย” (สิงโต*, 2554)

การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนได้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสิงโต* กล่าวว่า นักเรียนที่เข้ามาสู่โรงเรียนเป็นกลุ่มที่ขาดความพร้อม และด้อยในหลายๆ ด้าน ทั้งการเรียนรู้อุปกรณ์และความพร้อมจากครอบครัว การพัฒนาจึงต้องช่วยเหลือควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ ความเป็นครูในพื้นที่ที่รู้จักผู้เรียน รู้ถึงสภาพครอบครัว การให้ความรู้หรือการช่วยเหลือจะตรงกับความต้องการของเด็ก ผู้ปกครอง การทุ่มเทให้กับการทำงานหนักของครูเพื่อยกระดับคุณภาพเด็กบางครั้งต้องทำงานทั้งนอกเวลาและวันหยุด

ในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิงโต* กล่าวถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนศุภชัยปัญญาวิทยาการ ซึ่งมีทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันของ 5 โรงเรียน อันจะก่อให้เกิดพัฒนาการและเป็นการเพิ่มศักยภาพของครูให้มีเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังได้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมพัฒนา รวมทั้งมีการจัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อีกด้วย

ในด้านงบประมาณ สิงโต* กล่าวว่า ได้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ซึ่งในเบื้องต้นคือการใช้ทรัพยากรจาก 4 โรงเรียน นำมารวมไว้ที่ศูนย์กลาง มีการแชร์ทรัพยากรที่ได้รับจัดสรร ทั้งยังมีการระดมทรัพยากร จากในและนอกท้องถิ่น ซึ่งในท้องถิ่น ได้แก่ สถานประกอบการ บริษัท CP องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ชุมชน และผู้ปกครอง

ส่วนนอกท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรที่ให้การช่วยเหลือ เช่น มูลนิธิ สมาคม สถานประกอบการ และสถาบันอุดมศึกษา

“งบประมาณที่ได้มาจากเขต 100 เปอร์เซนต์ ได้มีการแบ่งสรรว่า 60 เปอร์เซนต์จะเข้ามาใช้ที่ศูนย์ และอีก 40 เปอร์เซนต์จะนำไปบริหารยังโรงเรียนของตนเอง ซึ่งการบริหารงบประมาณแบบนี้เป็นการบริหารที่ค่อนข้างสะดวก แม้จะต้องทำเอกสารแยกตามรายโรงเรียน แต่ก็ทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในพื้นที่ ผู้บริหารและครูอย่างพวกเราก็พึงพอใจ และมีความสุขใจ” (สิงโต*, 2554)

ผู้บริหารทั้ง 5 โรงเรียน ของศูนย์ปัญญาจิตวิทยาการให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสิงโต* กล่าวว่า ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ นั้นมีข้อจำกัดคือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่มีโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกครู ซึ่งครูของโรงเรียนในศูนย์ปัญญาจิตวิทยาการส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ ซึ่งถือเป็นข้อดี การมีครูในพื้นที่ มีประสบการณ์ยาวนาน เข้ามาทำงานร่วมกัน ประกอบกับการจัดสรรหรือมอบหมายงานจากแนวคิด 5 ผู้บริหาร ทำให้การจัดมอบหมายภาระงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัดของครู และเป็นประโยชน์กับผู้เรียนสูงสุด โรงเรียนได้ดำรงนโยบายการรักษาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในวิชาชีพ ซึ่งสิงโต* กล่าวว่า

“เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มประสบการณ์สูง และมีความมุ่งมั่น ใฝ่ในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความสามัคคี ทำงานที่โรงเรียนมานานจึงทำให้มีความผูกพันกันในระดับหนึ่ง สิงโต* ได้กล่าวต่อไปว่า ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่จะต้องพัฒนาให้กับครูของศูนย์ปัญญาจิตวิทยาการ ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และพัฒนาผู้เรียนได้เด็กแต่ละคน ดังนั้นการพัฒนาครูประจำการ และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จะดูแลเด็กและเยาวชนได้จึงเป็นสิ่งสำคัญ” (สิงโต*, 2554)

นอกจากนี้สิงโต* เสนอว่า การพัฒนาครูแต่ละคนควรเน้นไปตามความต้องการจำเป็นของครูโดยแท้จริง ไม่ใช่สั่งจากข้างบนลงมา (Top - down) ซึ่งครูในศูนย์ปัญญาจิตวิทยาการแต่ละคนจะขาดไม่เหมือนกัน หากได้รับการเติมเต็มแล้วก็จะเอื้อต่อการทำงานของครูมากขึ้น

เช่น ในด้านของ ICT ด้านจิตวิทยา ด้านกระบวนการ เทคนิคการสอน และด้านภาษา ซึ่งครูทุกคนควรจะได้รับ การเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้รู้จักเด็ก รู้จักการเรียนรู้ของเด็กยุคใหม่ให้มากขึ้น ในส่วนของการสร้างความผูกพันระหว่างครู และผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งควมสิ่งแวดล้อมในหลากหลายมิติ นั้นพบว่า ด้วยประสบการณ์อันยาวนาน ความเป็นคนพื้นที่ของครูส่วนใหญ่ และระบบเปิดของโรงเรียน ได้เป็นส่วนหนึ่ง ที่เสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยโรงเรียนจะได้รับความร่วมมือที่ดีจากชุมชน ทั้งนี้ ทั้งโรงเรียนและชุมชนยังได้ให้ความร่วมมือในกิจกรรมระหว่างกันเสมอๆ สำหรับการสร้างจิตวิญญาณครู และผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของครูผู้เดินตามรอยพระยุคลบาทก็เป็นเรื่องหนึ่งที่โรงเรียนในศูนย์ปัญญาวิทยาการให้ความสำคัญ สิงโต* กล่าวว่

“ผู้บริหารและครูของศูนย์ฯ ส่วนหนึ่งเป็นแบบอย่างของครูผู้มีอุดมการณ์ และสำนึกต่อวิชาชีพ มุ่งมั่นพัฒนาเด็กโดยสุดความสามารถ บุคลากรอีกส่วนหนึ่งรับรู้ และก็จะพยายามให้ความร่วมมือ บุคลากรอีกบางส่วนมองเห็น แต่ก็ติด ด้วยข้อจำกัดบางประการ แต่ทั้งนี้ก็มุ่งมั่นในด้านอื่นชดเชย จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรทุกคนยอมรับและทำไปในทิศทางเดียวกัน ถึงแม้ศักยภาพจะไม่เท่ากัน แต่ไม่มีใครเป็นอุปสรรคขัดขวาง” (สิงโต*, 2554)

ในด้านของปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สิงโต* ได้เสนอว่า ปัญหาที่พบบ่อยคือเวลาจำนวนมากที่สูญเปล่กับการอบรมพัฒนาของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ประกอบกับบุคลากรน้อย การเรียนการสอนต้องหยุดกิจกรรมลง ซึ่งปัจจุบันศูนย์ปัญญาวิทยาการได้แก้ปัญหานี้ได้แล้ว โดยการส่งครูตัวแทนศูนย์ ซึ่งเป็นตัวแทนของ 5 โรงเรียนจำนวน 1 คน/กิจกรรม และนำความรู้ที่นั้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่เพื่อนครูในโรงเรียนเดือนละ 1 ครั้ง สิงโต* มีความคาดหวังว่า การดำเนินงานโรงเรียนขนาดเล็ก ที่จัดตั้งเป็นศูนย์ปัญญาวิทยาการนี้จะได้รับการรับรองเป็นศูนย์ที่ถูกต้อง และทุกหน่วยงานยอมรับในข้อจำกัดที่เกิดจากการรวมโรงเรียนเป็นศูนย์ และมีการเอื้อต่อการร่วมกิจกรรมระหว่างกัน เช่น การเข้าแข่งขันกิจกรรมของผู้เรียน สามารถคัดเลือกได้โดยรวม 5 โรงเรียน การรับการประเมินต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ O-net หรือ สมศ. มาประเมิน ให้มีการประเมินรวมกันตลอดจนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของบุคลากร ให้คำนวณจากฐาน 5 โรงเรียน นอกจากนี้ สิงโต* ยังได้กล่าวเสริมในส่วนของคณะกรรมการโรงเรียน ว่าควรได้รับการส่งเสริมศักยภาพบทบาทหน้าที่ด้วยความเข้าใจชัดเจน ปัญหาที่พบตามมาของศูนย์ปัญญาวิทยาการ อีก

ปัญหาหนึ่งคือ การนำนโยบายโรงเรียนดีประจำตำบลมาใช้กับโรงเรียนที่รวมศูนย์ ไม่สอดคล้องกับการพยายามสร้างเอกภาพในการบริหารจัดการของศูนย์ โดยนโยบายโรงเรียนดีประจำตำบล จะเน้นที่การสร้างความคิดเด่นที่โรงเรียนเฉพาะโรงเรียน อันจะเป็นปัญหาในการพยายามสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชนต่อทั้ง 5 โรงเรียน ในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในศูนย์ปัญญาวิทยาคาร สิงโต* กล่าวว่า

“การตัดสินใจจากการที่มีผู้บริหารหลายคน มีข้อจำกัด คือ ความล่าช้าที่แต่ละเรื่องจะผ่านความเห็นทั้ง 5 คน แต่ก็มีข้อดีคือ ผลการตัดสินใจที่เป็นการระดมทั้ง 5 ความคิด ทั้งจากประสบการณ์การบริหารที่แตกต่าง เป็นแนวคิดที่ดี รอบคอบ และเป็นทางออกที่ดีที่สุดและบุคลากรทุกคนยอมรับ เมื่อรวมศูนย์แล้วในด้านเชิงวิชาการก็ไม่ได้ลดความสำคัญลง วิชาการยังคงความสำคัญที่สุดตลอดเวลา และเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาต่อไปอยู่เสมอ แต่การรักษาระดับผลสัมฤทธิ์ที่เคยพัฒนาได้เป็นสิ่งที่ยาก เพราะผู้เรียนที่เข้ามาแต่ละปีมีความแตกต่าง และจำนวนที่ผู้เรียนมีน้อย ประมาณ 1-5 คน/ห้อง ค่าเฉลี่ยจึงขึ้นสูงและก็สูงสูงเช่นกัน” (สิงโต*, 2554)

อุปสรรคที่พบในการรวมเป็นศูนย์ปัญญาวิทยาคาร ได้แก่ การยังไม่ได้รับการรับรองให้เป็นศูนย์ฯ อย่างเป็นทางการ การนำนโยบายเดียวกันมาใช้กับทุกสถานศึกษา ซึ่งสิงโต*เองก็เห็นว่า ไม่เหมาะสม อีกทั้งการขาดการสนับสนุนจากองค์กรเบื้องบน สำหรับสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการรูปแบบพิเศษที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับให้เป็น Best Practices เป็นแหล่งศึกษาดูงานจาก Small School ทั่วประเทศ แต่ก็มักจะยังขาดการส่งเสริมให้เติบโตก้าวหน้าต่อไป ทั้งนี้จึงควรมีการสนับสนุน เช่น ควรได้รับการสนับสนุนอาคารสถานที่สำหรับเด็ก 5 โรงเรียน สื่อ ICT และ เทคโนโลยีนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรแต่ละวิชาเอก ตลอดจนการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเหมาะสมกับบริบทของสหวิทยาการ

กรณีตัวอย่างรายที่ 2: สายฝน*

สายฝน* อายุ 50 ปี สมรสแล้วมีบุตร 2 คน ปัจจุบันลูกชายคนโตกำลังศึกษา ที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งทางภาคอีสาน สายฝน*สำเร็จการศึกษาระดับครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย และมีวิทยฐานะทางการศึกษาระดับ คศ. 3 ภาษาไทย เดิมสายฝนสอนอยู่ที่จังหวัดแห่งหนึ่งทางภาคอีสาน และได้สอนระดับปฐมวัยมาโดยตลอด สาเหตุที่ย้ายมาทำงานงานในจังหวัดตราด เพราะเป็นคนตราดโดยกำเนิด นอกจากนี้รายได้ต่อเดือนของ

สายฝน* มีประมาณ 48,000 บาท และแม้ว่าสายฝน* จะย้ายมาอยู่ที่โรงเรียนก็ได้รับมอบหมายให้จัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ซึ่งสายฝน* มีความเชี่ยวชาญ เพราะจัดการเรียนการสอนมามากกว่า 15 ปี ปัจจุบันสายฝนมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบริหารงานทั่วไปและธุรการของโรงเรียนด้วย

สายฝน* ได้เล่าให้ฟังเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเริ่มตั้งแต่ การกระจายอำนาจในโรงเรียน สายฝน* กล่าวว่า

“ผู้อำนวยการจะสอบถามเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนในระดับปฐมวัยมานานเท่าใด จัดการเรียนการสอนแบบใด โดยให้ครูเป็นผู้นำเสนอความสามารถตามความถนัดของตนเอง ทำให้รู้สึกประทับใจในตัวผู้บริหาร” (สายฝน*, 2554)

นอกจากนี้ยังพบว่าที่โรงเรียนจะมีการจัดการประชุมทุกเดือนและก่อนการเปิดภาคเรียน โดยมีการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ เช่น งานอาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ งานบริหารทั่วไป ทำให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างคณะครูและผู้บริหาร อีกทั้งการประชุมจะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเรื่องการเงินที่ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ทุกคนต้องรับทราบร่วมกัน

ส่วนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้น มีการขอความช่วยเหลือกันในการทำงาน เช่น งานโครงการวันสุนทรภู่ที่ผ่านมา พบว่ามีการขอความช่วยเหลือและความร่วมมือจากครูในโรงเรียนและครูโรงเรียนอื่น และมีการแบ่งบทบาทหน้าที่กันรับผิดชอบงาน งานออกมาก็ประสบความสำเร็จ เพราะความร่วมมือของทุกฝ่าย

“ครูไพเราะ* เก่งเรื่องการประพันธ์ทร้อยแก้วร้องกรอง เมื่อขอความช่วยเหลือ ครูไพเราะ* ก็ช่วยเหลือเป็นอย่างดี รู้สึกดี ประทับใจ เนื่องจากคุณครูแต่ละคนในโรงเรียนของเรามีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน” (สายฝน*, 2554)

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่อสนับสนุนระบบการเรียนการสอน เพราะบางครั้งก็จะเปิดข่าวสาร นิทานให้นักเรียนชั้นปฐมวัยได้เรียนรู้จากของจริง ควบคู่กับการสอน ตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน



การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนจะมีกิจกรรมทำร่วมกับชุมชนในรอบหนึ่งปีมีหลายกิจกรรมด้วยกัน เช่น กิจกรรมการทอดผ้าป่าของโรงเรียนเพื่อสร้างพระพุทธรูปประจำโรงเรียน ชุมชนจะเข้ามาช่วยดำเนินกิจกรรม เช่น การสร้างฐานพระ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ประชาชนชาวบ้าน อดีตนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่ง ทุก ๆ ฝ่ายต่างมีการแบ่งบทบาทหน้าที่กันรับผิดชอบ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และประสบความสำเร็จ

การวางแผนการพัฒนาธรรมนูญโรงเรียนและการนำธรรมนูญโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเลือกตั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของโรงเรียน (3D) เป็นการจัดการเลือกตั้งประธานนักเรียนเพื่อทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธรรมนูญของโรงเรียน และมีคณะครูเป็นที่ปรึกษา ทำให้นักเรียนเกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาเรียนรู้ทักษะการบริหารงานตามความเหมาะสม เพื่อเกิดการพัฒนาและยกระดับความรู้ความสามารถให้กับครูแต่ละท่านด้วย

การเรียนรู้และพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาตนเองด้านการบริหารและการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีงบประมาณสนับสนุน เช่น การพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียนในระดับปฐมวัย 15,000 บาท ทำให้ครูได้รับการพัฒนาตามไปด้วย อีกทั้งได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารโครงการตามไปด้วย

ด้านวิชาการ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีความจำเป็นมากโดยเฉพาะในกลุ่มปฐมวัย ครูสายฝน* กล่าวว่า

“การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อผู้เรียน ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญ รองจากด้านเนื้อหา โดยเฉพาะในเด็กปฐมวัย เพราะถือได้ว่าเป็นช่วงการเรียนรู้ช่วงเริ่มต้นของชีวิต หากบรรยากาศไม่ดี ก็อาจมีผลต่อเด็ก และความพึงพอใจของผู้ปกครองเด็กด้วย” (สายฝน*, 2554)

การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นวัยที่มีการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างรวดเร็ว เด็กในวัยนี้ การจัดประสบการณ์ควรจัดในรูปของกิจกรรมแต่ละวัน ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมเคลื่อนไหวและ

จังหวัด กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเกมการศึกษา การจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมประจำวัน ควรมีแผนการจัดประสบการณ์เป็นแนวทางเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการบริหารงานบุคคล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจและความถนัดอย่างน้อย 2 เดือน/1 ครั้ง ซึ่งจากที่ผ่านมาได้เข้าร่วมการอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ยาเสพติด การลดความรุนแรง วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ซึ่งการอบรมในแต่ละครั้งจะได้รับความรู้เป็นอย่างดี และนำเอาความรู้และประสบการณ์มาถ่ายทอดให้กับนักเรียน รวมทั้งจากการไปเข้าร่วมการอบรม จะได้รับเอกสาร และสื่ออุปกรณ์ ซึ่งมีประโยชน์มาก สำหรับการเรียนการสอน

ด้านงบประมาณ การระดมทรัพยากรด้านการศึกษา มีงบสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ในลักษณะของโครงการ เช่น โครงการขยะรีไซเคิล (องค์การบริหารส่วนตำบล) โครงการเกี่ยวกับการดูแลฟัน (โรงพยาบาลจังหวัด) นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนจากคณะครูด้วย เป็นการนำสิ่งของและอาหารมาเลี้ยงนักเรียนเนื่องในวันแรกของวันเกิด หรือวันเกิดตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

ส่วนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและการคัดเลือกครู และผู้บริหารสถานศึกษา ความเชื่อมั่น ความมั่นคงของความรู้ที่มีฐานจากชีวิตความเป็นอยู่ ครูสายฝน* กล่าวว่า

“มั่นใจในตัวผู้บริหารมาก เพราะมีความกระตือรือร้นมาก ส่วนผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ก็มีการพูดคุยเรื่องการทำวิทยฐานะอยู่พอสมควร เพราะเชื่อว่าเมื่อครูเกิดการพัฒนาก็จะนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนานักเรียนต่อ” (สายฝน*, 2554)

การรักษาครู และผู้บริหารสถานศึกษา (ให้อยู่ในวิชาชีพ) ความรู้ในสถานการณ์จริงที่สามารถแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการทำงานแบบไม่ก้าวท้าวซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างทำงานในหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งครูสายฝนกล่าวว่า “...จะอยู่ที่นี้เพราะมีความรู้ความสามารถในการพัฒนานักเรียน อีกทั้งยังเป็นถิ่นฐานบ้านเกิดของตนเองด้วย จึงคิดว่าส่วนตนนั้นจะไม่ย้ายไปไหน...” และแนวทางการรักษาครูและผู้บริหารก็คือ การมีส่วนร่วมทุกครั้งของกิจกรรมภายในโรงเรียน และการพูดจาปรึกษาหารือกัน นอกจากนี้ผู้นำต้องมีภาวะความเป็นผู้นำด้วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักความศรัทธา และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้รุ่งเรืองต่อไป

การพัฒนาครูประจำการ และผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จะดูแลเด็กและเยาวชนได้ มีการสอบการวัดผลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 6 เน้นการพัฒนาครู เพื่อให้ครูนำความรู้กลับมาสอนนักเรียน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู และผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสังคมสิ่งแวดล้อมในหลากหลายมิติ ทางโรงเรียนมีการจัดการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการประชุมร่วมกันกับกรรมการสถานศึกษาทำให้การทำงานเกิดการเชื่อมประสานกันดีเป็นย่างดี ทั้งนี้เพราะมีการรายงานความก้าวหน้าในเรื่องการพัฒนาโรงเรียน และนอกจากนี้กิจกรรมระหว่างคณะครูกับครอบครัวก็มีกิจกรรมสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างกันอยู่เสมอ เป็นการทัศนศึกษาทำให้สมาชิกในครอบครัวของครูแต่ละคนได้มีโอกาสได้ทำความรู้จักกันและกัน ก่อให้เกิดความผูกพันกัน

การสร้างจิตวิญญาณครู และผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของครูผู้เดินตามรอยพระยุคลบาท มีการดำเนินการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยจัดการเลี้ยงปลา เพาะเห็ด มีการทำเกษตรภายในโรงเรียน ทำปุ๋ยหมัก ซึ่งก็ได้นำเอาผลผลิตเหล่านั้นมาประกอบเป็นอาหารกลางวันให้นักเรียนรับประทานร่วมกัน

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เวลากิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการบริหาร มีการจัดกิจกรรมอำลาอาลัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อวันกิจกรรมมาถึง ครูสายฝน* ก็จะต้องไปเข้าร่วมกิจกรรม วิธีการจัดการห้องเรียนสำหรับชั้นปฐมวัย ก็คือการฝากให้ครูท่านอื่นมาช่วยดูแล พอเสร็จกิจกรรมก็จะมารับช่วงต่อ ส่วนความคาดหวัง ครูสายฝน* คาดหวังว่า

“จะนำความรู้ความสามารถมาพัฒนานักเรียน โดยเฉพาะทักษะชีวิต สำหรับเด็ก จะสอนให้เด็กรู้จักความเอื้ออาทรต่อกัน และคาดหวังว่าเด็กนักเรียนจะอ่านออกเขียนได้ ส่วนความคาดหวังต่อผู้บริหาร ก็คือ อยากให้สนับสนุนโครงการที่ทำทุกโครงการ และสุดท้ายที่อยากคาดหวังก็คือ ผู้ร่วมงานอยากให้เกิดว่าเด็กคือลูกหลาน และถ่ายทอดประสบการณ์ให้เด็กให้มากที่สุด” (สายฝน*, 2554)

ส่วนข้อเสนออื่นๆ ก็คือ เรื่องนักเรียน ส่วนใหญ่ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมักมองเป้าหมายว่าการประสบความสำเร็จอยู่ที่นักเรียนจำนวนมากๆ ส่งผลต่อการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มปฐมวัยที่ทุกวันนี้รับเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ 3 ขวบ มีผลมากต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน

4.5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทย์วิทยาการ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ลำดับที่ 3 ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และลำดับที่ 5 ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล	4.40	0.50	มาก	4
2. ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู	4.13	0.32	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่างๆ	4.53	0.24	มากที่สุด	2
4. ด้านหลักสูตร	4.51	0.27	มากที่สุด	3
5. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.70	0.25	มากที่สุด	1
รวม	4.36	0.10	มาก	

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร เป็นรายข้อตามแบบสำรวจที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นพบว่า

ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก โดยทักษะส่วนบุคคลที่ต้องการมากที่สุดคือ ความสามารถด้านการเขียนเอกสารทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง เพื่อแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร
ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล แยกเป็นรายข้อ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ จำเป็น
1.1 ความสามารถด้านการเขียนเอกสารทางวิชาการ	4.40	0.50	มาก
1.2 ความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง เพื่อแสวงหาความรู้	3.46	0.51	ปานกลาง
รวม	4.40	0.50	มาก

ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู พบว่า ต้องการกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมที่ส่งเสริมการคิดและการพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และการพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพของครูสู่การเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร
ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู แยกเป็นรายข้อ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ จำเป็น
2.1 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด	4.00	0.73	มาก
2.2 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นในชั้นเรียน	4.75	0.44	มากที่สุด
2.3 การพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	4.00	0.73	มาก
2.4 การพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพของครู สู่การเป็นมืออาชีพ	3.75	0.68	มาก
รวม	4.13	0.32	มาก

ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่างๆ พบว่า สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมา สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และสาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร

ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่าง ๆ แยกเป็นรายข้อ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ ในสาขาต่าง ๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ จำเป็น
1.1 สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	4.33	0.48	มาก
1.2 สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	4.26	0.45	มาก
1.3 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.53	0.24	มากที่สุด

ด้านหลักสูตร พบว่า มีระบบกลไกการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมา ต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร

ด้านหลักสูตร แยกเป็นรายข้อ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ จำเป็น
4.1 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.00	0.00	มาก
4.2 มีระบบกลไกการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.73	0.47	มากที่สุด
4.3 การวิเคราะห์หลักสูตร	4.60	0.50	มากที่สุด
4.4 การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม	4.51	0.27	มากที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู พบว่า การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และการพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู แยกเป็นรายข้อ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ จำเป็น
4.1 การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book	4.40	0.50	มาก
รวม	4.70	0.25	มากที่สุด

4.6 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากผลการศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญจิตวิทยาการ ซึ่งสรุปพอสังเขปได้ว่า

ลำดับที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ได้แก่ 1) การออกแบบ ผลิตพัฒนาและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน และ 2) การพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book

ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่าง ๆ ได้แก่ 1) สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ และ 3) สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ลำดับที่ 3 ด้านหลักสูตร ได้แก่ 1) มีระบบกลไกการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น 3) ต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตร และ 4) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการเขียน เอกสารทางวิชาการ และ 2) ความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง เพื่อแสวงหาความรู้

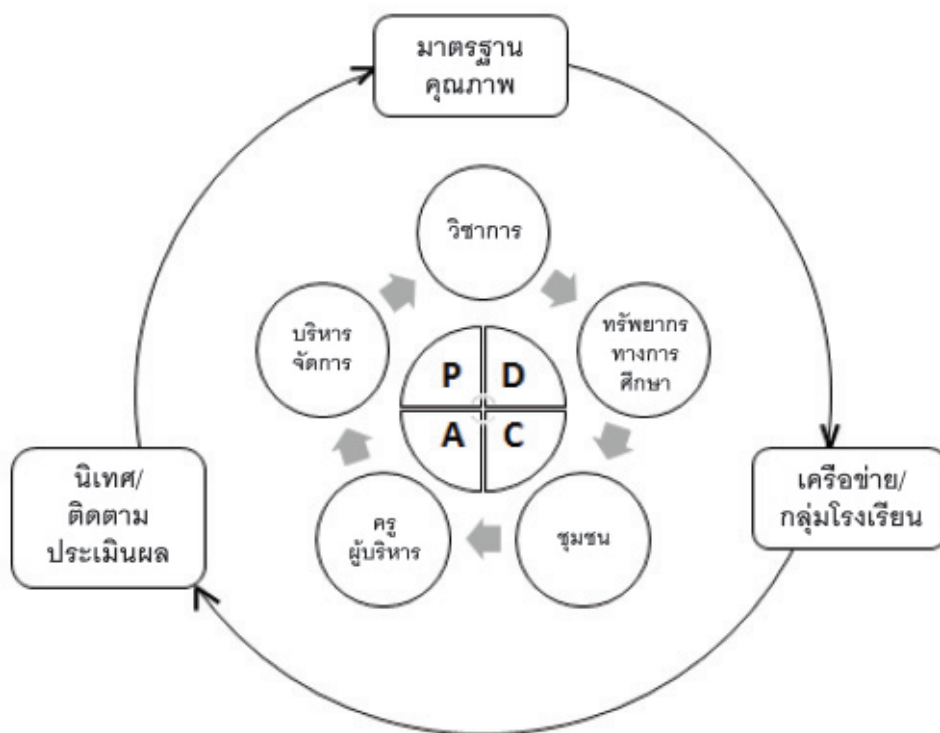
ลำดับที่ 5 ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ได้แก่ 1) ต้องการกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด 3) การพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และ 4) การพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพของครูสู่การเป็นมืออาชีพ

คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ ร่วมกับคณะผู้วิจัย จึงประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า

เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ อาศัยหลักการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียนแบบศูนย์การเรียน จึงควรอาศัยรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้จุดเน้นสำคัญของความเป็นเครือข่ายโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน ซึ่งมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษา และชุมชน ดังคำกล่าวของแกนนำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่า “มีใจ เสียสละ และเอาผู้เรียนเป็นหลัก” มาเป็นหลักคิดสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในเครือข่าย ในรูปแบบขององค์คณะบุคคลในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดการศึกษาแบบศูนย์การเรียน คณะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 โรงเรียน ก็มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนของคณะครูมากขึ้น ในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ดังคำกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่า “ตอนกลางวัน ก็กินข้าวพร้อมกัน พูดคุยกัน กินข้าวหม้อเดียวกัน” นอกจากนี้ยังมีการนิเทศภายนอก โดยกลุ่มโรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบนิเทศก์การศึกษาในรูปแบบเครือข่าย หรือแม้กระทั่งการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มปัญญวิทยาการยังอาศัยการส่งตัวแทนไปร่วมประชุมหรือเข้ารับการอบรม แล้วนำกลับมาถ่ายทอดยังคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาท่านอื่น ๆ

นอกจากนี้ คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำความตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำรงรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สมศ. และ ศทศ. เช่น NT, O-NET เป็นต้น โดยองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ ได้แก่ ด้านความเป็นวิชาการ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังเพื่อก่อให้เกิดการยอมรับในสังคม ในขณะที่มีด้านทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ จึงจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรร่วมกัน

ในการจัดการศึกษา โดยเน้นในด้านการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่ายสถานศึกษา ซึ่งคณะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกำลังหลักในการสร้างกำลังศรัทธาให้เกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุก ๆ กรณี อีกทั้งยังอาศัยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในคณะผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) ที่มีความต่อเนื่องยั่งยืนในรูปแบบขององค์กรบุคคลในการบริหารศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนในลำดับต่อไป ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภาพที่ 4.4



แผนภาพที่ 4.4 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก: เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ

ที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย

4.7 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการประเมินประสิทธิภาพภายหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยคณะผู้วิจัยได้นำแบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และชุมชนในเครือข่ายโรงเรียน ศูนย์วิจัยวิทยากรเป็นผู้ประเมิน สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดจากแนวคิดการประเมินตามมาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการมาตรฐาน สำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert's) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และชุมชนในเครือข่ายโรงเรียนศูนย์วิจัยวิทยากร ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.31 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	สถานภาพ	จำนวน (n=35)	ร้อยละ (100.00)
1	ผู้บริหารสถานศึกษา	5	14.28
2	ครูผู้สอน	10	28.57
3	ชุมชน	20	57.15



จากตารางที่ 4.31 พบว่า จำนวนผู้ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 ครูผู้สอน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และชุมชน จำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57.15

ตารางที่ 4.32 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 5			ครูผู้สอน n = 10			ชุมชน n = 20		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	มาตรฐานด้าน ความเป็นประโยชน์	4.12	.45	มาก	4.02	.64	มาก	3.80	.58	มาก
2	มาตรฐานด้าน ความเป็นไปได้	3.95	.48	มาก	4.13	.76	มาก	3.73	.62	มาก
3	มาตรฐานด้าน ความเหมาะสม	4.13	.53	มาก	4.14	.74	มาก	3.90	.70	มาก
4	มาตรฐาน ด้านความถูกต้อง	4.05	.45	มาก	4.19	.72	มาก	3.88	.75	มาก
	รวม	4.07	.38	มาก	4.12	.67	มาก	3.82	.62	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับ คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับ คือ มาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความเป็นไปได้

ชุมชน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับ คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความถูกต้อง และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์

เป็นที่น่าสังเกตว่า คณะครูผู้สอน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12) มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07) จึงถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จอันหนึ่งของความพยายามในการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในรูปแบบของกลุ่มโรงเรียนหรือศูนย์ปัญญาकारที่คณะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถหลอมรวมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของคณะครูผู้สอน โดยเฉพาะมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ จากผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าคณะผู้สอนมีความเชื่อมั่นสูงกว่าผู้บริหารมากที่สุด รองลงมา มาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ตามลำดับ



ตารางที่ 4.33 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ
ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 5			ครูผู้สอน n = 10			ชุมชน n = 20		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระบุถึงความต้องการของผู้นำไปใช้อย่างชัดเจน	4.20	.56	มาก	4.00	.55	มาก	3.92	.58	มาก
2	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ความรู้ความสามารถในการดำเนินการพัฒนา	4.13	.64	มาก	4.03	.62	มาก	3.92	.58	มาก
3	ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบุวัตถุประสงค์ได้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้นำไปใช้	4.00	.53	มาก	3.90	.89	มาก	3.69	.69	มาก

ตารางที่ 4.33 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ
 ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐาน ด้านความเป็นประโยชน์
 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 5			ครูผู้สอน n = 10			ชุมชน n = 20		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
4	ผลที่ได้รับจากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการอธิบายอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	4.00	.53	มาก	3.95	.80	มาก	3.59	.75	มาก
5	ผลที่ได้รับจากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถนำไปใช้พัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้	4.27	.46	มาก	4.14	.65	มาก	3.90	.64	มาก
	รวม	4.12	.45	มาก	4.02	.64	มาก	3.80	.58	มาก



จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ ผลที่ได้รับจากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 1) สามารถนำไปใช้พัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ 2) ระบุถึงความต้องการของผู้นำไปใช้อย่างชัดเจน และ 3) ให้ความรู้ ความสามารถในการดำเนินการพัฒนา

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ ผลที่ได้รับจากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 1) สามารถนำไปใช้พัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ 2) ให้ความรู้ ความสามารถในการดำเนินการนิเทศภายใน และ 3) ระบุถึงความต้องการของผู้นำไปใช้อย่างชัดเจน

ชุมชน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 1) ระบุถึงความต้องการของผู้นำไปใช้อย่างชัดเจน 2) ให้ความรู้ ความสามารถในการดำเนินการพัฒนา และ 3) สามารถนำไปใช้พัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้

ตารางที่ 4.34 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ
 ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐาน ด้านความเป็นไปได้
 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 5			ครูผู้สอน n = 10			ชุมชน n = 20		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีสารสนเทศเพียงพอสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้	3.87	.52	มาก	4.14	.73	มาก	3.79	.75	มาก
2	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการวางแผนและดำเนินการร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.93	.59	มาก	4.23	.77	มาก	3.82	.64	มาก
3	ผลของการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรายงานผลที่มีคุณภาพ คຸ້ມคຳกັບค่าใช้จ่าย	4.07	.59	มาก	4.00	.95	มาก	3.56	.88	มาก
	รวม	3.95	.48	มาก	4.13	.76	มาก	มาก	.62	มาก



จากตารางที่ 4.34 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ ผลการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 1) มีการรายงานผลที่มีคุณภาพ คุ่มค่ากับค่าใช้จ่าย 2) มีการวางแผนและดำเนินการนิเทศร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง และ 3) มีสารสนเทศเพียงพอ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 1) มีการวางแผนและดำเนินการร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) มีสารสนเทศเพียงพอ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ และ 3) มีการรายงานผลที่มีคุณภาพ คุ่มค่ากับค่าใช้จ่าย

ชุมชน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 1) มีการวางแผนและดำเนินการร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) มีสารสนเทศเพียงพอ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ และ 3) มีการรายงานผลที่มีคุณภาพ คุ่มค่ากับค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.35 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ
 ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐาน ด้านความเหมาะสม
 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 5			ครูผู้สอน n = 10			ชุมชน n = 20		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงถึงจุดเด่น จุดด้อยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.13	.64	มาก	4.14	.79	มาก	3.82	.82	มาก
2	กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้	4.13	.52	มาก	4.14	.79	มาก	3.92	.74	มาก
3	การรายงานผลของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพสามารถไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้	4.13	.64	มาก	4.14	.79	มาก	3.95	.72	มาก
	รวม	4.13	.53	มาก	4.14	.74	มาก	3.90	.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 1) ดำเนินการได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรมตรวจสอบได้ 2) แสดงถึงจุดเด่น จุดด้อยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 3) การรายงานผลของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ 1) กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรมตรวจสอบได้ 2) แสดงถึงจุดเด่น จุดด้อยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 3) การรายงานผลของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพสามารถไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

ชุมชน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความเหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ 1) การรายงานผลของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพ สามารถไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ 2) กระบวนการของรูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรมตรวจสอบได้ และ 3) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กแสดงถึงจุดเด่นจุดด้อยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.36 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ
 ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความถูกต้อง
 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 5			ครูผู้สอน n = 10			ชุมชน n = 20		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการอธิบายรายละเอียดให้ทราบในการดำเนินการ	4.00	.53	มาก	4.14	.85	มาก	3.85	.81	มาก
2	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.13	.51	มาก	4.19	.81	มาก	3.97	.71	มาก
3	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีแหล่งข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้	3.93	.59	มาก	4.24	.70	มาก	3.92	.81	มาก



ตารางที่ 4.36 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ
ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความถูกต้อง
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 5			ครูผู้สอน n = 10			ชุมชน n = 20		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
4	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพเชื่อถือได้	4.07	.59	มาก	4.24	.70	มาก	3.87	.83	มาก
5	การรายงานผลที่ได้จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความชัดเจน ถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้	4.13	.35	มาก	4.14	.73	มาก	3.72	.89	มาก
	รวม	4.05	.45	มาก	4.19	.72	มาก	3.87	.75	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความถูกต้อง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ 1) การรายงานผลที่ได้จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความชัดเจน ถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ 2) มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด และ 3) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพเชื่อถือได้

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความถูกต้อง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ 1) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีแหล่งข้อมูลและสารสนเทศ ที่เชื่อถือได้ 2) มีคุณภาพเชื่อถือได้ และ 3) มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ชุมชน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานด้านความถูกต้อง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ 1) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) มีแหล่งข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้ และ 3) มีคุณภาพเชื่อถือได้

4.8 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด จัดทำขึ้นเพื่อยกระดับโรงเรียนขนาดเล็กให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งให้เด็กวัยเรียนทุกคนมีโอกาสเข้ารับการศึกษา มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด จึงร่วมกันกำหนดแนวดำเนินการและชี้แจงให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. งานแผนงานและโครงการ มีหน้าที่กำหนดกรอบแผนงาน นโยบายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงได้จัดทำโครงการพัฒนา ตลอดจนกำหนดแนวทางการดำเนินการ
2. งานพัฒนาสื่อและวิธีการนิเทศ พัฒนาสื่อและวิธีการให้เหมาะสมกับโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสม และนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา
3. งานนิเทศและอำนวยความสะดวก ให้ความสะดวกแก่การปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการ ให้คำปรึกษา ให้ขวัญกำลังใจ จัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ให้พอเพียงและทันตามความต้องการ

4. งานติดตามและประเมินผล การกำกับติดตามการปฏิบัติงานโครงการพัฒนา ประเมินผล การปฏิบัติกิจกรรมระหว่างดำเนินงานและสิ้นสุดโครงการด้วยวิธีที่เหมาะสม เชื่อถือได้ทั้งนี้ควรมีระบบการรายงานผลที่ดีโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย

ในการนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายโรงเรียนกลุ่ม ปัญญาวิทยาคาร ได้กำหนดแผนงาน กิจกรรม และเครื่องมือการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร อำเภอ แหลงมอบ จังหวัดตราด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความเป็นมา

เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร อำเภอแหลงมอบ จังหวัดตราด ได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกันในรูปแบบการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียนแบบศูนย์การเรียน โดยใช้สถานศึกษาของโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) เป็นสถานที่บริหารจัดการ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน มีชื่อว่า กลุ่มปัญญาวิทยาคาร ตำบลบางปิด อำเภอ แหลงมอบ จังหวัดตราด ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ถือได้ว่าเป็นกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งได้ร่วมกันแก้ปัญหาการขาดแคลนครู เช่น การบริหารจัดการที่ปกติมีครูผู้สอน 2-3 คนต่อจำนวน 8 ห้องเรียน ทำให้ครูผู้สอนไม่ครบ ชั้นเรียน จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ฯลฯ เหตุทั้งหมดนี้ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ จากความจำเป็นดังกล่าวจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร เพื่อพัฒนา การบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. เพื่อส่งเสริมพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนตามแต่ละเนื้อหาสาระความรู้ของหลักสูตร
3. เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอนในโรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

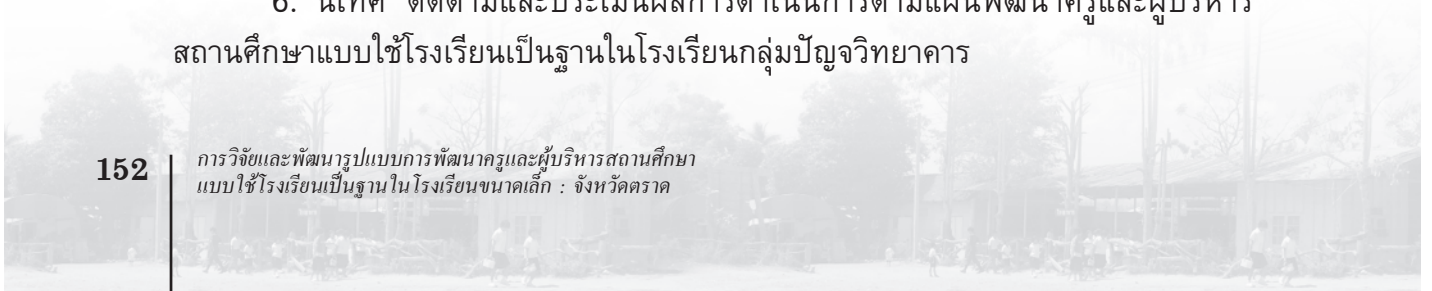
กิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ ประกอบด้วย

1. การประชุมพิเศษ เพื่อแนะนำให้รู้จักสถานที่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดการโดยทั่วไปของโรงเรียนและกลุ่ม สภาพแวดล้อมและสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน
2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการลงมือปฏิบัติจริงตามลำดับขั้น ประกอบด้วย
 - 2.1 อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป
 - 2.2 สาธิต
 - 2.3 ให้ผู้เข้ารับการอบรมทดลองปฏิบัติจริง
 - 2.4 แก้ไขข้อบกพร่อง และทบทวน
 - 2.5 ติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน
3. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนารับความรู้เพิ่มเติมเนื่องจากในปัจจุบันมีสื่อและแหล่งความรู้เพิ่มมากขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ
2. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการแผนพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ
3. จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์
4. ติดต่อประสานงาน
5. ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ
6. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ



7. สรุปและจัดทำเป็นรายงานการดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ

สื่อ / เครื่องมือ

1. คู่มือการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ
2. แบบประเมินพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนารูปแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
2. การสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนารูปแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ



สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง วิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการวิจัยโดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในการศึกษาบริบทของชุมชนและโรงเรียน ควบคู่กับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ เพื่อทำความเข้าใจและทำให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กได้ คณะผู้วิจัยจึงเข้าไปสังเกต/บันทึกความสำเร็จ หรือปัจจัยเงื่อนไข/อุปสรรค และการประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-informant) คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมประชากรกลุ่มเป้าหมายทุกส่วนของการจัดการศึกษาการประถมศึกษา จำนวนรวมทั้งสิ้น จำนวน 35 คน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน ฯลฯ โดยกำหนดขอบเขตพื้นที่ทำการวิจัยในเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ชื่อว่า กลุ่มปัญญาวิชาการอำเภอลำปาง จังหวัดตราด ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียน

วัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

5.1 สรุป

5.1.1 บริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

5.1.1.1 บริบทของเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคาร

เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในตำบลบางปิด และตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โดยร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การขาดแคลนครู ซึ่งมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูผู้สอน 2-3 คนต่อ 8 ห้องเรียน (ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-2 และระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6) จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ผลสืบเนื่องจากการที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ฉะนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ชุมชนคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา

เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร ถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา ในลักษณะนำนักเรียนมาเรียนรวมกันทั้งหมด จัดการเรียนการสอนโดยรวมนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกันของทั้ง 5 โรงเรียน มาเรียนรวมในชั้นเดียวกัน และพัฒนารูปแบบเป็นการบริหารจัดการร่วมกัน จึงได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกันในรูปแบบการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน โดยใช้สถานที่ของโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) เป็นศูนย์การเรียน โดยเป็นทั้งสถานที่บริหารจัดการสถานศึกษา สถานที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน

1) ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนวัดบางปิดบน และโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ ตั้งอยู่ตำบลบางปิด ส่วนโรงเรียนวัดทองธรรมชาติและโรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง ตั้งอยู่ตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-2 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

2) ข้อมูลด้านการบริหาร

โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ อาศัยการจัดการศึกษาในระบบเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ในศูนย์การเรียนรู้ โรงเรียนในกลุ่มปัญญวิทยาการ จำแนกโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มบริหารวิชาการ 2) กลุ่มบริหารทั่วไป 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล และ 4) กลุ่มบริหารงบประมาณ การตัดสินใจอาศัยการบริหารงานในรูปแบบขององค์คณะบุคคลผ่านคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 โรงเรียน โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาบางใหญ่ เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา กำหนดให้มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียน (แผน 2 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา เป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ ซึ่งดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ ณ โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) มีจำนวนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6 จำนวนทั้งสิ้น 135 คน โดยโรงเรียนเครือข่ายที่มีนักเรียนต่ำสุด จำนวน 16 คน สูงสุด จำนวน 33 คน โดยเฉลี่ยแต่ละโรงเรียนเครือข่ายส่งนักเรียนมาเรียนที่ศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 27 คน ในกรณีนี้ แต่ละโรงเรียนในเครือข่ายยังคงจัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาล ปีที่ 1-2 ณ ที่ตั้งของแต่ละสถานศึกษา โดยแต่ละสถานศึกษามีข้อมูลจำแนกตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ จำนวนต่ำสุด 12 คน สูงสุด 65 คน โดยเฉลี่ย 36.80 คนต่อสถานศึกษา

จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

- ระดับชั้นอนุบาล ปีที่ 1 จำนวนต่ำสุด 2 คน สูงสุด 18 คน โดยเฉลี่ย 10.20 คนต่อสถานศึกษา

- ระดับชั้นอนุบาล ปีที่ 2 จำนวนต่ำสุด 4 คน สูงสุด 14 คน โดยเฉลี่ย 7.20 คนต่อสถานศึกษา

- ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 จำนวนต่ำสุด 3 คน สูงสุด 11 คน โดยเฉลี่ย 6.80 คนต่อสถานศึกษา

- ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 2 จำนวนต่ำสุด 0 คน สูงสุด 7 คน โดยเฉลี่ย 4.00 คนต่อสถานศึกษา

- ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 จำนวนต่ำสุด 4 คน สูงสุด 9 คน โดยเฉลี่ย 5.80 คนต่อสถานศึกษา
- ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4 จำนวนต่ำสุด 1 คน สูงสุด 7 คน โดยเฉลี่ย 4.80 คนต่อสถานศึกษา
- ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 5 จำนวนต่ำสุด 1 คน สูงสุด 4 คน โดยเฉลี่ย 3.00 คนต่อสถานศึกษา
- ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 จำนวนต่ำสุด 1 คน สูงสุด 6 คน โดยเฉลี่ย 2.60 คนต่อสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปจำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 จำนวนต่ำสุด 62 คน สูงสุด 32 คน โดยเฉลี่ย 44.40 คนต่อสถานศึกษา

- จำนวนนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม จำนวน 4 คน
- จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ จำนวน 4 คน
- จำนวนนักเรียนปัญญาเลิศ จำนวน - คน
- จำนวนนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษจำนวน 5 คน
- จำนวนนักเรียนต่อห้อง (เฉลี่ย) ต่ำสุด 2.16 คน สูงสุด 6.50 คน โดยเฉลี่ย 4.79 คนต่อสถานศึกษา

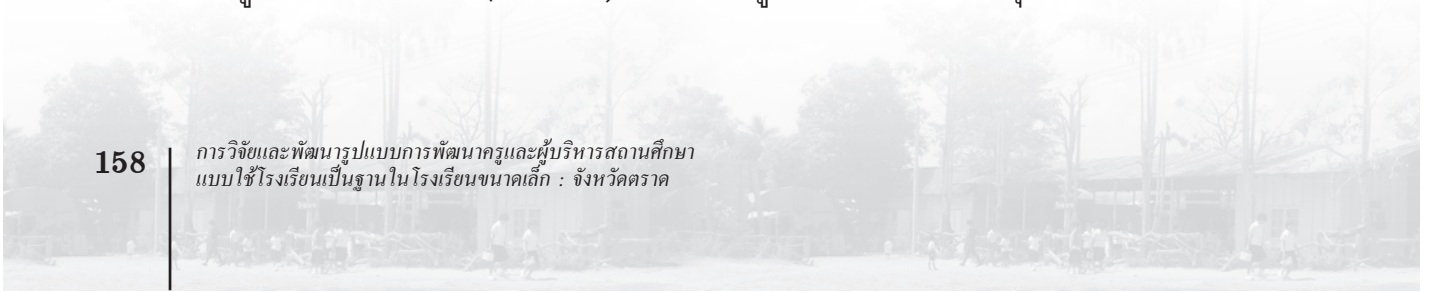
สัดส่วนครู : นักเรียน ต่ำสุด 1:10.67 คน สูงสุด 1:20.67 คน โดยเฉลี่ย 1:14.80 คนต่อสถานศึกษา

5.1.1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่ม ปัญญวิทยาการ ซึ่งสรุปพอสังเขปได้ว่า

ลำดับที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ได้แก่ 1) การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน และ 2) การพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book

ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่าง ๆ ได้แก่ 1) สาระความรู้เกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ และ 3) สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา



ลำดับที่ 3 ด้านหลักสูตร ได้แก่ 1) มีระบบกลไกการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น 3) ต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตร และ 4) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล ได้แก่ 1) ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ และ 2) ความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง เพื่อแสวงหาความรู้

ลำดับที่ 5 ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ได้แก่ 1) ต้องการกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมที่ส่งเสริมการคิด 3) การพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และ 4) การพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพของครูสู่การเป็นมืออาชีพ

จะเห็นได้ว่า มีข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่ามีความต้องการเรื่องความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เช่น การออกแบบ ผลิตภัณฑ์ พัฒนาและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานและการพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book ทั้งนี้เพราะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมมีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากระตุ้นและสร้างการเรียนรู้ให้กับนักเรียนภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่างๆ เช่น สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของกฎกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจและต้องการพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

5.1.2 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

รูปแบบเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญจิตวิทยาการ อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด หรือที่เรียกว่า “ศูนย์ปัญญจิตวิทยาการ” เป็นรูปแบบการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ในลักษณะของเครือข่ายโรงเรียน โดยนำนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มาเรียนรวมกันที่โรงเรียนซึ่งเป็นที่ตั้งของศูนย์การเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยรวมนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นเรียนเดียวกันของทั้ง 5 โรงเรียน มาเรียนรวมกันในชั้นเรียนเดียวกัน จำแนกออกเป็น 2 ช่วงชั้น (ช่วงชั้นที่ 1 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 4-6) จัดให้มีครูประจำชั้นครบทุกชั้นเรียน และครูผู้รับผิดชอบสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพัฒนารูปแบบเป็นการบริหารจัดการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 แห่งให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 2) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน
- 3) เพื่อระดมทรัพยากรทางการศึกษาของทุกโรงเรียนมา เพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศูนย์การเรียน และพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้
- 4) เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก

ส่วนลักษณะการดำเนินงาน ศูนย์ปัญญาจารย์ อาศัยรูปแบบ “การรวมโรงเรียน และรวมชั้นเรียน แบบศูนย์การเรียน” มีโรงเรียนเครือข่าย เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนจำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งตั้งกระจายตัวอยู่ในพื้นที่ของตำบลบางปิดอำเภอแหลมงอบ ได้แก่ โรงเรียน วัดบางปิดบน โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ และตำบล คลองใหญ่ซึ่งเป็นตำบลที่มีเขตติดต่อกัน ได้แก่ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ โดยมีเส้นทางคมนาคมสะดวก ระยะห่างของแต่ละโรงเรียนอยู่ระหว่าง 2-6 กิโลเมตร จากโรงเรียนศูนย์การเรียน ซึ่งปัจจุบันตั้งอยู่ ณ โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โดยอาศัยการคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในเรื่องอาคารสถานที่ การเดินทาง และที่ตั้ง ซึ่งที่ตั้งของโรงเรียนศูนย์การเรียนควรตั้งอยู่ตรงกลางระหว่างโรงเรียนเครือข่าย ในส่วนของโรงเรียนที่เหลือเป็นโรงเรียนเครือข่ายดำเนินการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนปฐมวัยในระดับชั้นอนุบาลตามปกติ อีกทั้งยังใส่ใจดูแลอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้คงสภาพ ในส่วนของการบริหารบุคคลากร คณะผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียน จัดให้มีการวางแผนจัดอัตรากำลัง ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายปฏิบัติงานร่วมกัน ณ โรงเรียนศูนย์การเรียน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งยังมีการบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยนำทรัพยากรทางการศึกษาจากโรงเรียนเครือข่ายมาใช้ร่วมกันที่โรงเรียนศูนย์ สำหรับการบริหารทั่วไป เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาจารย์บริหารโรงเรียนศูนย์การเรียน ในรูปแบบองค์คณะบุคคลในการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 5 ท่าน นอกจากนี้ยังมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ปัญญาจารย์ การสั่งการใด ๆ ต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกัน และลงนามคำสั่งต่าง ๆ ร่วมกันทั้ง 5 โรงเรียน โดยถือเป็นการรับผิดชอบร่วมกันของเครือข่ายโรงเรียน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1) คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาการ ดำเนินการวางแผนการบริหารจัดการโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ ที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน) โดยกำหนดโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้เป็นโรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) และโรงเรียนเครือข่าย ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

2) ประชุมกับผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อชี้แจงแนวดำเนินการ

3) นำนักเรียนจากโรงเรียนเครือข่ายมาเรียนร่วมกันในโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ทุกชั้นเรียน ยกเว้นนักเรียนระดับปฐมวัยจัดให้เรียนที่โรงเรียนตามปกติ

4) คณะผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอน วางแผนบริหารจัดการ การศึกษาร่วมกัน

5) กำหนดบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ และโรงเรียนเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป และจัดให้คณะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 โรงเรียน รับผิดชอบดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียนศูนย์ในแต่ละวัน สลับหมุนเวียนกัน

ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา

1) บุคลากร ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอน

2) ระบบการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ และโรงเรียน เครือข่าย

3) สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4) งบประมาณ เช่น ค่าพาหนะรับส่งนักเรียน ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ ค่าประกันชีวิตนักเรียนกรณีการประกันอุบัติเหตุ เป็นรายบุคคล เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

2) นักเรียนในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

3) อาศัยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา ทั้งโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ

4) ประหยัดงบประมาณภาครัฐ ลงทุนด้านงบประมาณต่ำแต่คุณภาพนักเรียนสูงขึ้น

นอกจากนี้ยัง พบว่า มีเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

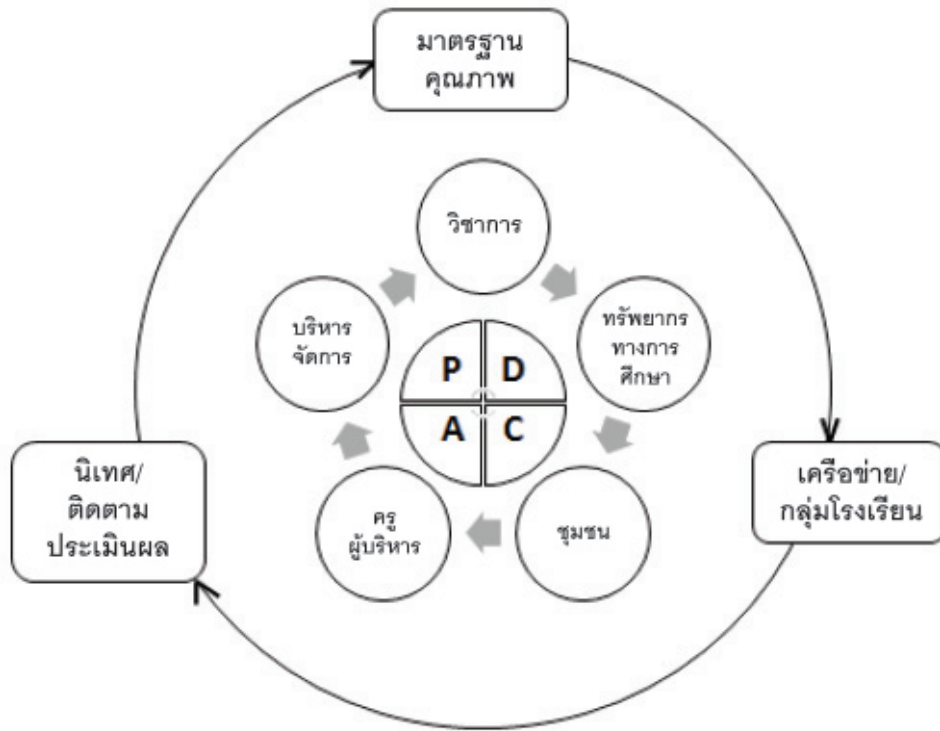
1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 โรงเรียน มีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ทำให้บริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3) ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจ ในรูปแบบการบริหารจัดการแบบศูนย์โรงเรียนอย่างแท้จริง รวมทั้งให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่

4) การบริหารจัดการเครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปัญญาวิทยาคารเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม โดยยึดหลักประชาธิปไตย

ในการนี้ เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญาวิทยาคาร ซึ่งอาศัยหลักการรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน แบบศูนย์การเรียน ได้อาศัยรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้ความเป็นเครือข่าย / กลุ่มโรงเรียน ซึ่ง “มีใจ เสียสละ และเอาผู้เรียนเป็นหลัก” มาเป็นหลักคิดสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทั้งภายในเครือข่าย ในรูปแบบขององค์กรคณะบุคคลในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะระบบนิเทศการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำรงรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สมศ. และ ศทศ. อาทิ NT, O-NET เป็นต้น โดยองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ได้แก่ ความเป็นวิชาการ ถือเป็นกำลังสำคัญในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เกิดการยอมรับในสังคม ในขณะที่มีทรัพยากรทางการศึกษาจำกัด เครือข่ายโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา โดยนำการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่ายสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกำลังหลักในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุก ๆ กรณี โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) ที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน กลไกขับเคลื่อนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาต่อไป ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภาพที่ 5.1



แผนภาพที่ 5.1 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก: เครือข่ายโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ

ที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย

5.1.3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโดยการประเมินประสิทธิภาพหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กได้นำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กและแบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชนในศูนย์ปัญญาวิชาการ เป็นผู้ประเมิน สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพผู้วิจัยกำหนดแนวความคิดการประเมินตามมาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการ มาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint

Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนก ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจาก มากไปน้อยสามลำดับคือ มาตรฐาน ด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ มาตรฐานด้านความ ถูกต้อง มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความเป็นไปได้

ชุมชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับคือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความถูกต้อง และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญาจิตวิทยาการ อำเภอ แผลมวงบ จังหวัดตราด มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็ก เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เช่น การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานและการพัฒนาด้านนวัตกรรม CAI Multimedia E-book ทั้งนี้เพราะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมากระตุ้นและสร้างการเรียนรู้ให้กับนักเรียนภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจน ความต้องการจำเป็นในด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาต่าง ๆ เช่น

สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของกฎกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานทางด้านการศึกษา จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจและต้องการพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น ซึ่ง Kwakman (2003) ได้แบ่งการเรียนรู้ของครู แบ่งเป็น 1) มุมมองด้านจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychological Perspective) โดยครูต้องสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้และความเชื่อใหม่ ครูจะไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องสร้างสรรค์บรรยากาศของการเรียนรู้ แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้อยู่ที่การเปลี่ยนแปลงทำสุดของการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน แต่การเรียนรู้ก็ไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องเรียน การเรียนรู้ของครูจะเกิดขึ้นในสถานที่ที่หลากหลาย ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีพลังอาจจะได้รับมาจากภายนอกห้องเรียนก็ได้ 2) มุมมองด้านการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (Professional Development Perspective) มุมมองนี้เชื่อว่าบริบทสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด นักวิจัยบางกลุ่มมองว่าบริบทสถานที่ทำงาน น่าจะครอบคลุมเฉพาะห้องเรียน โรงเรียน ในขณะที่บางคนมองในบริบทที่กว้างกว่า น่าจะรวมถึงกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย มุมมองทั้งสองมีความเชื่อว่าการพัฒนาตนเองของครูต้องเกิดทั้งในและนอกห้องเรียน โดยสนับสนุนให้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะแหล่งทางวิชาชีพ เพื่อให้การเรียนรู้ไปถึงเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sabar & HaShahar (1999) ได้ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ เป็นการศึกษากรณี (Case Study Method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมเช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการอบรมในโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจะช่วยสนับสนุนการทำงานของครู เพิ่มแรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนอีกด้วย

2. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก : ศึกษากรณีโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ อำเภอแหลมทอง จังหวัดตราด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ในลักษณะนำนักเรียนมาเรียนรวมกันทั้งหมด จัดการเรียนการสอนโดยรวมนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกันของทั้ง 5 โรงเรียน มาเรียนรวมในชั้นเดียวกัน และพัฒนารูปแบบเป็นการบริหารจัดการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนทั้ง 5 แห่งให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เพื่อ

แก้ปัญหาการขาดแคลนครูครูไม่ครบชั้นเรียน 3) เพื่อระดมทรัพยากรของทุกโรงเรียนมาเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศูนย์และพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้และ 4) เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนลักษณะการดำเนินงาน มีรูปแบบ “การรวมโรงเรียนและรวมชั้นเรียน แบบศูนย์การเรียนรู้” 1) มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา มีจำนวน 5 โรงเรียน กระจายตัวอยู่ในพื้นที่ของตำบลบางปิด อำเภอลำปางใต้ ได้แก่ โรงเรียนวัดบางปิดบน โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านอ่าวตาลคู่ และตำบลคลองใหญ่ซึ่งเป็นตำบลที่มีเขตติดต่อกัน ได้แก่ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง และโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ซึ่งมีเส้นทางคมนาคมระหว่าง 2-6 กิโลเมตร จากนั้นคัดเลือกโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในเรื่องอาคารสถานที่ การเดินทาง เป็นที่ตั้งของโรงเรียนศูนย์ ส่วนโรงเรียนที่เหลือเป็นโรงเรียนเครือข่าย 2) นำนักเรียนทุกระดับชั้นมาเรียนรวมที่โรงเรียนศูนย์ ยกเว้นนักเรียนระดับปฐมวัยเรียนที่โรงเรียนตามปกติ 3) วางแผนจัดอัตรากำลังครู ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปฏิบัติงานร่วมกัน และกำหนดบทบาทรับผิดชอบงานร่วมกันที่โรงเรียนศูนย์ และ 4) การนำทรัพยากรจากโรงเรียนเครือข่ายมาใช้ร่วมกัน ที่โรงเรียนศูนย์ ซึ่ง กิตติวดี บุญชื่อ (2546) ได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน: ประสพการณ์จากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนซึ่งดำเนินการไปนั้น หลักการส่วนใหญ่ได้ยึดตามแนวทางที่ สกศ. แนะนำไป จึงเป็นไปในทำนองที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างกันไปเพียงในรายละเอียดปลีกย่อยตามปณิธานและความมุ่งหวังของแต่ละโรงเรียน โดยโครงสร้างรูปแบบโดยรวมเน้นการปรับในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การบริหารจัดการและการปรับวัฒนธรรมการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสร้างจิตสำนึกและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการประเมินผลโดยรวม การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคนและทุกวิชา และการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน และ Unesco (1986) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของการเรียนรู้ทัศนคติ และค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน การยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา การสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ของโครงการ/แผนงาน

ประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ และสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโดยการประเมินประสิทธิภาพหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้นำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กและแบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชนในศูนย์ปัญญาวิชาการเป็นผู้ประเมิน สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพผู้วิจัยกำหนดแนวคิดการประเมินตามมาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการ มาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระบบแผนงาน โครงการ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยคณะกรรมการนี้ได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับการประเมินผล ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้านดังต่อไปนี้ (McMillan & Schumacher. 2001 citing Owen. 1993 : 41-45) ได้นำหลักการประเมินตามแนวคิดของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อประเมินการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานตามมาตรฐานการประเมินใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นประโยชน์ ประเมินความต้องการและความสนใจของผู้นำข้อมูลไปใช้ โดยมีสารสนเทศที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) ด้านความเป็นไปได้ ประเมินกระบวนการโดยประเมินการมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินและการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ทำให้ผลการประเมินมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า 3) ด้านความเหมาะสม ประเมินความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมีการรายงานผลด้วยความยุติธรรม และด้านความถูกต้อง ประเมินความสอดคล้องของวิธีการกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโดยมี

สารสนเทศเชื่อถือได้และกระบวนการประเมินเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการรายงานผลที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Evertson (1989) ศึกษาการพัฒนาและใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อปรับปรุงการจัดการห้องเรียนในระดับประถมศึกษา หลักการที่ใช้คือ ส่งหน่วยพัฒนาบุคลากรประจำเขตพื้นที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน จากนั้นผู้ให้การฝึกอบรมจะใช้เวลาเพิ่มอีก 2 สัปดาห์ สำหรับพัฒนาการนำเสนอและกิจกรรมสำหรับการประชุม เชิงปฏิบัติการซึ่งจะจัดขึ้นก่อนวันเปิดภาคเรียน หลังจากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนคือ 1) การให้ความรู้เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลอง เพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่หรือการเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การสร้างกฎสำหรับพฤติกรรมทั่ว ๆ ไป การสร้างกฎและกระบวนการสำหรับเรื่องเฉพาะ 2) การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน 3) การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้ให้การฝึกอบรมจะเน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ผลการศึกษาพบว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน การดำเนินการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน
- 3) ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนิเทศ ติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการดำเนินการสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอื่นๆ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนกลุ่มปัญญวิทยาการ



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กิตติวดี บุญเชื้อ. (2546). **กิจกรรมนำสนุกในห้องเรียนสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์.
พฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2549). **รายงานการวิจัย เรื่อง คุณวุฒิของครูและคุณภาพ
งานครู**. (เอกสารอัดสำเนา).

วรัยพร แสงนภาพวร. (2550). **การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน
ขนาดเล็ก**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา).

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2549). **การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอน
ของครู : การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและ
การคิดสะท้อนอภิमान**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เขียวกอ. (2548). **การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียน
ประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครู
แบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **รายงานประจำปี 2550**.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2545). **การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. เอกสาร
ประกอบการสอนนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี.
(เอกสารอัดสำเนา).

สุวิมล ว่องวานิช. (2546). **การพัฒนาครูโดยใช้การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**.
เอกสารประกอบการประชุมปฐมนิเทศโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้
(เอกสารอัดสำเนา วันที่ 16 ตุลาคม 2546).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา**.
กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

_____. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด .

- ____ . (2550). สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2549. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหสายบล็อกรพิมพ์.
- ____ . (2547). ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด
- ____ . (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ____ . (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (เอกสารอัดสำเนา)
- ____ . (2547). รายงานการติดตามโครงการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (เอกสารอัดสำเนา)

ภาษาอังกฤษ

- EI-Baz, E.A.R., and others. (2003). **School-Based Training Modules**. USAID-funded Integrated English Language Program (IELP-II). Available from <http://www.ielp2.org/Resources/SBT/Chapters/02INTRODUCTION.pdf>.
- Evertson. (1989). Classroom Management for Elementary Teachers . Prentice Hall.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. **Teacher and Teacher Education** 19 : 149-170.
- Sabar, N., & Hashahar, A. School-focus in-service training : the key to restructuring schools. *Journal of In-service Education* 25(2) : 203-223.
- Scribner, J. P. (1999). Professional development : Untangling the influence of work context on teacher learning. **Educational Administration Quarterly**. 35(2) : 238-266. 1999.
- Smylie, M. A., Allensworth, E., Greenberg, R. C., Harris, R., Luppescu, S. (2001). Teacher Professional Development in Chicago : Supporting Effective Practice. **Consortium on Chicago School Research**.

McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in education : A conceptual introduction* (5th Ed.). New York, NY: Longman.

Powney, J., Edwards, S., Holroyd, C. & Martin, S. (1993). **Towards more school-based training in Interchanged No 20**. 3-13. Edinburgh : SOED.

Robinson, R. & Carrington, S. (2002). **Professional development for inclusive schooling**. *The international Journal of Educational Management*.

UNESCO. (1986). **School based in-service training : a handbook**. Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แนวประเด็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (Interview Guide)
ในการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
และบริบทโรงเรียนและชุมชน



แนวประเด็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (Interview Guide)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ศาสนา
6. ภูมิลำเนาเดิม
7. รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน

1. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- 1.1 การกระจายอำนาจในโรงเรียน
- 1.2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 1.3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน
- 1.4 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 1.5 การวางแผน การพัฒนาธรรมเนียมโรงเรียน และการนำธรรมเนียมโรงเรียน

ไปสู่การปฏิบัติ

- 1.6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- 1.7 การเรียนรู้และพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย
 - 2.1 การสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้
 - 2.2 การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร
 - 2.3 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 - 3.1 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านงบประมาณ

4.1 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ส่วนที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การสรรหาและการคัดเลือกครู และผู้บริหารสถานศึกษา - ความเชื่อมั่น ความแม่นยำตรงของความรู้ที่มีฐานจากชีวิตความเป็นอยู่
2. การรักษาครู และผู้บริหารสถานศึกษา (ให้อยู่ในวิชาชีพ) - ความรู้ในสถานการณ์จริงที่สามารถแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. การพัฒนาครูประจำการ และผู้บริหารสถานศึกษา - พัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จะดูแลเด็กและเยาวชนได้
4. การสร้างความผูกพันระหว่างครู และผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชน - การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสังคมสิ่งแวดล้อมในหลากหลายมิติ
5. การสร้างจิตวิญญาณครู และผู้บริหารสถานศึกษา - คุณลักษณะของครูผู้เดินตามรอยพระยุคลบาท

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

1. ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 1.1 เวลากิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการบริหาร
 - 1.2 ความคาดหวัง
 - 1.3 คณะกรรมการโรงเรียน
 - 1.4 ความไม่สอดคล้องกับความต้องการและการปฏิบัติ
 - 1.5 ขาดอิสระในการตัดสินใจ
 - 1.6 ความสำคัญเรื่องวิชาการลดลง
2. ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ



แนวประเด็นการสัมภาษณ์ (Interview Guide) บริบทโรงเรียนและชุมชน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ศาสนา
4. ระดับการศึกษา
5. สถานภาพสมรส
6. ภูมิลำเนา
7. รายได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลบริบทของโรงเรียนและชุมชน

1. สภาพบริบทชุมชน
 - 1.1 ประวัติความเป็นมา
 - 1.2 ลักษณะทางกายภาพ
 - 1.3 ลักษณะทางโครงสร้างประชากร
 - 1.4 ลักษณะทางครอบครัวและเครือญาติ
 - 1.5 ลักษณะทางการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน
 - 1.6 ลักษณะทางเศรษฐกิจการทำมาหากิน
 - 1.7 ลักษณะทางความเชื่อและศาสนา
 - 1.8 ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม
 - 1.9 กิจกรรมการดำเนินชีวิตในรอบปีของคนในชุมชน
 - 1.10 ลักษณะทางการเมืองการปกครอง

2. บริบทของโรงเรียน

- 1.1 ข้อมูลทั่วไป
- 1.2 ข้อมูลด้านการบริหาร
- 1.3 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน
- 1.4 คำขวัญของโรงเรียน
- 1.5 ปรัชญาของโรงเรียน
- 1.6 ข้อมูลนักเรียน
- 1.7 ข้อมูลครูและบุคลากร
- 1.8 ข้อมูลด้านอาคารสถานที่
- 1.9 ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากร
- 1.10 แหล่งเรียนรู้และการใช้งาน



โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1

ที่ปรึกษา

ดร.เอนก เพิ่มวงศ์เสนีย์
นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล
นางโสภณา ตาแก้ว

เลขาธิการสภาการศึกษา
รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายด้านพัฒนาคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา
และพัฒนาระียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรางศรี พณิชยกุล

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรรยา

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
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
โทร. 02 668-7123 ต่อ 2513 โทรสาร 02 2431129