



รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ระยะเวลาที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

**รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก**
ระยะเวลาที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

1. กรุงเทพมหานคร
2. นนทบุรี
3. ปทุมธานี
4. นครปฐม
5. สมุทรปราการ
6. สมุทรสาคร
7. สมุทรสงคราม
8. พระนครศรีอยุธยา
9. อ่างทอง
10. สิงห์บุรี



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 :
จังหวัดกาฬสินธุ์ / กรุงเทพฯ : 2556.
388 หน้า
ISBN 978-616-270-060-6
1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

**รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์**

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 32/2556

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2556

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0-2668-7974 หรือ 0-2668-7123 ต่อ 2513
โทรสาร 0-2243-1129

Web Site : <http://www.onec.go.th>

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



คำนำ

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง แต่จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของหลายหน่วยงานที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ คุณภาพผู้เรียนที่ตกต่ำเป็นภาพสะท้อนถึงคุณภาพครูที่ยังต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหาหลายด้าน คุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นปัญหาอย่างหนึ่ง ที่บั่นทอนประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จะเป็นหนทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น และมีความจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและมีลักษณะเฉพาะเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ๑ การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียน ตามโรงแรมในตัวจังหวัดหรือส่วนกลาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อตามมาคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ขาดการสอนทดแทน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา คือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อลดปัญหาการทิ้งห้องเรียนของครูไปเข้ารับการอบรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงสนับสนุนให้นักวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 9 แห่งจากทุกภูมิภาคของประเทศ วิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูที่มีลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กใน 10 จังหวัดของประเทศ เป็นการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ โครงการนี้นักวิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และนำรูปแบบไปทดลองใช้ ปรากฏผลการดำเนินงาน มีรายละเอียดตามเอกสารผลการวิจัยในเล่มนี้ และหวังว่าผลการวิจัย



(ข)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

ของโครงการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนใจ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะนำบทเรียนข้อค้นพบจากการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตน นอกจากนี้ ผู้สนใจรายละเอียด สามารถศึกษาเพิ่มเติมจากซีดีรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของแต่ละพื้นที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะนักวิจัยจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ได้อุทิศเวลา ความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป



(ดร.ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์)

เลขาธิการสภาการศึกษา



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive summary)

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ.ในรอบที่ 2 พบว่า คุณภาพของครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาไม่ผ่านเกณฑ์เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้สาเหตุสำคัญคือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสทางวิชาชีพ เพราะสถานที่ตั้งส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลความเจริญ ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในสาระต่างๆ ปัญหาครูไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงตามวิชาเอก ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง อีกทั้งรูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาในประเทศไทย ส่วนใหญ่หน่วยงานเป็นผู้จัดฝึกอบรม วิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ สถานที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นโรงแรม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ในส่วนกลาง จึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง การบริหารจัดการ การอบรม และระยะเวลาในการอบรม สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นข้อจำกัดสำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้ครูไม่สามารถสอนได้ทันตามกำหนดเวลา มีเวลาจัดกิจกรรมไม่เต็มที่ นอกจากนี้สิ่งที่ได้รับการเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความพร้อมของโรงเรียน ทำให้หลายต่อหลายโครงการพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลง

รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงถือว่าเป็นวิธีการที่ตอบสนองการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กเนื่องจากมุ่งเน้นการพัฒนาในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยพัฒนาคุณภาพของครูและผู้บริหารที่ไม่ต้องออกจากโรงเรียนไปเข้ารับการอบรมนอกสถานศึกษา ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากสภาพจริงของห้องเรียนและโรงเรียน การดำเนินงานจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนา วิธีการพัฒนาจะเป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนอย่างแท้จริง ทั้งยังเป็นวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อมๆ กันทั้งโรงเรียน มีจุดเน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ยังสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกับโรงเรียนใกล้เคียงในพื้นที่ แปรสภาพ



(ง)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

เป็นกลุ่มโรงเรียนร่วมพัฒนา และยังสามารถขอการสนับสนุนทางวิชาการจากศึกษานิเทศก์
ในการให้ความรู้ และติดตามประเมินเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืนมิตร ที่คอยให้ความช่วยเหลือ
แนะนำ รวมทั้งให้กำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและคณะวิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญ
ทางการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็น
ฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 1 เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นำไปใช้ในการ
พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 เพื่อศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน
- 2.3 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็น
ฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.4 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.5 เพื่อศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.6 เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 1 โดยคณะผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มโรงเรียนเป้าหมาย
ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียน
โคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์
โรงเรียนหนองโพนวิทยายน โรงเรียนโคกล่ามวิทยา และโรงเรียนบ้านคำเม็ก จำนวนกลุ่ม
เป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู จำนวน 46 คน
กลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน จำนวน 460 คน



รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน แบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แบบสัมภาษณ์สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีประเด็นเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน phase การใช้รูปแบบและประเมินการใช้รูปแบบและปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก คือ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และแบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย สรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาคือดังนี้

จากข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 75) ร้อยละ 50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับวิทยฐานะพบว่า เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 50 และระดับชำนาญการ ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 50) มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารและประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองประมาณ 3-5 ปี กิจกรรมพัฒนาตนเองที่เข้าร่วมมากที่สุดคือ การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร และที่เข้าร่วมน้อยที่สุดคือ การพัฒนา



(จ)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

ความรู้ทางด้านบริหาร ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลพบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยทักษะส่วนบุคคลที่มีปัญหามากที่สุดคือ ความสามารถใช้ทักษะการฟังฯ เพื่อแสวงหาความรู้ ส่วนภาพรวมด้านความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะส่วนบุคคลที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ ความสามารถใช้ทักษะการฟังฯ เพื่อแสวงหาความรู้

ปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่วนภาพรวมของความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ การพัฒนาแผนงานขององค์กรฯ

ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในการบริหาร พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยสาระความรู้ที่มีปัญหามากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนภาพรวมของความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยความรู้ที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และสาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาในระดับมาก โดยที่มีปัญหามากที่สุดคือการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการประเมินหลักสูตร สำหรับรายการที่มีความต้องการในระดับมากที่สุดคือ การนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

ปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาและความต้องการที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ การออกแบบ ผลิต พัฒนา และนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านทักษะการสื่อสารและใช้ภาษา ปัญหาระบบ ICT 2) ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ และ 3) ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอน



4.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.96) โดยร้อยละ 81.48 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 70.37 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48.15) สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการสอน 30 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองอยู่ในช่วง 3-5 ปี และ 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.63 กิจกรรมพัฒนาตนเองที่เข้าร่วมมากที่สุดคือ การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร และที่เข้าร่วมน้อยที่สุดคือ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

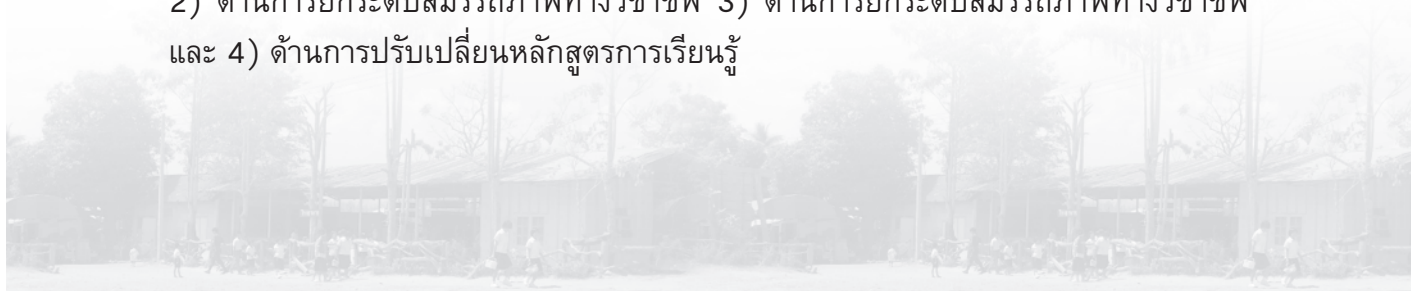
ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลพบว่า ในภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยทักษะส่วนบุคคลที่มีปัญหามากที่สุดและมีความต้องการสูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการเขียนเอกสารทางวิชาการ ระดับปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของครู พบว่า ในภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีปัญหามากที่สุดและสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ ด้านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้สาขาวิชาต่างๆ ของครู พบว่า ในภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยความรู้ที่มีปัญหามากที่สุดและมีความต้องการสูงที่สุดคือ สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ

ปัญหาและความต้องการในหลักสูตรของครู พบว่า ในภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีปัญหามากที่สุด และมีความต้องการสูงที่สุดคือ การวิเคราะห์หลักสูตร

ปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู พบว่า ภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยที่มีปัญหามากที่สุดคือ การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการสูงที่สุดคือ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูซึ่งได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา 2) ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ 3) ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้



(๗)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

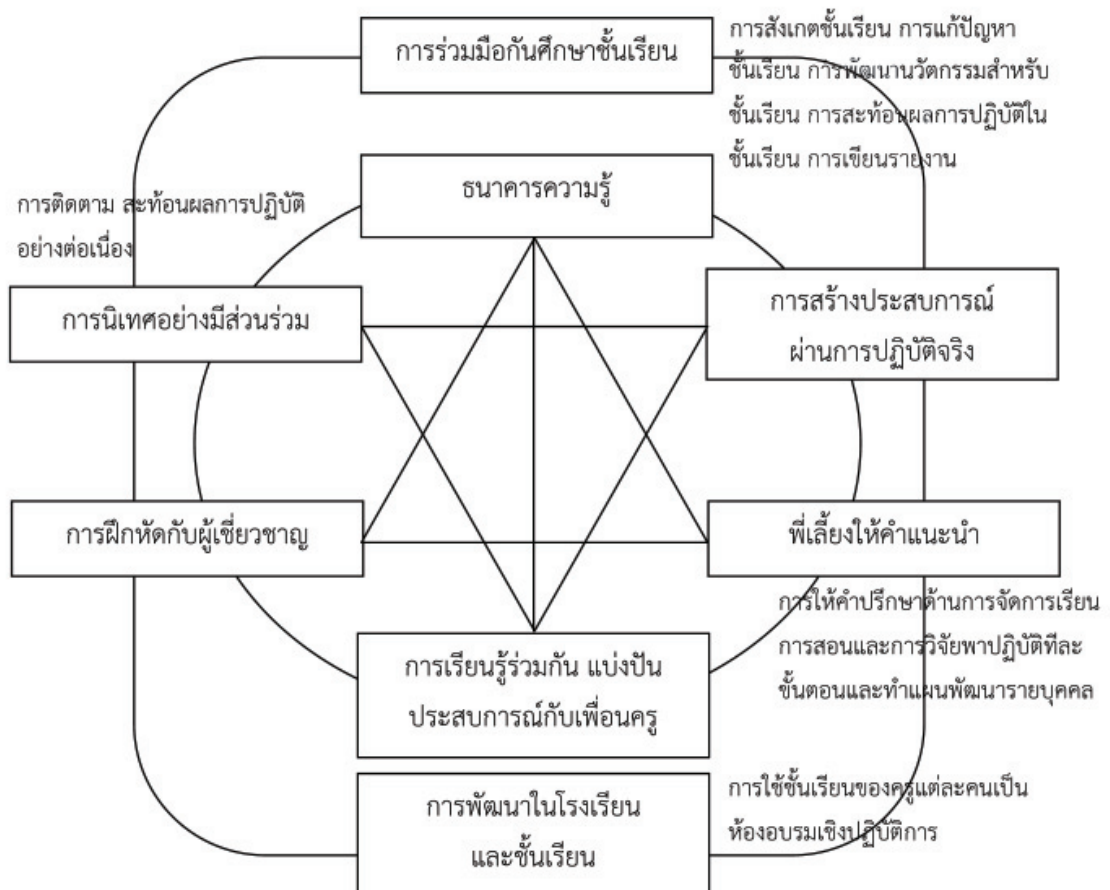
4.3 ผลการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน

ผลการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับปฐมวัยจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยสภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างทางสังคมพบว่า ประชาชนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องไปทำงานทำที่ต่างจังหวัด นักเรียนจึงได้รับการดูแลจากตาและยาย ส่งผลให้คุณภาพของนักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า การเรียนการสอนของครูเน้นการถ่ายทอดเป็นหลัก ซึ่งครูจะเป็นนักปฏิบัติที่เป็นเลิศแต่ขาดการเรียบเรียงความรู้ในเชิงวิชาการ การพัฒนาครูที่ผ่านมาใช้การอบรมเป็นหลัก ถึงแม้จะได้ความรู้แต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติในชั้นเรียนและสถานการณ์จริงได้ และส่วนใหญ่เมื่อไปอบรมแล้วไม่ตรงกับสภาพบริบทของครูและโรงเรียน จึงไม่เกิดการพัฒนาที่ดี รูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ต้องการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน ที่เน้นการลงมือปฏิบัติโดยใช้ชั้นเรียนจริงเป็นสถานที่จัดการอบรม โดยมีนักวิชาการให้คำแนะนำ ให้ครูสามารถออกแบบหรือวางแผนการจัดการเรียนรู้แล้วนำไปทดลองใช้ มีการสะท้อนผลการใช้ร่วมกันและนำไปปรับปรุงแก้ไขจนมีประสิทธิภาพ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม การติดตามอย่างต่อเนื่องจากศึกษานิเทศก์หรือเขตพื้นที่การศึกษาและนักวิจัย การทำวิจัยโดยใช้ชั้นเรียนจริง มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทดลองใช้ในชั้นเรียนจริง สะท้อนผล ปรับแก้ไขให้สมบูรณ์



4.4 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

พบว่ามียอดองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 ดังนี้ 1) ธนาคารความรู้ 2) การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง 3) พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ
 4) การเรียนรู้ร่วมกัน 5) การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ 6) การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม
 7) การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน 8) การพัฒนาโรงเรียนและชั้นเรียน โดยองค์ประกอบ
 ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แต่ละโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการต้องมี
 ซึ่งในแต่ละโรงเรียนสามารถเพิ่มเติมองค์ประกอบต่างๆ ได้ โดยมีโรงเรียนบางแห่งได้เพิ่ม
 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ดังนี้ 1) การสร้างครูเครือข่ายชุมชน 2) การแบ่งปัน
 ประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา ดังรายละเอียดแสดงในแผนภาพ
 ต่อไปนี้



4.5 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.5.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความต้องการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.85) ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74) ด้านความถูกต้องสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.61) ด้านความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.58) ด้านความเป็นไปได้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.64)

4.5.2 ด้านครูผู้สอน

ด้านความต้องการสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.77) ด้านความถูกต้องสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.67) ด้านความเหมาะสมสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) ด้านความเป็นไปได้สำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.68)

4.6 การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.6.1 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1

4.6.1.1 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านคำเม็ก ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนบ้านคำเม็กมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์กรประกอบที่ 5 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5$, S.D. = 0.86)



4.6.1.2 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกท่ามวิทย ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนโคกท่ามวิทยา ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.90$)

4.6.1.3 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยง ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยง มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 วิชาการความรู้ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.62$)

4.6.1.4 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนเหล็กกกกอกสามัคคี ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนบ้านเหล็กกกกอก มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 วิชาการความรู้ มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02, S.D. = 0.95$)

4.6.1.5 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนหนองโพธิ์วิทย ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนหนองโพธิ์วิทยามีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 5 เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญมีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.52$)

4.6.1.6 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.57$)



4.6.2 ผลประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

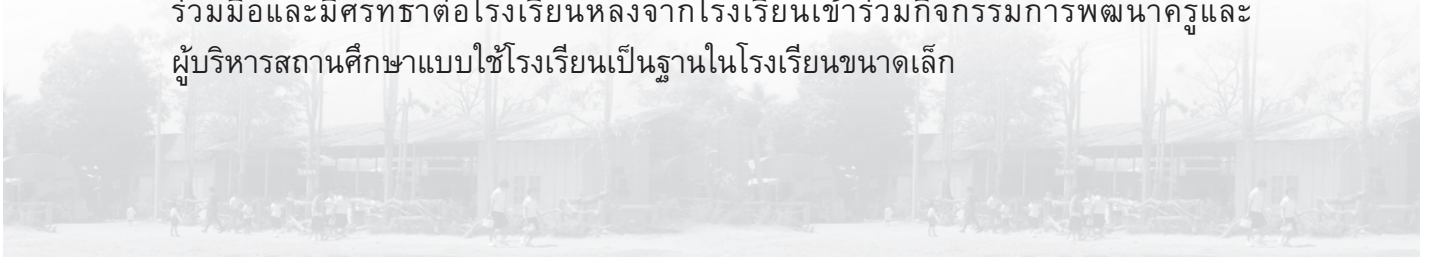
4.6.2.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านคำเม็ง

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67) และรายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.84) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.95) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 4 รายการ คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี คือ $\bar{X} = 13.00$, S.D. = 1.22 และสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา คือ $\bar{X} = 14.00$, S.D. = 1.47

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



4.6.2.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนโคกท่ามวิทยา

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.94) และ รายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) และศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครู ที่ได้รับการพัฒนา คือ การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.14) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับ บุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและ เชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.65) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในการใช้รูปแบบ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1 สนับสนุนช่วยเหลือ หรือเข้าร่วมดำเนินการ หรือเข้าไปมีบทบาทในการปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา และเชื่อตรงต่อคุณค่าที่นับถือ การคัดค้านปกป้องความคิดหรือการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับคุณค่าที่ตนนับถือ ($\bar{X} = 19.03$, S.D. = 0.84) นักเรียนชั้น ป.4 มีการกระทำด้วยความต้องการ ตั้งใจที่จะกระทำ เต็มใจ กระทำด้วยความสมัครใจ ด้วยความยินดี กระทำด้วยความพอใจ สนุก เบิกบานใจ เพลิดเพลิน ตื่นเต้น และปรารถนาจะกระทำซ้ำอีก ($\bar{X} = 45.89$, S.D. = 1.85) นักเรียนชั้น ป.5 มีการกระทำตามคำร้อง คำสั่งสอนผู้อื่น ทำเพื่อต้องการการยอมรับจากสังคม ($\bar{X} = 27.15$, S.D. = 1.56) และนักเรียนชั้น ป.6 มีการกระทำตามสถานการณ์ โดยระบุทิศทาง ความรู้สึก สนใจต่อสิ่งของ ความคิด พฤติกรรม เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 24.00$, S.D. = 1.48)



(๓)

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.6.2.3 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนโคกน้ำเกีลียง

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) และรายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา คือ การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ และ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.54) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.89)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

1. ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 อย่างของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหรือตัวบ่งชี้พื้นฐานของผู้เรียนมาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาของ สมศ.)

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้



4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.6.2.4 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนหลักกอกอกสามัคคี

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) และรายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ มีการพัฒนาในเรื่องการแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมกับคนอื่น 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครูดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียง 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ และ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการยังไม่ค่อยมีภาวะความเป็นผู้นำมากเท่าที่ควร

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แสดงการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.46) ผลการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.49)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีคือ $\bar{X} = 15.23$, S.D. = 1.36 และสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คือ $\bar{X} = 12.00$, S.D. = 0.82



(ณ)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.6.2.5 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนหนองโพนวิทยา

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.36) และรายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.52) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ และ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.61) โดยผลการประเมินตนเองของครูมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.53)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คือ $\bar{X} = 14.69$, S.D. = 1.80 และสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี คือ $\bar{X} = 12.15$, S.D. = 0.90

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร



4.6.2.6 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) และรายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ/การปฏิบัติ และ ด้านเจตคติ ของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่

- 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ ได้รับความรู้และได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น
- 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครูสามารถรับรู้และเรียนรู้การใช้ชีวิตของครู
- 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ นำเอาความรู้ที่ได้มาเชื่อมโยงเพื่อเกิดความรู้ใหม่ และ
- 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.96) และรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์คือ $\bar{X} = 14.69$, S.D. = 1.80 และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์คือ $\bar{X} = 12.15$, S.D. = 0.90

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



(๓)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

4.7 ผลปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.7.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความพยายาม และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จมากที่สุด จำนวน 4 รายการ คิดเป็น 100% ระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.04) และรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความพยายามของผู้บริหาร และด้านเจตคติของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.08)

4.7.2 ปัจจัยเกี่ยวกับครู

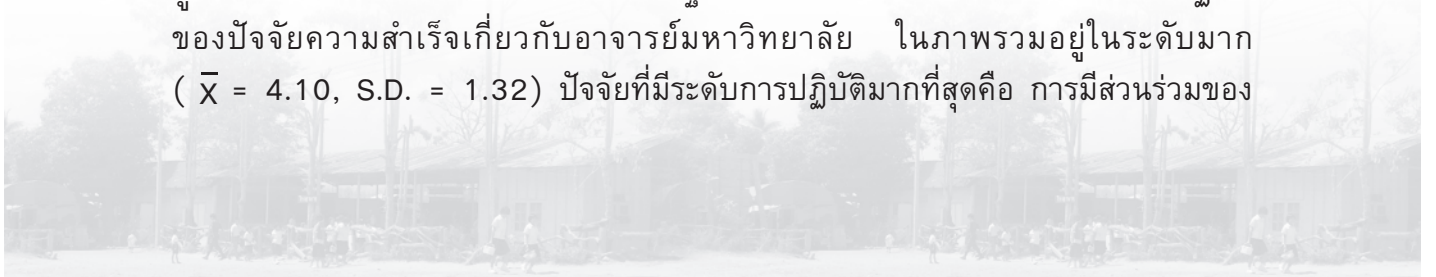
ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู พบว่า ความรู้ ความเข้าใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จมากที่สุด คิดเป็น 100% ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.20) ปัจจัยที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านเวลาและการมีส่วนร่วมของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.98)

4.7.3 ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.10 ระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.59) ปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.57)

4.7.4 ปัจจัยเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัย มากที่สุด 2 รายการคือ การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานคิดเป็นร้อยละ 96.55 ระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 1.32) ปัจจัยที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของ



อาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 1.11)

4.7.5 ปัจจัยเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก (สกศ./ศึกษานิเทศก์/เขตพื้นที่)

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 93.10 ระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.32) ปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของนักวิชาการภายนอก (สกศ./ศึกษานิเทศก์/เขตพื้นที่) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.25)

4.7.6 ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้านมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 89.66 ระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.46) ปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุดเท่ากัน 2 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.49) และช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.43)

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เป็นองค์ความรู้ในการวิจัยต่อไป

ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อค้นพบเหล่านี้สามารถนำไปเป็นพื้นฐานในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนมากถึง 14,200 โรงเรียน



ได้นวัตกรรมการเรียนการสอนที่เป็นผลการดำเนินงานจากพื้นที่วิจัย ซึ่งมีความหลากหลาย มีคุณภาพเหมาะสมกับบริบทและสังคมไทย สำหรับเผยแพร่ขยายผลในวงกว้าง

5.2 บริการความรู้แก่บุคลากรทางการศึกษา

โครงการวิจัยนี้มีเป้าประสงค์สำคัญคือ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสภาพบริบท ซึ่งจะถูกพัฒนามาเป็นหลักสูตรการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วมจากคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นักวิจัย ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งครูและผู้บริหารในโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตามสะท้อนผล การนำความรู้ไปใช้ของครูพร้อมทั้งการเพิ่มศักยภาพโดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นฐานควบคู่กับใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่นจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

5.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก

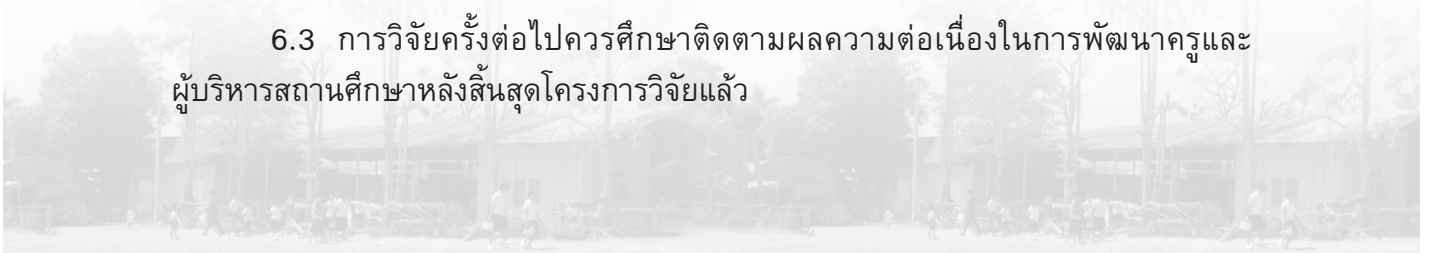
การวิจัยครั้งนี้เพื่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งการใช้หลักการนี้เป็นวิธีการที่สนองต่อความต้องการของโรงเรียน ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร โดยที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต้องทิ้งชั้นเรียนหรือโรงเรียนไปเพื่อพัฒนาความรู้นอกสถานศึกษา และยังเน้นการพัฒนาที่ร่วมแรงร่วมใจ เกิดน้ำใจอันดีต่อกัน เกิดความผูกพันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้เกิดกระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนาครู เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่สร้างพี่เลี้ยงจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของชาติ

6. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

6.1 ควรศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ (SES) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาวะคุกคามต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งจากครู เพื่อน ครอบครัว และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

6.2 ควรขยายผลการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ไปสู่โรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในพื้นที่ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะอื่นๆ โดยไม่ต้องครูออกนอกโรงเรียนและทิ้งการสอนในชั้นเรียนปกติ

6.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาติดตามผลความต่อเนื่องในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาหลังสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้ว



7. ข้อเสนอแนะสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา

7.1 ครูผู้สอนควรนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนศักยภาพที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

7.2 ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูที่เข้าร่วมโครงการสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ใช้การชั่วคราวแบบขย ในระยะสั้นแต่ควรจะมีการทบทวนรูปแบบฯ อยู่เสมอ เพื่อให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนร่วมได้เข้าใจกระบวนการพัฒนาที่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในรูปแบบฯ

7.4 การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการสะท้อนความคิดเห็นเป็นกลยุทธ์ที่ต้องสอดแทรกในขั้นตอนของรูปแบบฯ การนิเทศติดตามผลควรเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาในการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการนิเทศภายในโดยเพื่อนครูและการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(ค)
สารบัญ	(ห)
สารบัญตาราง	(ป)
สารบัญภาพ	(ล)
บทที่	
1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
3. โจทย์การวิจัย/คำถามการวิจัย	4
4. ขอบเขตของการวิจัย	4
5. คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
1. สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก	9
2. แนวคิดและรูปแบบการการพัฒนาคู	10
2.1 แนวคิดการพัฒนาคูในประเทศไทย	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคูในต่างประเทศ	20
2.3 กรณีศึกษาแนวทางการพัฒนาคูของต่างประเทศ	22
3. หลักการพัฒนาคูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	29
3.1 ความหมายการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	29
3.2 หลักการพัฒนาคูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	31
3.3 องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	32
3.4 ขั้นตอนการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	34
3.5 ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	35
3.6 การนำแนวคิดการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ	36



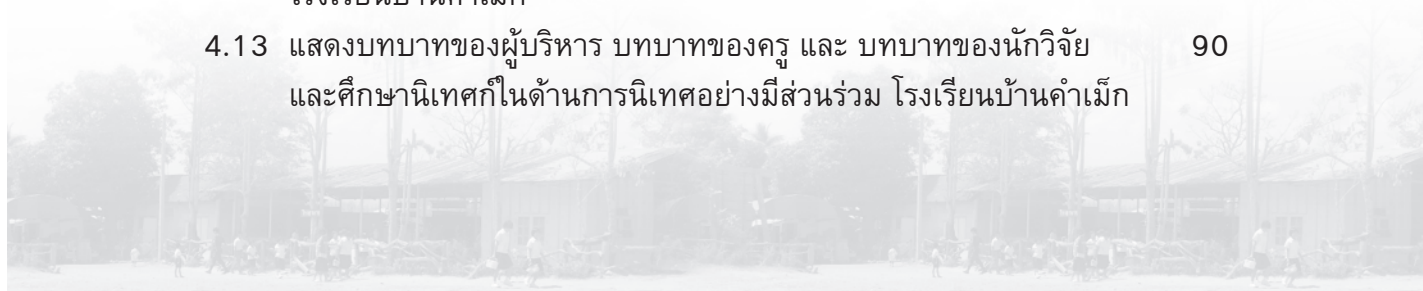
สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2	4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37
	4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 37
	4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา 43
3	วิธีดำเนินการวิจัย 52
	1. กลุ่มเป้าหมาย 52
	2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 53
	3. รูปแบบการวิจัย 53
	4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการพัฒนา 54
	5. การเก็บรวบรวมข้อมูล 60
	6. การวิเคราะห์ข้อมูล 61
4	ผลการวิจัยและอภิปรายผล 62
	1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา 63
	2. ผลการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน 73
	3. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก 86
	4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 125
	5. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 141
	6. ผลปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 250
5	สรุปผลการวิจัย 259
	1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย 259
	2. วิธีการดำเนินการวิจัย 260
	3. สรุปผลการวิจัย 263
	4. ข้อเสนอแนะ 278
	บรรณานุกรม 281
	ภาคผนวก 285



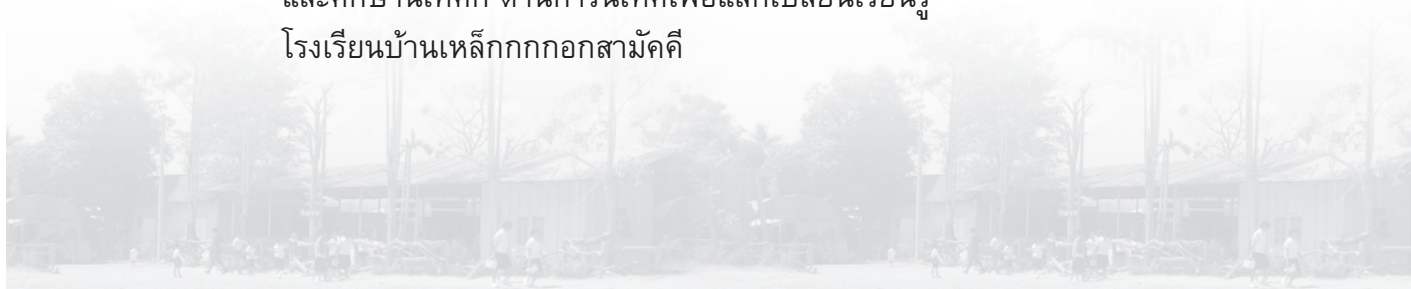
สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการพัฒนาครูแบบดั้งเดิมและแบบใหม่	21
2.2 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของครูจากครูแบบดั้งเดิมมาเป็นบทบาทใหม่	22
4.1 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	63
4.2 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	64
4.3 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	65
4.4 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา	66
4.5 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	66
4.6 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลของครู	68
4.7 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของครู	69
4.8 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ของครู	70
4.9 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในหลักสูตรของครู	71
4.10 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู	71
4.11 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ในด้านการจัดการความรู้ (การจัดระบบความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน) โรงเรียนบ้านคำเม็ก	88
4.12 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ในด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงโรงเรียนบ้านคำเม็ก	89
4.13 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ในด้านการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม โรงเรียนบ้านคำเม็ก	90



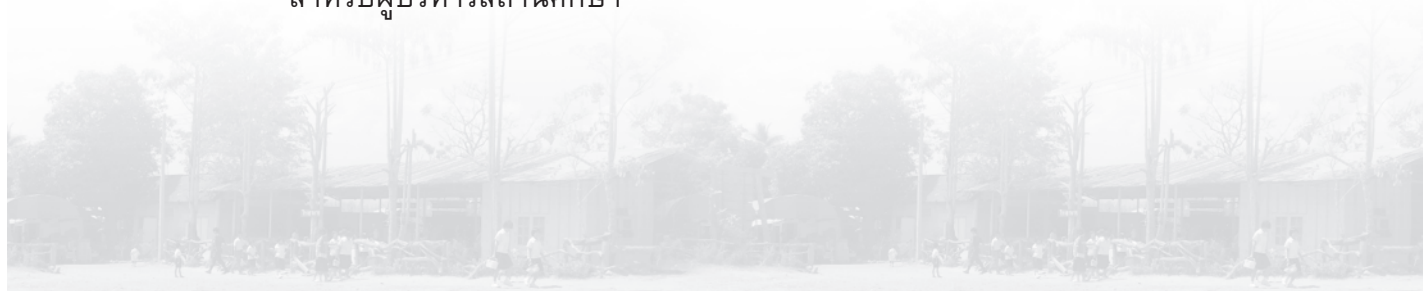
สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์ กับเพื่อนครู โรงเรียนบ้านคำเม็ก	92
4.15 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ของธนาคารความรู้ โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	100
4.16 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	102
4.17 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	103
4.18 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	105
4.19 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	106
4.20 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ของธนาคารความรู้ โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี	108
4.21 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี	109
4.22 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี	110
4.23 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี	112



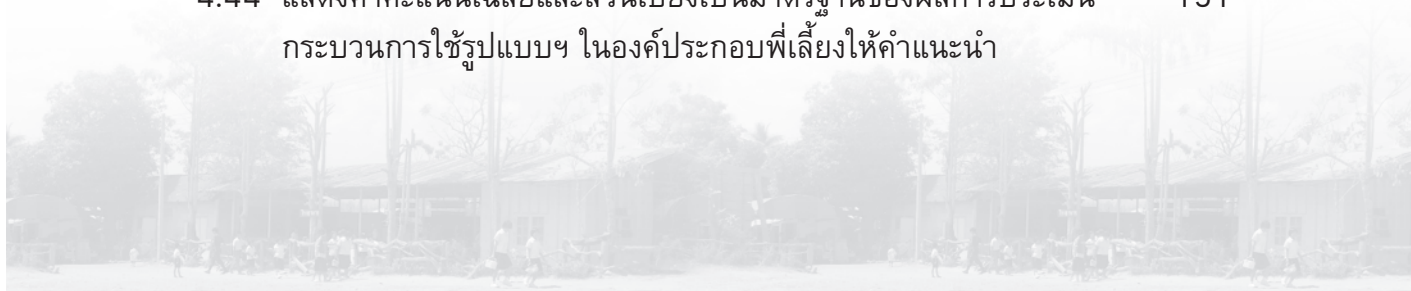
สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านธนาการความรู้ครู/คัมภีร์ความรู้ โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	115
4.25 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	116
4.26 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	117
4.27 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์ กับเพื่อนครู โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	118
4.28 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	119
4.29 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์ ด้านการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	120
4.30 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	126
4.31 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	127
4.32 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความถูกต้อง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	128



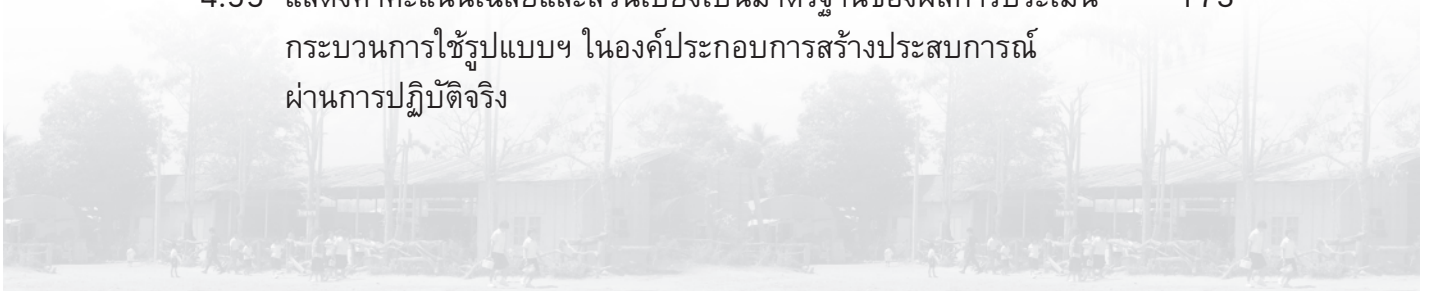
สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	130
4.34 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	132
4.35 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการสำหรับครูผู้สอน	134
4.36 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน	135
4.37 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความถูกต้องสำหรับครูผู้สอน	136
4.38 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับครูผู้สอน	138
4.39 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับครูผู้สอน	140
4.40 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การจัดการความรู้ (การจัดระบบความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน)	142
4.41 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง	145
4.42 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม	149
4.43 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	150
4.44 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ	151



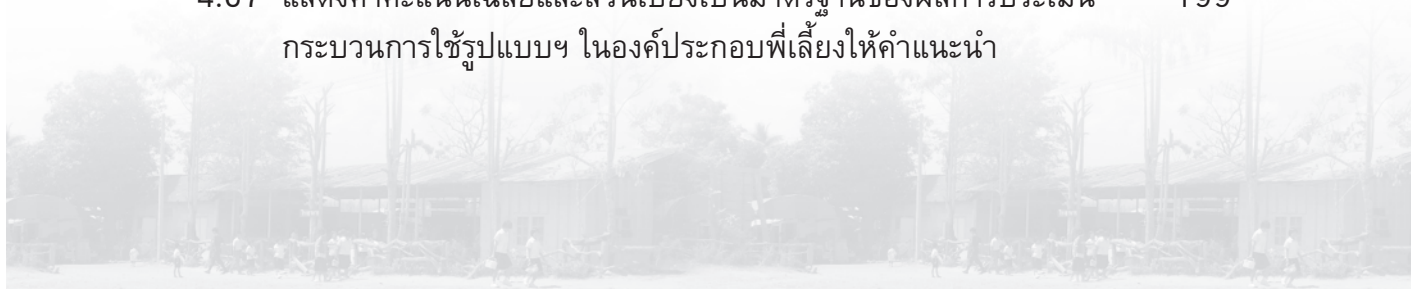
สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.45 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	152
4.46 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบวิชาการความรู้ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน	156
4.47 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติจริง	158
4.48 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)	161
4.49 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	162
4.50 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกผู้เชี่ยวชาญ	164
4.51 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างครูเครือข่ายชุมชน	165
4.52 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม	167
4.53 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน	168
4.54 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบวิชาการความรู้	171
4.55 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติจริง	173



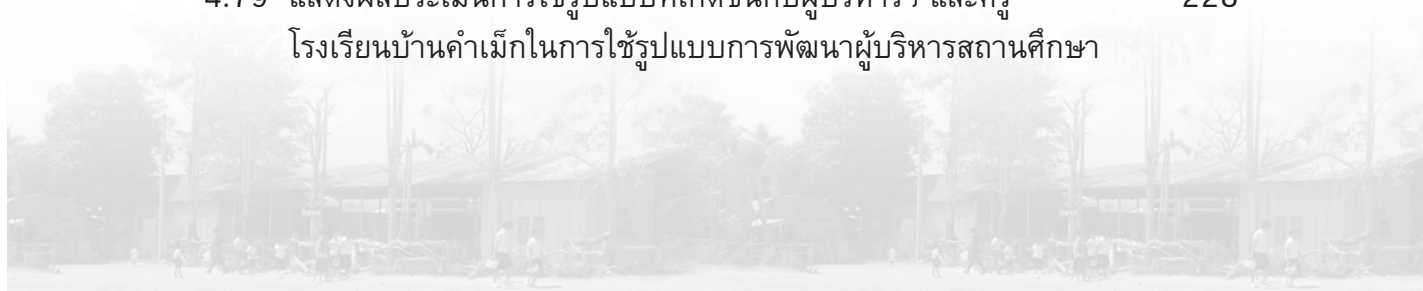
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.56	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่สี่ให้คำแนะนำ	176
4.57	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	178
4.58	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	179
4.59	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน	180
4.60	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้	183
4.61	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติจริง	185
4.62	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่สี่ให้คำแนะนำ	188
4.63	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการใช้โค้ช	192
4.64	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบกรณีศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	193
4.65	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้/คลังความรู้	195
4.66	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติจริง	197
4.67	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่สี่ให้คำแนะนำ	199



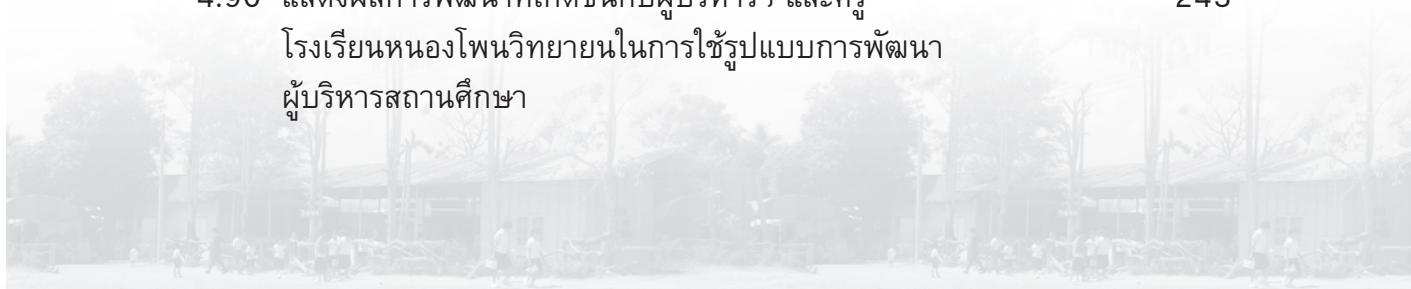
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.68	202
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	
4.69	204
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ	
4.70	205
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม	
4.71	208
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน	
4.72	212
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบคลังความรู้ครู	
4.73	215
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติจริง	
4.74	218
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)	
4.75	220
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์	
4.76	221
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแบ่งปันประสบการณ์ ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา	
4.77	223
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ	
4.78	224
แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม และการศึกษาชั้นเรียน	
4.79	228
แสดงผลประเมินการใช้รูปแบบที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ และครู โรงเรียนบ้านคำเม็กในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	



สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.80 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านคำเม็ก	230
4.81 แสดงผลค่าเฉลี่ยความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านคำเม็ก	231
4.82 แสดงผลประเมินการใช้รูปแบบที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู โรงเรียนโคกท่ามิทาในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	232
4.83 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกท่ามิทา	234
4.84 แสดงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการใช้รูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา	235
4.85 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคมในการใช้รูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา	237
4.86 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	238
4.87 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู โรงเรียนเหล็กกกอกสามัคคีในการใช้รูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา	240
4.88 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเหล็กกกอกสามัคคี	241
4.89 แสดงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโรงเรียนเหล็กกกอกสามัคคีในการใช้ รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	242
4.90 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู โรงเรียนหนองโพนวิทยายนในการใช้รูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา	243

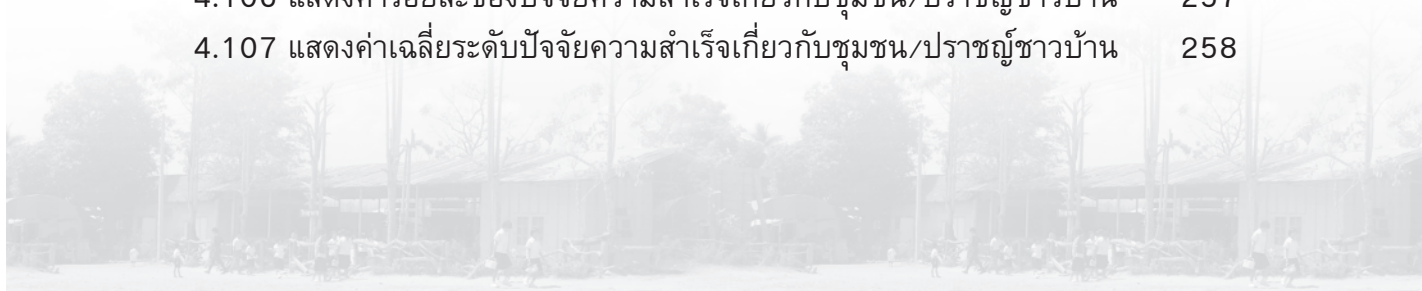


(ร)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.91 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	244
4.92 แสดงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	246
4.93 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทยในการใช้รูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา	247
4.94 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย	248
4.95 แสดงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	249
4.96 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	250
4.97 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร	251
4.98 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู	252
4.99 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู	253
4.100 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา	253
4.101 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จ เกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา	254
4.102 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับ อาจารย์มหาวิทยาลัย	254
4.103 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย	255
4.104 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก	256
4.105 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับ นักวิชาการภายนอก	256
4.106 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	257
4.107 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	258



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงกรอบในการศึกษาการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	50
2.2 แสดงกรอบในการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	51
4.1 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านคำเม็ก	74
4.2 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนบ้านคำเม็ก	75
4.3 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนโคกล่ามวิทยา	76
4.4 สภาพบริเวณโรงเรียนโคกล่ามวิทยา	77
4.5 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนโคกล่ามวิทยา	77
4.6 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	78
4.7 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	79
4.8 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี	80
4.9 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี	81
4.10 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนหนองโพนวิทยาคม	82
4.11 สภาพบริเวณโรงเรียนหนองโพนวิทยาคม	83
4.12 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนหนองโพนวิทยาคม	83
4.13 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์	84
4.14 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์	85
4.15 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านคำเม็ก	86
4.16 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนโคกล่ามวิทยา	93
4.17 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม	99
4.18 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี	106
4.19 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนหนองโพนวิทยายน	113
4.20 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์	121



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครูและพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ครู เป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการให้การศึกษาแก่ประชาชน เป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ คุณภาพของครูจึงสามารถสะท้อนคุณภาพของคนในชาติได้อย่างปฏิเสธไม่ได้ ชาติใดก็ตามที่ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2540)

ผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ.ในรอบที่ 2 พบว่า คุณภาพของครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาไม่ผ่านเกณฑ์เป็นจำนวนมาก ซึ่งทั้งประเทศมีโรงเรียนขนาดเล็กประมาณ 14,200 โรงเรียน (ศูนย์ปฏิบัติการ สพฐ. ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2553) ซึ่งส่วนใหญ่กระจายอยู่ในชุมชนชนบท และมีแนวโน้มจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า กว่า 500 โรงเรียนต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ทั้งนี้สาเหตุสำคัญคือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสทางวิชาชีพ เพราะสถานที่ตั้งส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลความเจริญ ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในสาระต่างๆ เนื่องจากปัญหาครูไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงตามวิชาเอก ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้นักเรียนโดยตรง ดังนั้น การแก้ปัญหาที่โรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นปัจจัยสำคัญโดยรัฐบาลได้พยายามหาวิธีการที่ถูกเสนอมาใช้ในหลายรูปแบบ ทั้งการโอนให้มาอยู่ในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการศึกษาทางไกลของโรงเรียนไกลกังวล

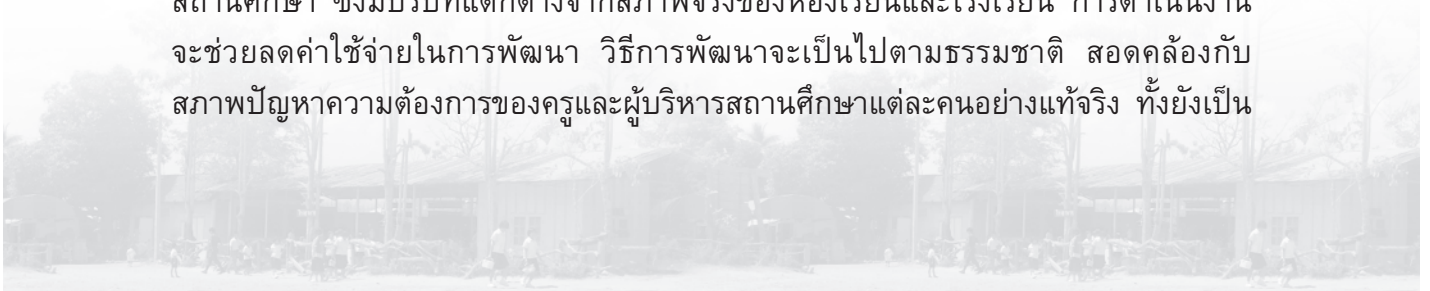


ช่วยในการศึกษาการจัดการเรียนแบบศูนย์การเรียน ทำให้รัฐบาลต้องทุ่มเทพทรัพยากรจำนวนมากสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ไม่สามารถยกระดับคุณภาพขึ้นได้ การยุบรวมโรงเรียนเข้าด้วยกันดูเหมือนจะเป็นประเด็นที่มีการหยิบยกมาพิจารณามากที่สุด และศึกษาความเป็นไปได้ หากสามารถยกระดับเป็นโรงเรียนประจำตำบลที่มีคุณภาพ แต่ก็ยังไม่สามารถกระทำได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ครูและนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันก็ยังคงต้องจัดการเรียนการสอนต่อไปตามสภาพที่เป็นอยู่เดิม ภายใต้นโยบายที่ยังไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็กกว่าหมื่นคนยังต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพทางวิชาชีพ

รูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทย ส่วนใหญ่หน่วยงานเป็นผู้จัดฝึกอบรม วิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง สถานที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นโรงแรม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ในส่วนกลาง จึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง การบริหารจัดการการอบรม และระยะเวลาในการอบรมบางครั้งใช้เวลาต่อเนื่องกัน 2-3 วัน หรือ 1 สัปดาห์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นข้อจำกัดสำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้ครูไม่สามารถสอนได้ทันตามกำหนดเวลา มีเวลาจัดกิจกรรมไม่เต็มที่ นอกจากนี้สิ่งที่ได้รับการเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความพร้อมของโรงเรียน ทำให้หลายต่อหลายโครงการพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลง (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2545)

ดังนั้นจึงต้องมีการแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุน ครูไม่ต้องทิ้งชั้นเรียนหรือลดการเรียนการสอนเพื่อเข้ามาอบรมพัฒนาตนเอง และสามารถปรับวัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเพื่อนครูในโรงเรียน หรือใกล้เคียงมาให้คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนาทั้งระบบโรงเรียนจึงจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงถือว่าเป็นวิธีการที่ตอบสนองการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กเนื่องจากมุ่งเน้นการพัฒนาในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยพัฒนาคุณภาพของครูและผู้บริหารที่ไม่ต้องออกจากโรงเรียนไปเข้ารับการอบรมนอกสถานศึกษา ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากสภาพจริงของห้องเรียนและโรงเรียน การดำเนินงานจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนา วิธีการพัฒนาจะเป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนอย่างแท้จริง ทั้งยังเป็น



วิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อมๆ กันทั้งโรงเรียน มีจุดเน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก นอกจากนั้นยังสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกับโรงเรียนใกล้เคียงในพื้นที่ แปรสภาพเป็นกลุ่มโรงเรียนร่วมพัฒนา และยังสามารถขอการสนับสนุนทางวิชาการจากศึกษานิเทศก์ ในการให้ความรู้ และติดตามประเมินเพื่อพัฒนาอย่างกัลยาณมิตร ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และแนะนำ รวมทั้งให้กำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยังปรากฏว่ามีผู้ทำการศึกษาน้อยมากและยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการเผยแพร่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในวงกว้าง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน

2.3 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านคำเม็ก 2) โรงเรียนโคกล่ามวิทยา 3) โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม 4) โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี 5) โรงเรียนหนองโพนวิทยายน 6) โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์

2.4 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านความเป็นประโยชน์ 3) ด้านความถูกต้อง 4) ด้านความเหมาะสม 5) ด้านความเป็นไปได้

2.5 เพื่อศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.6 เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



3. โจทย์การวิจัย/คำถามการวิจัย

3.1 สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

3.2 สภาพบริบททั่วไปของโรงเรียนเป็นอย่างไร

3.3 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

3.4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านความเป็นประโยชน์ 3) ด้านความถูกต้อง 4) ด้านความเหมาะสม 5) ด้านความเป็นไปได้เป็นอย่างไร

3.5 การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

3.6 ปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู จำนวน 46 คน กลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน จำนวน 460 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดจำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่

4.1.1 โรงเรียนบ้านคำเม็ก

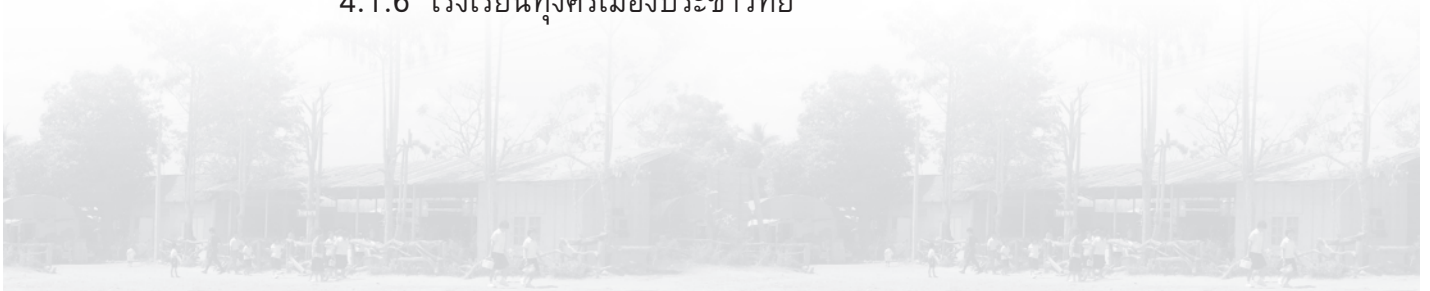
4.1.2 โรงเรียนโคกล่ามวิทยา

4.1.3 โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

4.1.4 โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี

4.1.5 โรงเรียนหนองโพนวิทยายน

4.1.6 โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์



4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4.2.2 สภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4.2.3 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4.2.4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านความเป็นประโยชน์ 3) ด้านความถูกต้อง 4) ด้านความเหมาะสม 5) ด้านความเป็นไปได้ กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4.2.5 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4.2.6 ปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

5. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง แนวทาง กระบวนการและกิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสังเคราะห์จากผลการวิจัยสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และสภาพบริบทในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ Knowledge, bank Practical, experience Mentoring, Cop/Collaboration, Cognitive apprenticeship, Participatory supervision, Research Lesson Study, Context & Site base

5.2 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมาประเมินในแต่ละด้าน



แบ่งออกเป็น 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1.1) ด้านความต้องการสำหรับ
 ผู้บริหารสถานศึกษา (1.2) ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (1.3) ด้าน
 ความถูกต้องสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (1.4) ด้านความเหมาะสมสำหรับผู้บริหาร
 สถานศึกษา (1.5) ด้านความเป็นไปได้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน ได้แก่
 (2.1) ด้านความต้องการสำหรับครูผู้สอน (2.2) ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน
 (2.3) ด้านความถูกต้องสำหรับครูผู้สอน (2.4) ด้านความเหมาะสมสำหรับครูผู้สอน
 (2.5) ด้านความเป็นไปได้สำหรับครูผู้สอน

5.3 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ในบริบทจริงซึ่งจะศึกษาใน 2 ด้าน ได้แก่
 1) ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
 โรงเรียนเป็นฐาน และ 2) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
 โรงเรียนเป็นฐานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (2.1) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู
 (2.2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ
 ผู้บริหารสถานศึกษา (2.3) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (2.4) ผลที่เกิดขึ้นกับชุมชน

5.4 ปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
 โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อความสำเร็จของ
 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร 2) ปัจจัย
 เกี่ยวกับครู 3) ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา 4) ปัจจัยเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย
 5) ปัจจัยเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก (สทศ/ศึกษานิเทศก์/เขตพื้นที่) 6) ปัจจัยเกี่ยวกับ
 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เป็นองค์ความรู้ในการวิจัยต่อไป

ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
 โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อค้นพบเหล่านี้สามารถนำไปเป็นพื้นฐานในการ
 วิจัยทางสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย
 อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อของโรงเรียนขนาดเล็ก
 ซึ่งมีจำนวนมากถึง 14,200 โรงเรียน

ได้นวัตกรรมการเรียนการสอนที่เป็นผลการดำเนินงานจากพื้นที่วิจัย ซึ่งมี
 ความหลากหลาย มีคุณภาพเหมาะสมกับบริบทและสังคมไทย สำหรับเผยแพร่ขยายผล
 ในวงกว้าง



6.2 บริการความรู้แก่บุคลากรด้านการศึกษา

โครงการวิจัยนี้มีเป้าประสงค์สำคัญคือการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสภาพบริบท ซึ่งจะถูกพัฒนามาเป็นหลักสูตร การพัฒนาครู โดยการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วมจากคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา นักวิจัย ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้การนิเทศกำกับติดตามสะท้อนผลการนำความรู้ไปใช้ของครู พร้อมทั้งการเพิ่มศักยภาพโดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นฐานควบคู่กับใช้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่นจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

6.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิจัยครั้งนี้เพื่อรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งการใช้หลักการนี้เป็นวิธีการที่สนองต่อความ ต้องการของโรงเรียน ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร โดยที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ต้องทิ้งชั้นเรียนหรือโรงเรียนไปเพื่อพัฒนาความรู้นอกสถานศึกษา และยังเน้นการพัฒนา ที่ร่วมแรงร่วมใจ เกิดน้ำใจอันดีต่อกัน เกิดความผูกพันช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำให้เกิด กระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนาครู เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่สร้าง พี่เลี้ยงจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางการ พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันจะเป็นอีก แนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของชาติ

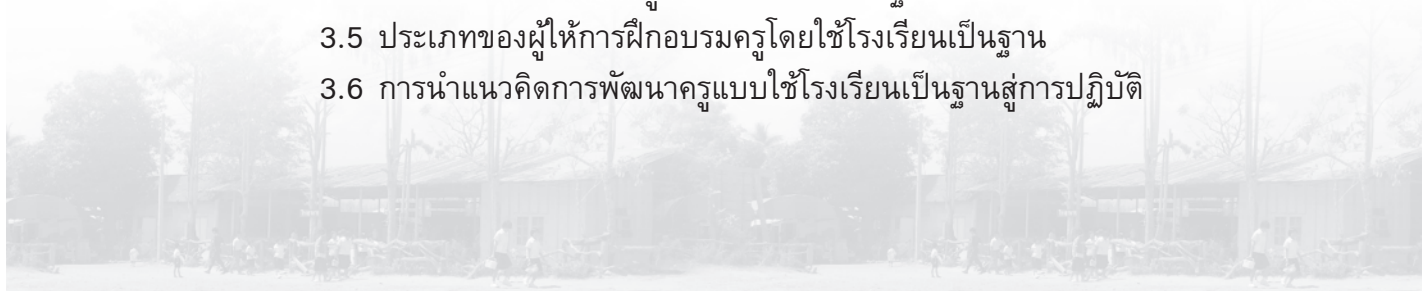


บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีกรอบแนวคิดที่สำคัญคือ การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในภารกิจการสอน การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นการวิจัยและพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม ที่มีลักษณะเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแสวงหาวิธีการพัฒนารูปแบบใหม่ที่ประหยัดค่าใช้จ่าย ใช้ผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ดำเนินการสามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา มีการฝึกปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้ได้จริงในโรงเรียนและห้องเรียน มีความผสมกลมกลืนกับภาระงานปกติ การพัฒนามีกระบวนการติดตามอย่างต่อเนื่อง คณะผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาครู
 - 2.1 แนวคิดการพัฒนาครูในประเทศไทย
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูในต่างประเทศ
 - 2.3 กรณีศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ
3. หลักการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.1 ความหมายการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.2 หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.3 องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.4 ขั้นตอนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.5 ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.6 การนำแนวคิดการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ



4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
5. กรอบในการศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
6. กรอบในการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

วรัยพร แสงนภาพร (2550) ได้นำเสนอปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กว่ามีปัญหามากมายหลายด้าน ดังนี้

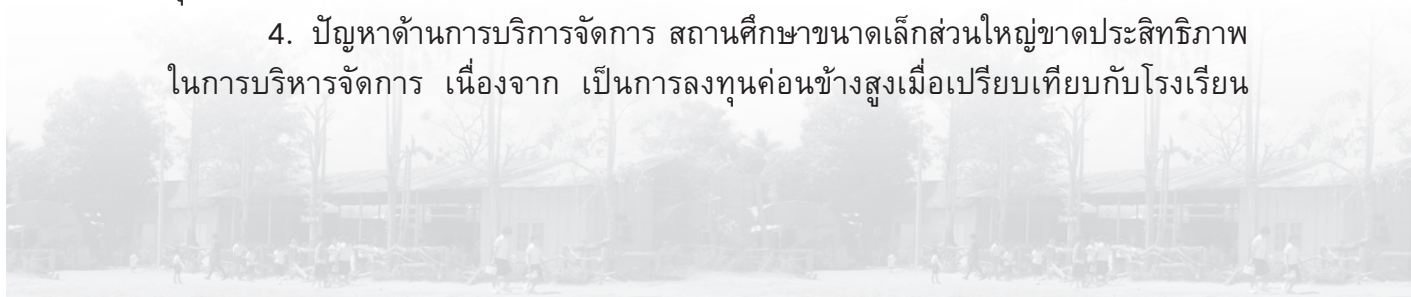
1. ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่สำคัญคือ ขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ มีครูไม่ครบชั้นเรียน มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบที่คิดตามเกณฑ์ จำนวนบุคลากร รวมทั้งขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น ชุกรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีภารโรง ทำให้ครูและนักเรียนต้องรับภาระทุกอย่าง

ส่วนในด้านคุณภาพ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาขาดประสิทธิภาพในการสร้างสื่อการเรียนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT) ขาดขาดการพัฒนา มีการโยกย้ายครูตามฤดูกาล ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ที่พักอาศัย พาหนะในการเดินทาง ฯลฯ

2. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่มาก การจัดสรรงบประมาณ คิดตามรายหัวนักเรียน โรงเรียนจึงได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตามสัดส่วนจำนวนนักเรียนที่น้อยไปด้วย ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารและจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

3. ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมและทันสมัย หนังสือแบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน อาคารเรียนมีสภาพเก่า ชำรุดทรุดโทรม และไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตลอดจนขาดห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และภาษา ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ และขาดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

4. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจาก เป็นการลงทุนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียน



ขนาดใหญ่ มีปัญหาขาดการประสานงานและติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญขาดผู้นำสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

5. ปัญหาความยากจนของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียน ประถมศึกษา ตั้งอยู่ในชนบทที่ยากจน ชุมชนด้อยการศึกษา จึงไม่สามารถให้การสนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

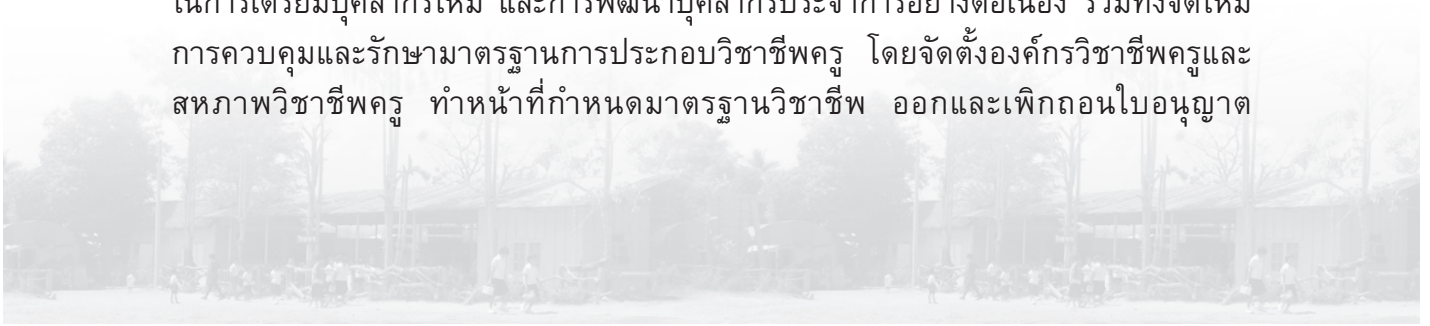
6. ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่ามีสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 20,771 แห่ง จาก 32,000 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 65 ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขาดความพร้อมในด้านต่างๆ อยู่มาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมี วิสัยทัศน์) มาตรฐานที่ 5 (ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร) นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหานักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน ขาดแคลนอาหารกลางวัน และงานอนามัยไม่มีประสิทธิภาพ

ผลสืบเนื่องมาจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนจึงมีความ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว

2. แนวคิดและรูปแบบการการพัฒนาครู

2.1 แนวคิดการพัฒนาครูในประเทศไทย

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นำมาซึ่งการปฏิรูประบบการศึกษาของชาติ ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพ การศึกษาของชาติใหม่ทั้งระบบเพื่อให้ทัดเทียมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การพัฒนาคุณภาพของครูเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ได้มีการกล่าวไว้ในแนวทางการ ปฏิรูปวิชาชีพครูซึ่งรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ในหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีแนวทางสำคัญคือ จัดให้มีระบบและกระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มี การควบคุมและรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครูและ สหภาพวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต

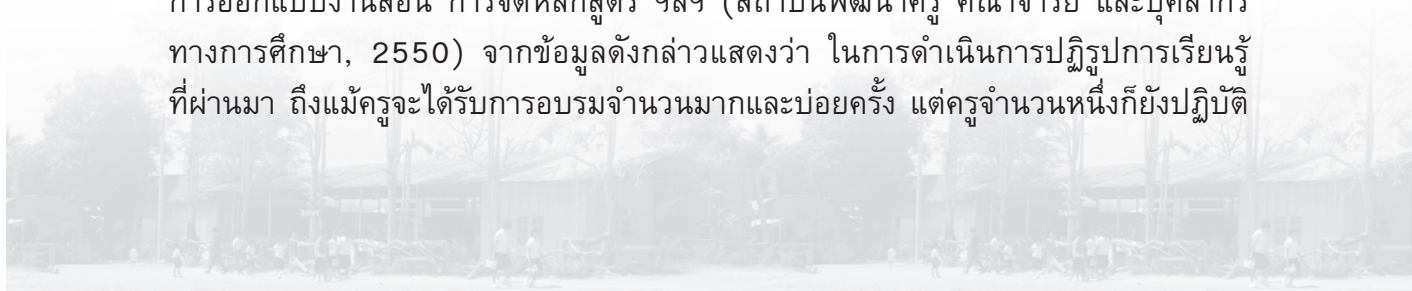


ประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ปัจจุบันประเทศไทยมีครูประจำการในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500,000 คน (รวมทุกสังกัด) หน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาครูในระดับภาพรวม คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการประสานและจัดทำนโยบาย แผน และแนวทางในการพัฒนาครูฯ ส่วนในระดับปฏิบัติการเป็นภารกิจของแต่ละหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รับผิดชอบการพัฒนาครูเอกชน เป็นต้น

การดำเนินการพัฒนาครูที่ผ่านมา ส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้วางแผนและดำเนินการพัฒนา ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรม กลวิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่จำนวนผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก บางครั้งมีจำนวนหลายร้อยคน ผู้อบรมกับผู้ให้การอบรมไม่สามารถสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิด สถานที่จัดอบรมจัดตามโรงแรม มหาวิทยาลัย ซึ่งห่างไกลจากความเป็นจริงของห้องเรียน และในการเชิญครูเข้าร่วม มีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง ค่าที่พัก อาหาร ระยะเวลาการอบรมมีตั้งแต่หลักสูตร 1 วัน ถึง 30 วัน หลังการอบรมขาดการติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ แต่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับวุฒิบัตรแสดงว่าผ่านการอบรม และนำไปใช้ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การจัดการอบรมโดยส่วนกลางจึงขาดความเข้าใจในบริบทที่มีความแตกต่างระหว่างผู้เข้าอบรมที่มาจากต่างพื้นที่ ดังนั้นสิ่งที่อบรมจึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2545) สำหรับระยะเวลาที่ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในรอบปี พบว่า ส่วนใหญ่ครูมีการพัฒนาตัวเองพอประมาณ ร้อยละ 43.04 และได้เข้าประชุม/อบรมทางวิชาการในรอบปีที่ผ่านมา 2-3 ครั้ง ร้อยละ 47.55 (พฤทธิ 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) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า ในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผ่านมา ถึงแม้ครูจะได้รับการอบรมจำนวนมากและบ่อยครั้ง แต่ครูจำนวนหนึ่งก็ยังปฏิบัติ



ไม่ได้ และบางส่วนยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้คุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาครูที่ผ่านมายังไม่ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

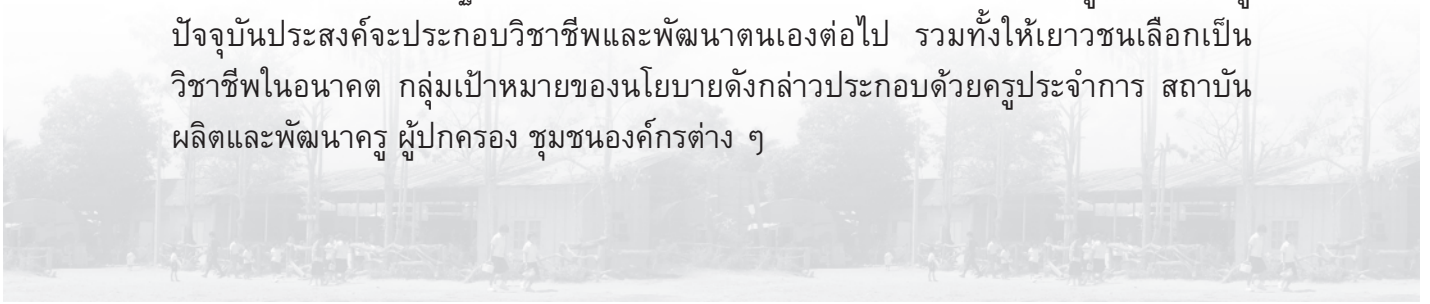
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาครูของหน่วยงานต่างๆ ที่ผ่านมา พบปัญหาดังนี้

- 1) ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาครูไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน
- 2) ขาดงบประมาณในการพัฒนาครู ทำให้การดำเนินงานพัฒนาครูทำได้ไม่ทั่วถึง และยังไม่สามารถจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินการเรื่องคุปองวิชาการให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้
- 3) การอบรมส่วนใหญ่มักมีระยะเวลาสั้นๆ ไม่เหมาะกับเนื้อหา เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรม
- 4) การอบรมมักจะขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หลังการอบรมครูไม่ค่อยได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้หรือขยายผล เพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น
- 5) การพัฒนาครูที่ผ่านมาก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะครูต้องไปอบรมนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องทิ้งการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นอยู่แล้ว
- 6) หลักสูตรการพัฒนาครูของหน่วยงานต่างๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มักใช้รูปแบบเดิมๆ คือการอบรม สัมมนา การอบรมในเวลาราชการทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาหนัก
- 7) ไม่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาครู การฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 8) ไม่มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

มนตรี จุฬาวัฒนทล (2543) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้

1. มุ่งมั่นความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู

รัฐต้องมีนโยบายเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู เพื่อให้ครูปัจจุบันประสงค์จะประกอบวิชาชีพและพัฒนาตนเองต่อไป รวมทั้งให้เยาวชนเลือกเป็นวิชาชีพในอนาคต กลุ่มเป้าหมายของนโยบายดังกล่าวประกอบด้วยครูประจำการ สถาบันผลิตและพัฒนาครู ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรต่าง ๆ



2. มีระบบประกันคุณภาพครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการที่สัมพันธ์กันตามลำดับ ดังนี้

2.1 การพัฒนาครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาความรู้และทักษะของตนให้ทันกับวิทยาการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน แนวทางที่รัฐสามารถดำเนินการได้มี ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 การเรียนรู้จากครูพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญ

2.1.3 การให้ครูประจำการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ

2.1.4 การส่งเสริมครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2 การประเมินคุณภาพครู รัฐต้องจัดให้มีการประเมินคุณภาพครูเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของการพัฒนาครู โดยควรเริ่มดำเนินการจากการกำหนดมาตรฐานคุณภาพครู

2.3 การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู องค์กรวิชาชีพครูจะต้องใช้ผลการประเมินคุณภาพครูเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการออก ต่ออายุ หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.4 การตอบแทนและยกย่องครู รัฐต้องตอบแทนและยกย่องครูที่ผ่านการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ โดยจัดให้มีกฎหมายเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ดำเนินการยกย่องครูที่ทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและครูอื่นๆ อาทิ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ

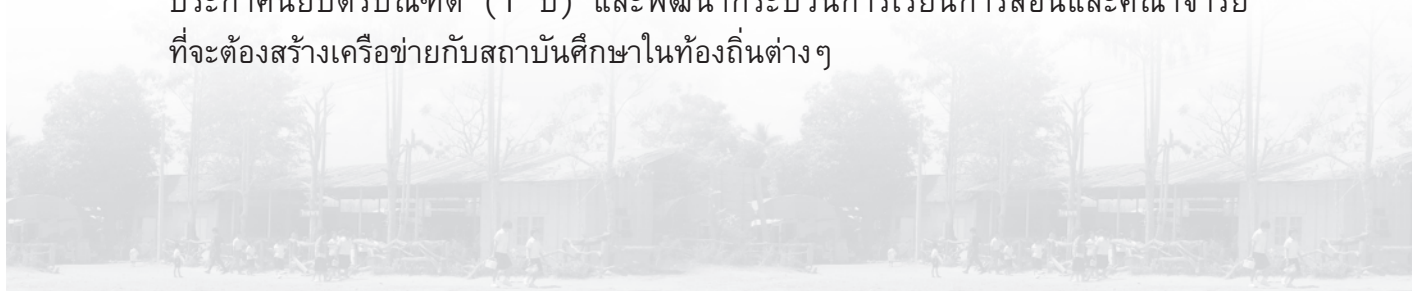
3. เร่งรัดการปฏิรูปองค์ประกอบในระบบประกันคุณภาพครู

รัฐต้องเร่งดำเนินการพัฒนาครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบแรก โดยอาจกำหนดให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จัดสูตรพัฒนาครูใหม่ในระยะสองปีแรกของการปฏิบัติงานและกำหนดให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครู

4. สร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู

รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องสร้างความยั่งยืนให้แก่วิชาชีพนี้ โดยกำหนดมาตรฐานดังนี้

4.1 พัฒนาสถาบันครู ทั้งในด้านของหลักสูตรที่อาจจัดเป็นหลักสูตรพิเศษสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาอื่นที่ไม่ใช่การศึกษาหรือการจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (1 ปี) และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและคณาจารย์ที่จะต้องสร้างเครือข่ายกับสถาบันศึกษาในท้องถิ่นต่างๆ



4.2 จัดตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และราชวิทยาลัยครูศาสตร์ ซึ่งเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่จัดทำนโยบายและเป้าหมาย การปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพครู ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพครูแก่สาธารณชน

4.3 การดำเนินการกับครูที่ไม่ผ่านการประกันคุณภาพ โดยให้ครู พัฒนาตนเองเพิ่มหรือย้ายจากสายงานด้านการสอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น

4.4 การปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในส่วนการประกันคุณภาพครู เพื่อให้การประกันคุณภาพครูมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)

1. การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู เพื่อให้ครูเกิดความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ โดยพัฒนาครูให้เกิด ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ สร้างทักษะการบูรณาการ ซึ่งครอบคลุมงานด้าน หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดผล การจัดแหล่งการเรียนรู้และการวิจัย

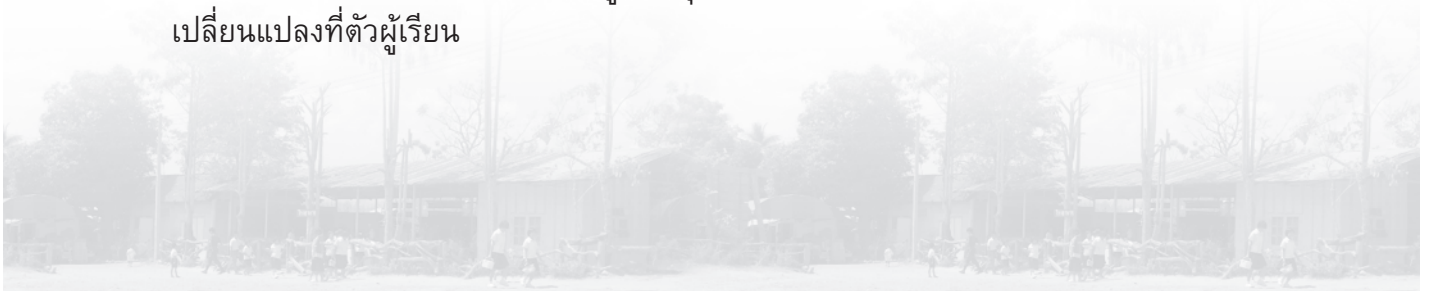
3. การพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น สื่อ ICT โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรม/สื่อในการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาวิจัยและ พัฒนาวิธีสร้างสื่อที่มีคุณภาพ

4. พัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตาม ธรรมชาติและศักยภาพ โดยพัฒนาให้ครูรู้และเข้าใจธรรมชาติ ความต้องการและพัฒนา การตามวัย ค้นพบความสามารถพิเศษของเด็กแต่ละคน และสามารถจัดการเรียนรู้สำหรับ เด็กพิเศษเรียนร่วมได้

5. เพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้าและ พัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูโดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนด กรอบแนวคิดในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ ดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องก่อให้เกิดผลการ เปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน



2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกรอบสมรรถนะ โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. วิธีการพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกตามความเหมาะสมกับตนเอง

3.1 การพัฒนาภายในสถานศึกษา (insite-based development) เช่น การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การวิจัยในชั้นเรียน การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อทางไกลต่างๆ

3.2 การพัฒนาภายนอกสถานศึกษา (outside-based development) เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์ ฯลฯ

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาต้องมีการเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การพิจารณาความดีความชอบ

พญทรี ศิริบรรณพิทักษ์ (2544) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การผลิตครูและพัฒนาครูในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ.2545-2554) สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการผลิตครูใหม่ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง ดังนี้

1.1 ปฏิรูประบบการผลิตครูใหม่ เร่งรัดการจัดระบบการผลิตครูใหม่ที่มีลักษณะเชิงรุก สามารถผลิตครูตามความต้องการของครูในอนาคต (future teacher demand) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1.2 ปฏิรูปกระบวนการผลิตครูใหม่ โดยเร่งรัดการออกกระบวนการผลิตครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นฐานความรู้และการวิจัย เพิ่มเวลาการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษามากขึ้นแบบ field - based program ที่มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูงตามเกณฑ์ของสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

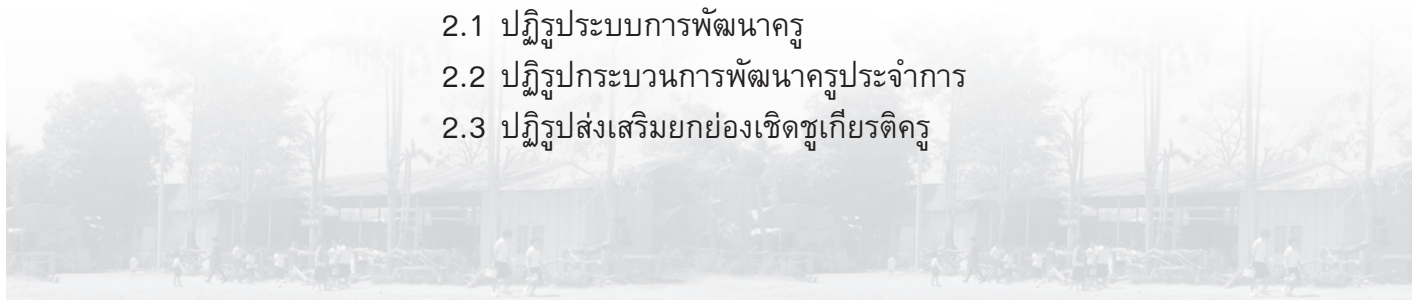
1.3 ปฏิรูปกระบวนการสรรหาครูใหม่เชิงรุก โดยเร่งรัดการเพิ่มขีดความสามารถของระบบและกระบวนการผลิตครูใหม่ให้มีความสามารถในการแข่งขันเชิงรุกกับศาสตร์และวิชาอื่น

2. ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง คือ

2.1 ปฏิรูประบบการพัฒนาครู

2.2 ปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูประจำการ

2.3 ปฏิรูปส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติครู



นอกจากนี้ พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ได้ศึกษาและเสนอนโยบาย 2 ประการ เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจครู คือ 1) ยกย่องคุณภาพการผลิตครูรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพสูงในการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่และให้มีปริมาณบัณฑิตครูรุ่นใหม่ทั้งระบบที่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการของการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และทุกสาขาวิชา 2) ยกย่องคุณภาพการพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง และมีความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ นโยบายดังกล่าวต้องมียุทธศาสตร์หลัก 3 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รุ่นใหม่ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์รองได้แก่ ยุทธศาสตร์เอกภาพด้านแผนการผลิตและขนาดการผลิตที่เหมาะสม ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตและยุทธศาสตร์ปฏิรูปความเชื่อมั่น ศรัทธาในวิชาชีพ

2. ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์รอง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาและยุทธศาสตร์ปฏิรูปการยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. ยุทธศาสตร์ปฏิรูปสถาบันผลิตครู ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์รอง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจและยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศของสถาบัน

ภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ต้องมีแผนการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู ประกอบด้วยแผนงานหลัก 3 แผนงานและมาตรการ ดังนี้

1. แผนงานปฏิรูปการผลิตครูรุ่นใหม่
2. แผนงานปฏิรูปการพัฒนาครูประจำการ
3. แผนปฏิรูปสถาบันครู

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครู มี 3 ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพครู
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครู
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลิตครูแนวใหม่

เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ แบ่งเป็นระยะเร่งด่วนและระยะขยายผล ดังนี้

ระยะเร่งด่วน (ปี 2549)

1. จัดตั้งศูนย์สารสนเทศและประชาสัมพันธ์ข่าวสารการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. สร้างระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สะดวก ประหยัด



3. สร้างระบบการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ส่งเสริมการพัฒนาวุฒิวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่ครูที่ไม่มีวุฒิกครู
5. ส่งเสริมการศึกษาต่อของครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี
6. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนคุ้มครองวิชาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของครูตามกลุ่มสาระวิชา
7. สร้างระบบการบริหารจัดการคุ้มครองวิชาการให้มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่าย

ระยะขยายผล (ปี 2550 -2551)

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะได้รับคุ้มครองวิชาการ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของตนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
 2. จัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกอย่างน้อยร้อยละ 0.1 และ 0.05 หรือ 640 คน และ 320 คน ตามลำดับ
 3. จัดตั้งเครือข่ายให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 4. จัดตั้งและมอบรางวัลดีเด่นให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้แนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจนสู่การปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดมาตรการงานและกิจกรรมเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจำแนกออกเป็น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

- กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาครูบรรจุใหม่
- กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่
- กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่
- กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาครูเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ



มาตรการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และจิตวิญญาณ
 ความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนงบประมาณคู่มือวิชาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งตามวิทยฐานะ

กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนงบประมาณเป็นทุนเพื่อพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่ยังขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 3 การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจ

กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนงบประมาณคู่มือวิชาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งตามวิทยฐานะ

กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนงบประมาณเป็นทุนเพื่อพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่ยังขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 3 การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

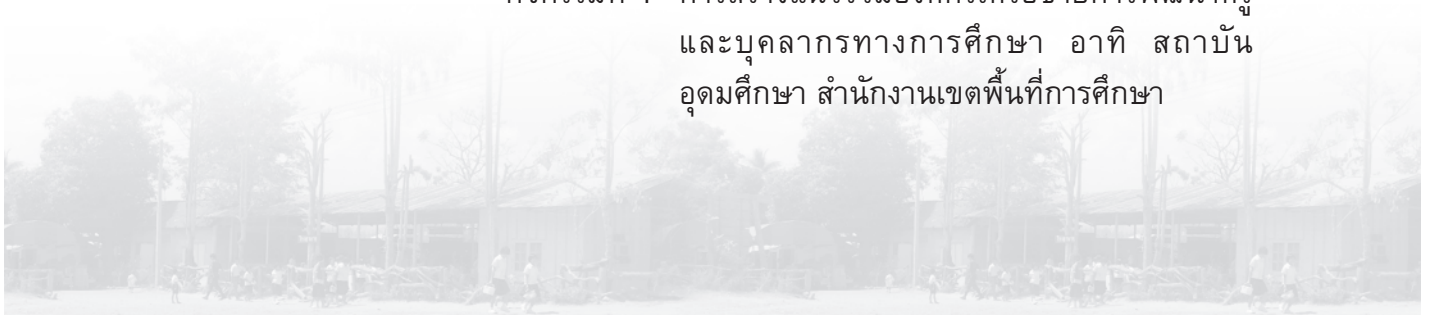
กิจกรรมที่ 4 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น โดยจัดตั้งและมอบรางวัล teacher award

กิจกรรมที่ 5 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2. ยุทธศาสตร์การสร้างแนวร่วมเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการสร้างแนวร่วมเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมที่ 1 การสร้างแนวร่วมองค์กรเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิ สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



กิจกรรมที่ 2 การสร้างแนวร่วมบุคคลเครือข่าย อาทิ ผู้ทรง
คุณวุฒิ

กิจกรรมที่ 3 การสร้างแนวร่วมเครือข่ายทางไกล เพื่อการ
พัฒนา อาทิ เครือข่ายวิทยุ โทรศัพท์ สื่อสิ่งพิมพ์

มาตรการสร้างคลังความรู้ของผู้เชี่ยวชาญและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรมวิชาชีพเฉพาะ
ด้านของผู้เชี่ยวชาญ

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุ
ราชการ ที่ประสงค์จะทำประโยชน์แก่การศึกษา
ชาติ

3. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาต่อ

มาตรการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ

กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ทั้งในระบบปริญญาโทและ
ปริญญาเอก ตามความต้องการของหน่วยงาน

4. ยุทธศาสตร์การสร้างเอกภาพและระบบการบริหารจัดการที่มี

ประสิทธิภาพ

มาตรการสร้างเอกภาพการบริหารจัดการการพัฒนาครู

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครู
ด้วยระบบ GIS

กิจกรรมที่ 2 การปรับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ
บุคลากรทางการศึกษาเป็นศูนย์กลางการ
กำหนดนโยบาย แผนงานการพัฒนาครู ให้มี
ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

5. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

มาตรการสร้างระบบการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาครู

กิจกรรมที่ 1 จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์
ที่ 1-5

กิจกรรมที่ 2 สร้างระบบการกำกับ ติดตาม และรายงาน



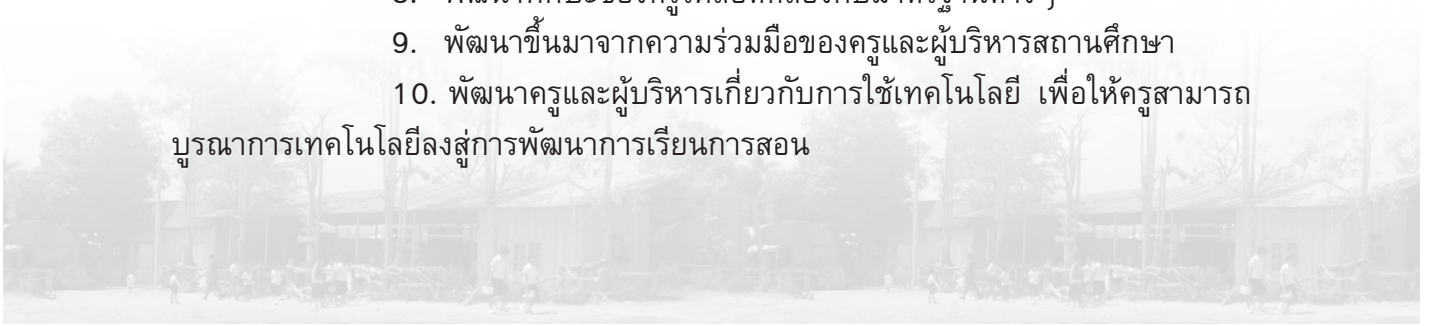
สรุปแนวทางในการพัฒนาครูในประเทศไทย

1. แนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยที่สังเคราะห์ได้ มีดังนี้
2. การพัฒนาครูให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ
3. การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเรียนครู และออกไปอนุญาตวิชาชีพครู
4. การพัฒนาสถาบันผลิตครู ทั้งในด้านหลักสูตรผลิตครูแนวใหม่ การเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
5. การพัฒนาครูประจำการ โดยการให้การอบรม การให้ทุนการศึกษาต่อการยกย่องเชิดชู การสร้างขวัญกำลังใจและเครือข่ายเพื่อการพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพครู

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูในต่างประเทศ

U.S. Department of Education (2004) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูว่าเป็นกิจกรรมที่หลากหลายซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ของครูเกี่ยวกับวิชาที่ครูสอน และเพิ่มความสามารถให้ครูได้รับการยอมรับด้านความสามารถ
2. บุรณาการจากแผนปรับปรุงการศึกษาของโรงเรียนและหน่วยงานที่สูงขึ้นไป
3. ให้ความรู้และทักษะแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสที่รับเนื้อหาทางวิชาการที่มีมาตรฐาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐาน
4. ปรับปรุงทักษะในการจัดการชั้นเรียน
5. ให้ความสำคัญหรือเน้นที่ชั้นเรียนที่มีคุณภาพ ยั่งยืน และเร่งรัดเพื่อให้มีผลเชิงบวกต่อการเรียนการสอน และไม่ต้องเป็นการสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการหนึ่งวันหรือระยะสั้นๆ
6. สนับสนุนการคัดสรร จัดสรร และฝึกฝนครูที่มีคุณภาพสูง รวมทั้งครูที่กำลังจะได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพ
7. ช่วยให้ความรู้มีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพ
8. พัฒนาทักษะของครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานต่างๆ
9. พัฒนาขึ้นมาจากความร่วมมือของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
10. พัฒนาครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีลงสู่การพัฒนาการเรียนการสอน



11. ผลการประเมินศักยภาพของครูที่เพิ่มขึ้นและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพของวิธีการพัฒนาครู
12. นำเสนอวิธีการสอนสำหรับนักเรียนพิเศษ
13. นำเสนอแนวการสอนที่ได้มาจากข้อมูลและการประเมิน
14. นำเสนอแนวการสอนที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียนได้มากขึ้น

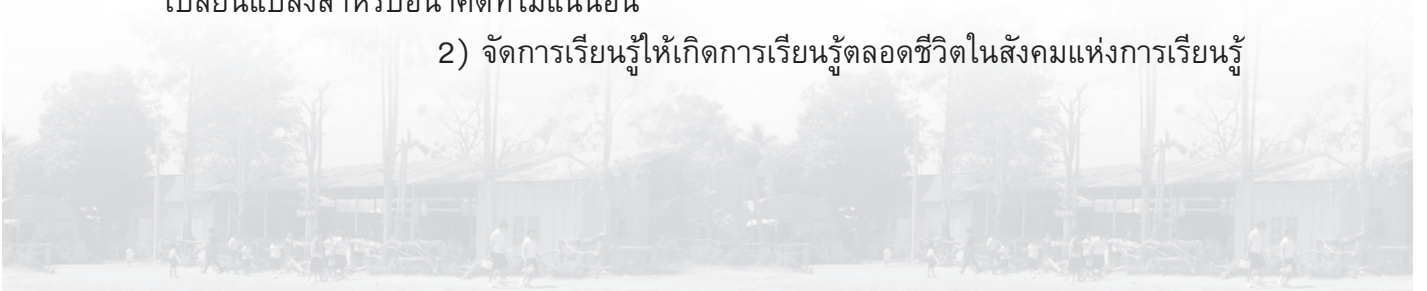
จากการศึกษาแนวคิดของการพัฒนาครูในต่างประเทศ พบว่า มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทศน์ดังที่ Lewis (2002) ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการพัฒนาครูแบบดั้งเดิมและแบบใหม่ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการพัฒนาครูแบบดั้งเดิมและแบบใหม่

การพัฒนาครูแบบดั้งเดิม	การพัฒนาครูแบบใหม่
1. เริ่มต้นด้วยคำตอบ	1. เริ่มต้นด้วยคำถาม
2. ถูกผลักดันด้วยผู้เชี่ยวชาญภายนอก	2. ถูกผลักดันด้วยสมาชิกในกลุ่ม
3. การสื่อสาร: วิทยากรไปสู่ครู	3. การสื่อสาร: ระหว่างครูด้วยกัน
4. ความสัมพันธ์ด้านระดับชั้นระหว่างวิทยากรและผู้เรียน	4. ความสัมพันธ์ในกลุ่มระหว่างผู้เรียนด้วยกัน
5. การวิจัยทำให้เกิดการปฏิบัติ	5. การปฏิบัติคือการวิจัย

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (1996) ได้เสนอแนะข้อที่ควรพิจารณาในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในสังคมโลกปัจจุบันที่มีจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

1. ปรับเปลี่ยนจากการศึกษาที่เน้นวัตถุนิยมมาเน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
 - 1) จัดการเรียนรู้เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับอนาคตที่ไม่แน่นอน
 - 2) จัดการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้



3) จัดการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและสมานฉันท์ในสังคม
โลกาภิวัตน์

4) การจัดหลักสูตรที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางไปสู่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
5) จากการมุ่งเน้นความรู้ด้านเนื้อหาไปเป็นความสามารถทาง
สติปัญญา

ผลกระทบต่อการพัฒนาครูดังกล่าวส่งผลต่อบทบาทของครู จากครู
แบบดั้งเดิมมาเป็นบทบาทใหม่ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของครูจากครูแบบดั้งเดิมมาเป็นบทบาทใหม่

บทบาทเดิม	บทบาทที่เปลี่ยนแปลง
การสอนเป็นอาชีพ	การสอนแบบมืออาชีพ
เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหาและเป็นแหล่งสำหรับคำตอบ	เป็นผู้ส่งเสริม เอื้ออำนวย ร่วมแก้ปัญหา โค้ช ชี้แนะความรู้ และผู้ร่วมเรียนรู้
เป็นผู้ควบคุมการเรียนการสอนและส่งเนื้อหา ความรู้ไปยังผู้เรียนโดยตรง	เป็นผู้จัดเตรียมหรือให้สิ่งที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย
การทำงานคนเดียว	การทำงานเป็นทีม
การอยู่แต่ในรั้วโรงเรียน	การทำงานร่วมกับชุมชนและผู้ปกครอง
การเป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่สนใจแรงกดดัน จากภายนอก	การเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงและ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนการศึกษา

2.3 กรณีศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ

2.3.1 แนวทางการพัฒนาครูของประเทศสหรัฐอเมริกา

การพัฒนาครูในช่วงทศวรรษที่ 20 ของสหรัฐอเมริกา มุ่งเน้นการ
ปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการสร้างพลเมืองของชาติ
เพื่อให้ตอบสนองกับระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ โดยครูจะต้องเข้าสู่ระบบการพัฒนาและ
การประกันคุณภาพ เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นครูที่ดี ซึ่งต้องมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้ที่ตั้ง
ความหวังให้นักเรียนทุกคนจะสามารถพัฒนาตนเองได้ ค้นหาศักยภาพของนักเรียนและ
กระตุ้นให้พัฒนาตามศักยภาพนั้น ส่งเสริมให้นักเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่
นักเรียน มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่สอน และรู้จักสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน



คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติ (National Board for professional teacher standard) ได้กำหนดสมรรถนะครูและจัดตั้งกรรมการประเมินสมรรถนะครู แต่จากการสำรวจสมรรถนะครูในประเทศ พบว่า ครูที่มีสมรรถนะต่ำส่วนใหญ่จะสอนนักเรียนที่ด้อยความสามารถทางการเรียนรู้เพราะระบบการคัดเลือกครูของประเทศยังไม่มีคุณภาพ เพราะเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยสมรรถนะมาเป็นครู ดังนั้นสหรัฐอเมริกาจึงกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาครู คือ การรับรองและการประกันคุณภาพของครู บางรัฐมีการวางมาตรฐานเกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งจะมีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ

บริบทด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนเป็นอิกยุทธศาสตร์หนึ่ง ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและสมรรถนะครูประเทศสหรัฐอเมริกามีการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนที่สำคัญอยู่ 2 โครงการ ได้แก่ โครงการ CSR (Comprehensive school reform demonstration) เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ในหลักสูตร และโครงการ NAS (New American School) ซึ่งปฏิรูปเฉพาะบางกลุ่มหรือสาขาวิชา การประเมินโครงการพบว่า ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่ค่อนข้างเป็นที่น่าพอใจ

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. รัฐบาลปรับระบบการศึกษาของประเทศและเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยให้มลรัฐต่างๆ ทำหน้าที่กำกับดูแลครู รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school - based management) เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้ พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชนได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน ในการบริหารจัดการศึกษา
2. กำหนดให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกรในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีครูมืออาชีพ โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ ให้ครูในโรงเรียนมีฐานะเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน
3. การตรวจสอบคุณภาพครู ให้มีสภามาตรฐานและการปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติที่แสดงให้เห็นว่า ครูมีความสามารถทางการสอนและสอนได้คุณภาพตามความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียนทุกคน

2.3.2 แนวทางการพัฒนาครูของประเทศออสเตรเลีย

การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ (ICT) อย่างมีประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประชากรของประเทศออสเตรเลีย เพื่อให้พร้อมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น สมรรถนะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของครูในประเทศนี้ คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ก่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด และครูจะต้องพัฒนา



ตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูจากการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการ มาเป็นการศึกษาระหว่างประจำการ ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ยังร่วมมือกับภาคธุรกิจ เอกชน นักการเมือง นักการศึกษา เพื่อนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนทุกระดับ

อนาคตในการจัดการเรียนการสอนในประเทศออสเตรเลีย คือ การให้ครูและนักเรียนมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่จะต้องเชื่อมโยงกับชีวิตและการวัดประเมินผลจากการปฏิบัติและการประเมินตามสภาพจริง ครูต้องจัดให้นักเรียนรู้จากสภาพจริงโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน ดังนั้นจึงต้องพัฒนาครูโดยมุ่งสร้างความตระหนักในความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูในประเทศนี้จึงต้องมีศักยภาพในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศมากเป็นพิเศษ มลรัฐต่าง ๆ มีหลักเกณฑ์ในการขึ้นทะเบียนเป็นครูจึงต้องผ่านเกณฑ์การประเมินของศูนย์ประเมินการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการ ก่อนแสดงให้เห็นว่าออสเตรเลียให้ความสำคัญกับสมรรถนะครู ไม่ว่าจะเป็นครูประจำการหรือครูที่จ้างสอนชั่วคราวก็ตามอย่างน้อยก็ต้องผ่านเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2542 : 148-149)

นอกจากนี้ ออสเตรเลียยังได้จัดโปรแกรม Australian Government Quality Teacher programme เพื่อพัฒนาคุณภาพครู ครูสมัครเข้าอบรมเรียนรู้ได้ตามความสนใจ

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศออสเตรเลีย มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

1. ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู โดยให้มีสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูหรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรงกับหลักสูตรที่เรียนวิชาด้านอื่นๆ ในช่วงสามปีแรก และปีสุดท้ายเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพครู
2. จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางของชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและสนับสนุนให้ครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา
3. เตรียมการเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคม
4. ให้ความสำคัญครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา เริ่มจากการจัดตั้งศูนย์ในรูปบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงาน



2.3.3 แนวทางการพัฒนาครูของประเทศแคนาดา

การพัฒนาครูในแคนาดามีความคล้ายกับหลายประเทศที่ได้รับอิทธิพลจากการจัดโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในลักษณะต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น โครงการโรงเรียนในอนาคต (Tomorrow's school) หน่วยงานนี้ให้การสนับสนุนการพัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา โครงการปฏิรูปหลักสูตรของโตรอนโต มีจุดเด่นอยู่ที่การพัฒนาครูและนักการศึกษาที่ดี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2549 : 169-172)

สถาบันสำคัญที่ดูแลการพัฒนาครูแคนาดา คือ วิทยาลัยครุศาสตร์ออนตาริโอ ที่ตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1996 มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สมาชิกของสถาบันประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระดับที่สอนในโรงเรียนและอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อรับรองมาตรฐานด้านวิชาชีพ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานและการฝึกอบรมพัฒนาครูประจำการ

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศแคนาดา มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

1. มีโครงการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
2. ใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย
3. มีการยกระดับอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
4. มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู
5. มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

2.3.4 แนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ

รัฐบาลเปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการอบรมครูตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยได้จัดตั้งสำนักงานมาตรฐานการศึกษาเพื่อตรวจสอบผู้จัดการฝึกอบรมครูเหล่านี้ การเข้มงวดดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีมาตรฐานหรือระดับสมรรถนะที่สอดคล้องกันทั่วทั้งประเทศ ได้มีการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมครูไว้ 3 ระดับได้แก่ระดับชาติ ที่มุ่งเน้นการรู้หนังสือ คำนวณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการศึกษาพิเศษ การบริหารการศึกษา ระดับโรงเรียน มุ่งเน้นการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและแผนการพัฒนาโรงเรียน ระดับบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาตามความต้องการของตนเอง



ตัวอย่างโครงการที่แสดงให้เห็นการพัฒนา ได้แก่ โครงการ Future Learning and Teaching programme หรือ FLAT เป็นโครงการสนับสนุนการส่งเสริมการนำร่องการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการนำร่องนวัตกรรมของครูและหมวดวิชาละ 5,000 - 10,000 ปอนด์ ทำให้ครูมีแรงจูงใจและความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษมีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาครู 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล
2. จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา
3. เปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดฝึกอบรมตามนโยบายชาติ มีหน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรม
4. มีโครงการเร่งรัดพัฒนาครูผู้นำรุ่นใหม่
5. มีระบบการให้รางวัลครู ทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

2.3.5 แนวทางการพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น

การพัฒนาครูในประเทศญี่ปุ่นถือเป็นกลยุทธ์หลักในการปฏิรูปการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ดังจะเห็นได้จากการกำหนดไว้ให้เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญ 7 ประการแรกของกระทรวงการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมของประเทศ ที่ว่าด้วยการฝึกอบรมครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดีเด่นพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้ทันสมัย มีกิจกรรมร่วมกับชุมชน

ญี่ปุ่นเข้มงวดกับการคัดเลือกนักศึกษาครู มีการคัดเลือกถึง 2 ครั้งด้วยกัน คือ พิจารณาจากคะแนนสอบของส่วนกลางที่รัฐจัดสอบ และอีกส่วนหนึ่งพิจารณาจากผลสอบที่แต่ละมหาวิทยาลัยดำเนินการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์เอง เมื่อสำเร็จการศึกษาต้องไปขอรับใบประกอบวิชาชีพครูจากคณะกรรมการการศึกษาของท้องถิ่น มี 3 ประเภท คือ ประเภทสามัญ สำหรับครูทั่วไป มีผลใช้ตลอดชีวิต ประเภทพิเศษ สำหรับครูที่มีประสบการณ์พิเศษ ใช้ได้ไม่เกิน 10 ปี และประเภทชั่วคราว สำหรับครูช่วยสอน

กระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม การกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้จัดทำโครงการ ปีแห่งการฝึกอบรมเพื่อการบรรจุครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่โดยการฝึกอบรม



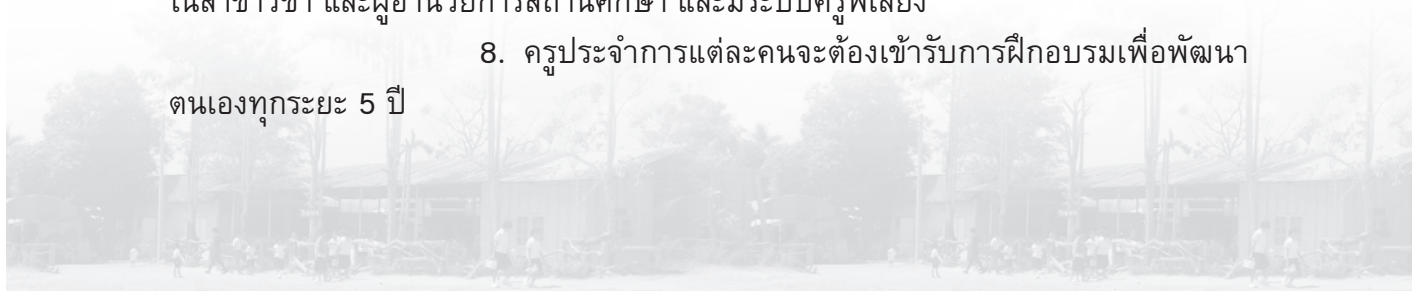
ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนอย่างน้อย 60 วัน เนื้อหาการอบรมจะรวมถึงระบบการศึกษา
ชีวิตโรงเรียน การดูแลห้องเรียน การฝึกอบรม การสอนด้านวิชาการ การสอนศีลธรรม
กิจกรรมพิเศษ และการแนะแนวให้นักเรียน

รัฐบาลมีการพัฒนาครูเป็นเวลากว่า 15 ปี จนกลายเป็นวัฒนธรรม
ในโรงเรียนที่ครูร่วมมือกันเป็นทีมทำการพัฒนาแผนการสอนและวิธีสอนร่วมกันเรียกว่า
Lesson study กระบวนการ Lesson study เริ่มต้นด้วยครูร่วมกันจัดทำแผนการสอน วางแผน
การสอน ดำเนินการสอน สังเกตการสอน สังเกตความสนใจของนักเรียนวิเคราะห์งานของ
นักเรียน นำผลที่ได้มาปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงแผนการสอน

ญี่ปุ่นมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครู ทั้งการประชุมปฏิบัติการสำหรับครู
ผู้สอนและการส่งครูไปฝึกอบรมในต่างประเทศกว่าปีละ 5,000 คน ผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย
1) ครูผู้นำ คือ ครูที่ได้รับมอบหมาย ให้ฝึกอบรมครูบรรจุใหม่ในส่วนของการฝึกอบรม
ในโรงเรียน ซึ่งเป็นครูผู้มีประสบการณ์มาหลายปี สามารถสาธิตการสอนดี มีมนุษยสัมพันธ์
2) ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เป็นผู้ดูแลในกรณีที่หลักสูตรไปประกอบวิชาชีพครูของครู
บรรจุใหม่มีความแตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน
ให้ความร่วมมือในการช่วยครูผู้นำในการฝึกอบรม ทั้งนี้คณะกรรมการการศึกษาประจำ
จังหวัดมีบทบาทในการช่วยพัฒนาสื่อ ตำรา และคู่มือต่าง ๆ สำหรับการฝึกอบรมด้วย
ส่วนครูประจำการจะฝึกอบรมตามช่วงอายุ ทุกๆ 5 ปี

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น มีประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้
ดังนี้

1. มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู
2. ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูภายใต้การควบคุมของ
สภาการศึกษาจังหวัด
3. มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น
4. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทันสมัยสอดคล้องกับบริบท
ชุมชน
5. ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ
6. ใช้วิธีการที่เรียกว่า Lesson study โดยครูร่วมมือกัน
พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
7. ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่ โดยมีครูผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญ
ในสาขาวิชา และผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีระบบครูพี่เลี้ยง
8. ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
ตนเองทุกๆ 5 ปี



2.3.6 แนวทางการพัฒนาครูของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ประเทศเวียดนามประสบปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก ปริมาณครูมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ครูส่วนใหญ่มีคุณภาพต่ำ เงินเดือนครูไม่เพียงพอ กับค่าครองชีพที่สูงขึ้น รัฐบาลได้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดนโยบาย 2 ประการ คือ นโยบายสร้างระบบแรงจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้ามาเป็นครู หาทางเพิ่มเงินเดือนที่เหมาะสม มีเบี้ยเลี้ยง เงินตอบแทนในตำแหน่งต่าง ๆ และนโยบายประกันคุณภาพการศึกษา (Griffin, Cuc and Gillis, 2004)

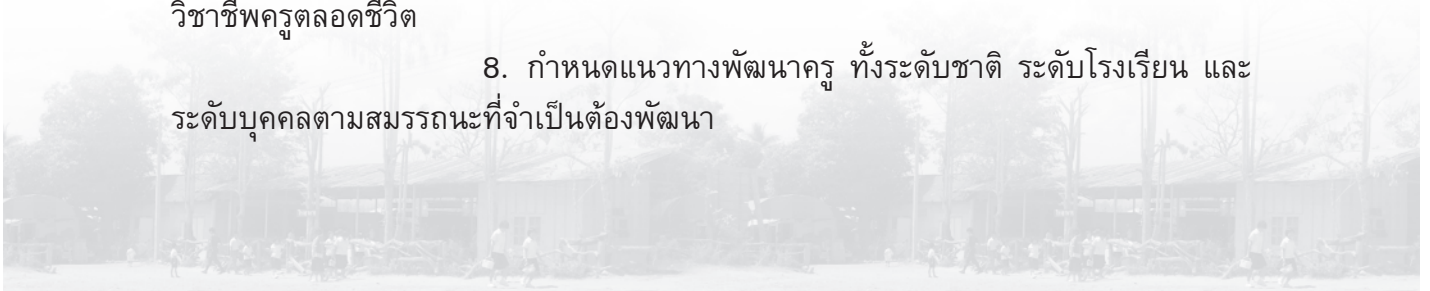
แนวทางการพัฒนาครูของประเทศเวียดนาม มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

1. กำหนดเป็นนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครู
2. รื้อปรับระบบการผลิตครู เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครูและการฝึกอบรมครู
4. สร้างระบบจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาเป็นครู

สรุปแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ พบประเด็นที่น่าสนใจโดยสรุปดังนี้

1. มีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครูหรือประกอบวิชาชีพครู และปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย
2. มีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ
3. มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครู โดยมอบหมายให้อยู่ภายใต้ความดูแลของแต่ละมลรัฐ
4. มีงบประมาณค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู
5. มีการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง
6. มีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีระบบการรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพครูตลอดชีวิต
8. กำหนดแนวทางพัฒนาครู ทั้งระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคลตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา



3. หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาครูหรือฝึกรวมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับการแก้ปัญหาคุณภาพครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเป็นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องให้ครูออกจากโรงเรียน เป็นการแก้ปัญหาครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา แนวทางดังกล่าวเป็นวิธีการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมไปพร้อมๆ กันทั้งโรงเรียน เน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครูหรือกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับ เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนาก่อนการพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้อหาที่กำลังปฏิบัติ สอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตามนิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู ไม่เป็นการสร้างภาระให้ครู แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาตั้งเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้จะสามารถแก้ปัญหาคุณภาพของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี

3.1 ความหมายการฝึกรวมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

El-baz และคณะ (2003) อธิบายเกี่ยวกับการฝึกรวมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เป็นวิธีการที่ให้ครูในโรงเรียนได้เตรียมความพร้อมในด้านสื่อวัสดุการเรียนรู้อย่างดี ซึ่งเป็นเทคนิคพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการอบรมดังกล่าวนี้จะช่วยพัฒนาให้ครูเกิดความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนมากขึ้น

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้สรุปความหมายของการฝึกรวมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากเอกสารงานวิจัยของ UNESCO (1986) Sabar และ Hashahar (1999) สุวิมล ว่องวานิช (2546) และอรพรรณ พรสีมา และ พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2547) ไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อุ้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการฝึกรวมเน้นการปฏิบัติจริงที่นำสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตร และปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้

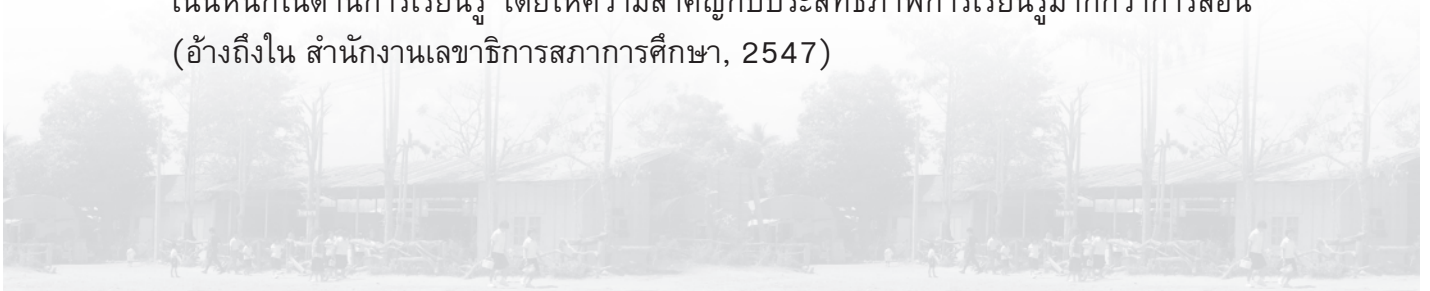


ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อสารจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ (วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

1. การฝึกอบรมมุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน
2. การฝึกอบรมเกิดขึ้นภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และครูไม่เสียเวลาที่ต้องเดินทางออกไปฝึกอบรมนอกโรงเรียนเหมือนการฝึกอบรมแบบเดิม
3. สื่อวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ทันที
4. สื่อวัสดุการเรียนรู้จัดทำขึ้นด้วยการบูรณาการทางด้านภาษาและวิธีวิทยาเข้าด้วยกัน
5. กระบวนการฝึกอบรมเกิดจากผู้นำในโรงเรียนหรือครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรืออาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ภายนอกโรงเรียน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการก็ได้
6. กระบวนการฝึกอบรมมีคำหลักที่สำคัญ คือ กระบวนการวางแผน (Process of learning) การปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)
7. กระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทุกคนต้องเข้าใจถึงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องและรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ

สมาคมการศึกษาวิชาชีพครูในยุโรป (The Association for Teacher Education in Europe-ATEE, 1993-1995) ซึ่งเป็นสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า นักการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของโรงเรียนและชี้ว่า โรงเรียนต้องเป็นศูนย์กลางการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาครูซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาจึงต้องสนองตอบความต้องการของโรงเรียนและของครูในโรงเรียน แนวคิดใหม่ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูประจำการได้เปลี่ยนจากการใช้สถาบันเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านหลักสูตร ไปเป็นการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการเรียนรู้มากกว่าการสอน (อ้างอิงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)



3.2 หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอหลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2. เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ
3. เป็นการพัฒนาครู โดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4. เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้าอบรม มิใช่เป็นการบังคับ
5. เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการอบรม
6. เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง
7. เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการ ทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่มและการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. เป็นการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการ P C D A คือมีการวางแผนนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
9. เป็นการฝึกอบรมที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มีการประเมินหลากหลายรูปแบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม และประเมินผลจากการฝึกอบรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย
10. เป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพผู้เรียน



3.3 องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำหรับองค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงาน
 เลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก
 ในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาครู
 ให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
2. ผู้จัดฝึกอบรม คือครูที่เห็นปัญหาและมีความต้องการในการอบรม
 ร่วมกันจัดอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ต้องการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่
3. ผู้ให้การฝึกอบรม คือครูที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่คุณครูเข้ารับ
 การอบรมต้องการ มีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ดี เป็นที่ยอมรับของ
 เพื่อนครู
4. ผู้เข้ารับการอบรม คือครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการอบรม
5. ระยะเวลาอบรม ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้จัดอบรมและผู้ให้การอบรม
 เป็นการดำเนินการอบรมที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการ
 อบรมอาจพบกันในเวลาปฏิบัติงานสัปดาห์วิธีการในขณะปฏิบัติงาน หรือ พบปะสนทนากัน
 เป็นประจำในช่วงเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียน ช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเช้าก่อน
 เข้าเรียนก็ได้
6. รูปแบบการพัฒนาไม่ตายตัว แต่มีกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้วงจร
 PDCA เป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการ และใช้กระบวนการกัลยาณมิตรในการ
 พัฒนา คือ 1) การให้ใจมีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม 2) ร่วมใจ
 ทั้งผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม 3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ใน
 กระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียน
 การสอนที่มีคุณภาพ 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง
7. เนื้อหาการอบรม ตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ตรงกับ
 งานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน
8. สถานที่อบรม ใช้ในโรงเรียน ในห้องเรียน สามารถหาวิธีการ
 ปฏิบัติจริงได้ทันที
9. งบประมาณ ตามที่โรงเรียนจัดสรร และอยู่ในแผนงานประจำปีของ
 โรงเรียน
10. การประเมินผล มี 3 ระยะ คือ ก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม



สำหรับเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ สนับสนุนอย่างจริงจัง โดยบรรจุแผนการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ผู้ให้การอบรมต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

UNESCO (1986) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานไว้ ดังนี้

1. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของ การเรียนรู้ ทักษะคิดและค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผน การพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา
3. เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ
4. เพื่อการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม
5. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของ นักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
6. เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่างๆของโครงการ/ แผนงาน
7. เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ งานต่างๆ
8. เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครู แต่ละคน

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2547)ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เพื่อให้ครูที่เป็นผู้นำในการ ปฏิรูปการเรียนรู้ และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ให้ขยายเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับกว้างมากขึ้น จนเกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง การร่วมคิด ร่วมทำ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง



3.4 ขั้นตอนการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

UNESCO (1986) ได้จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาครูผู้สอนใน 5 ประเทศ คือ สาธารณรัฐเกาหลี เนปาล ปากีสถาน ปาปัวนิวกินี และไทย ด้วยกระบวนการอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนหลักของการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน (อ้างถึงในวิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

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

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเกณฑ์ ในการอบรมนั้นจำเป็นต้องสร้างค่าหรือเกณฑ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทางเลือกสำหรับการฝึกอบรม เป็นการชี้ชัดของเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่แล้วมาพิจารณา เพื่อกำหนดทางเลือกต่างๆ อย่างเป็นระบบตามความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น แล้วตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติพร้อมกับการวางแผน และการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการนำเอาขั้นตอนที่ได้วางแผนก่อนการฝึกอบรมมาใช้เป็นกิจกรรมของการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมในโรงเรียน มีการเตรียมเกี่ยวกับวัสดุการฝึกอบรม ผู้อำนวยการความสะอาดหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม ถูกคัดเลือกและดำเนินการร่วมกัน ทั้งมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวกับวัสดุการเรียนรู้ และบุคคลเพื่อใช้ในการดำเนินการก่อนการฝึกอบรมจริง อาจมีการดำเนินการฝึกอบรมเป็นโครงการทดลองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม รูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินต้องใช้ทั้งการประเมินระหว่างการฝึกอบรมและประเมินสรุปผลการฝึกอบรมโดยสมาชิกในกลุ่ม แผนงานหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการร่วมกัน



สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

1. โรงเรียนต้องศึกษาสถานการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อแยกแยะความต้องการและศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องศึกษาว่าเคยประสบความสำเร็จอย่างไรในอดีตและควรวางแผนอย่างไรต่อไปในอนาคต
3. โรงเรียนกำหนดเป้าหมายที่คาดว่าจะเป็นไปได้จริงและนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดแผนการฝึกอบรมครู
4. โรงเรียนให้ครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเป็นผู้ให้การฝึกอบรมครูในโรงเรียนและอาจมีครูจำนวนไม่มากจากโรงเรียนใกล้เคียงมาเข้าร่วมรับการฝึกอบรมด้วย
5. วิธีการฝึกอบรมเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน
6. เน้นการทำงานเป็นทีมและจัดกิจกรรม
7. หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจะกลายเป็นผู้นำในโรงเรียนของตนต่อไป

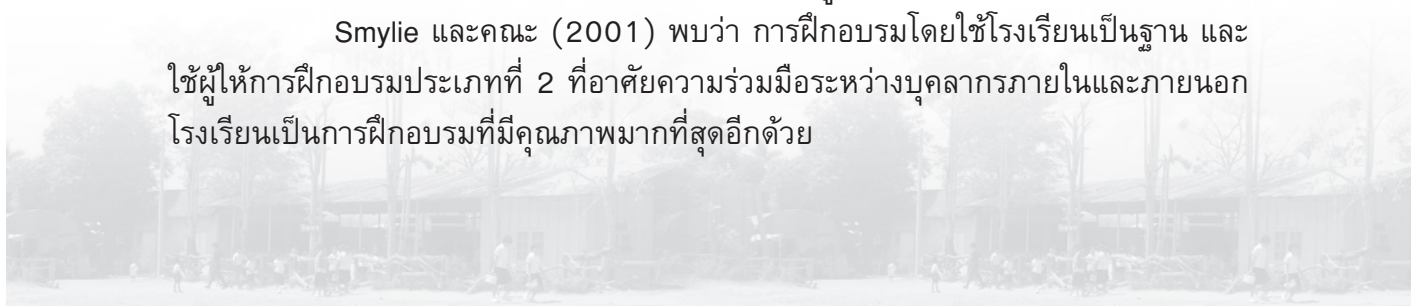
3.5 ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้แบ่งประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม อาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานที่เดียวกันของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายๆ กัน และช่วยกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน จัดประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้มีประสบการณ์และครูผู้เข้ารับการอบรม

ประเภทที่ 2 โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมภายในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการฝึกอบรมตามความต้องการของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้ให้การฝึกอบรมจะจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน จากนั้นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้อื่นๆ รวมทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู

Smylie และคณะ (2001) พบว่า การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทที่ 2 ที่อาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นการฝึกอบรมที่มีคุณภาพมากที่สุดอีกด้วย



ประเภทที่ 3 หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมแต่เข้ามาดำเนินการฝึกอบรมภายในโรงเรียนโดยออกแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา ผู้ให้การฝึกอบรม และเวลาในการฝึกอบรม เพื่อสนองความต้องการของโรงเรียน

ประเภทที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้ดำเนินการฝึกอบรมโดยให้โรงเรียนระบุความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของโรงเรียนเข้ามาที่หน่วยงาน จากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นดังกล่าวแล้วจึงเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อให้ครูเข้าไปฝึกอบรม

ประโยชน์ของการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

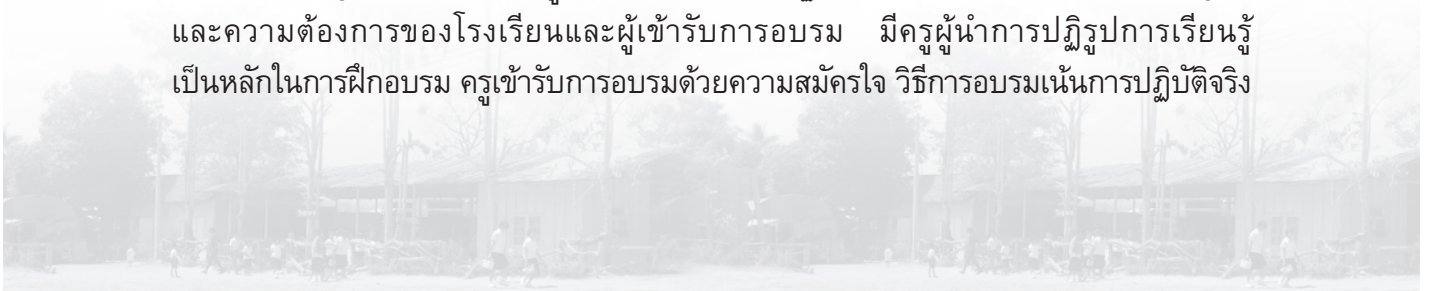
Powney และคณะ (1993) สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อโรงเรียน ในด้านครูไม่ต้องทิ้งชั่วโมงสอนไปอบรม ด้านการสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียน ด้านการประหยัดงบประมาณและทรัพยากร
2. ประโยชน์ต่อครูพี่เลี้ยง ในด้านการสร้างความตระหนักและเป็นการเสริมพลังให้กับครูพี่เลี้ยง
3. ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
4. ประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้ดำเนินโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในปี 2545-2546 พบว่า การพัฒนาครูรูปแบบนี้มีจุดเน้นการสร้างเอกภาพการพัฒนาที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน ช่วยสร้างวัฒนธรรมการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ประหยัดค่าใช้จ่ายและมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานใช้ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูแห่งชาติ เป็นวิทยากรไปอบรมเพื่อนครูที่โรงเรียน ผลการดำเนินงานได้รูปแบบการพัฒนาครู จำนวน 10 รูปแบบ

3.6 การนำแนวคิดการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ

การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หลักการสำคัญของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการอบรม มีครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้เป็นหลักในการฝึกอบรม ครูเข้ารับการอบรมด้วยความสมัครใจ วิธีการอบรมเน้นการปฏิบัติจริง



ใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ ร่วมเรียนรู้ทั้งผู้ให้การอบรมและ
 ผู้เข้ารับการอบรม มีการนิเทศ ติดตามผลและประเมินผล โดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตร
 นิเทศ และการทำงานโดยใช้วงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้เกิดนวัตกรรม
 ทางการศึกษาและนวัตกรรมการพัฒนาครูในโรงเรียนที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการ
 สภาการศึกษา, 2547)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สมยศ ปั่นแก้ว (2549) ได้ศึกษาสภาพการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 และปัญหาแนวทางแก้ปัญหาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร
 สถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 222 คน ผลการศึกษา
 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามกระบวนการทั้ง 6 ขั้น มีการปฏิบัติอยู่ใน
 ระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การรายงานประจำปี รายงาน
 ประเมินตนเอง การกำหนดกลยุทธ์วางแผน พัฒนาและแผนปฏิบัติการ การกำหนด วิสัยทัศน์
 นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ประเมินภายใน และการวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน
 ปัญหาการบริหารที่สำคัญ คือ โรงเรียนมีข้อจำกัดในด้านบุคลากร งบประมาณ ผู้มีส่วน
 เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไม่มีการประเมินผลแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ
 การอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานไม่เป็นระบบ รายงานประจำปียังไม่สมบูรณ์ไม่ครอบคลุม
 ข้อเสนอแนะในการแก้ไข คือ โรงเรียนควรแสวงหางบประมาณสนับสนุนทั้งบุคลากร
 ให้มากขึ้น ควรจัดอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ชี้แจงให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ
 บทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วม ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ควรมีการประเมิน
 แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ควรมีระบบการประเมินตนเอง การประเมิน
 ภายในที่ชัดเจน ควรให้ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี
 ส่วนร่วมในการประเมินภายในอย่างจริงจัง

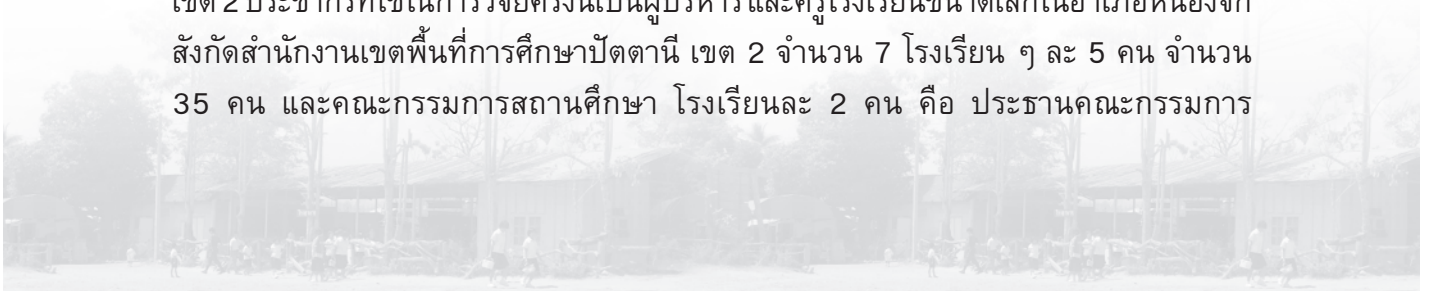
วิเชียร สันจันตา (2550) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ และ
 เพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก
 เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
 ในขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน
 การประเมินผล และการนิเทศภายใน โดยการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และการ
 ตรวจสอบถ่วงดุล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย



ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 121 คน ครูวิชาการ จำนวน 121 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 121 คน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาในภาพรวม พบว่า การบริหารด้านหลักสูตรไม่มีการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อนำมาปรับแผนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น การเรียนการสอนไม่มีการสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลไม่มีการวางแผนการประเมินผลอย่างเป็นระบบ อีกทั้งการนิเทศภายในไม่มีการพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศภายในให้หลากหลาย ส่วนแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ควรยึดหลักสูตรของกรมวิชาการเป็นหลัก โดยเฉพาะหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้ส่งเสริม สนับสนุนการนำหลักสูตรการเรียนการสอน เน้นกระบวนการกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและควรประเมินตามสภาพจริง มีการประเมินตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนการนิเทศภายใน ควรมีการวางแผน กำกับติดตาม และดำเนินการนำผลการนิเทศ โดยให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศเพื่อให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน

เสาวณี ทิพย์วารี (2548) ได้ศึกษาการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ โรงเรียนจำนวน 262 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้รายวิชาทุกวิชาคือ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับพอใช้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 2.60 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือ ด้านการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษา

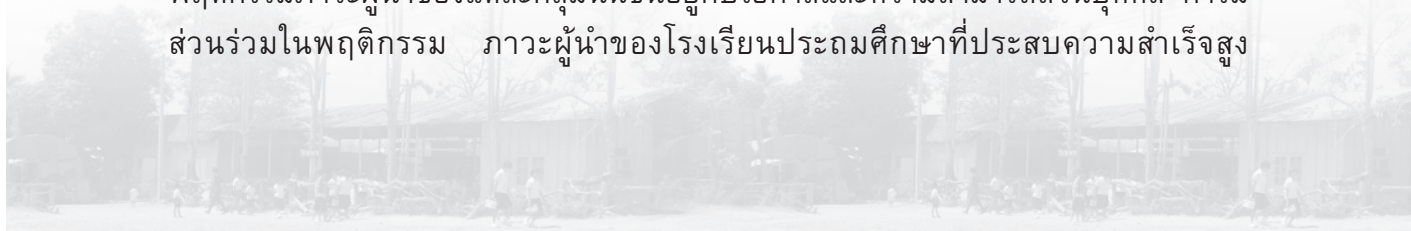
นันทนา แก้วจันทร์ (2550) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 7 โรงเรียน ๗ ละ 5 คน จำนวน 35 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนละ 2 คน คือ ประธานคณะกรรมการ



การศึกษาขั้นพื้นฐาน กับผู้แทนชุมชนหรือผู้แทนผู้ประกอบการ จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 49 คน โดยผลการวิจัยได้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นโรงเรียนกับชุมชนเป็นหลัก ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นรูปแบบการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และหลักการบริหารจัดการที่ดี 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ ฝ่ายงานบริหารวิชาการ ฝ่ายงานบริหารงบประมาณ ฝ่ายงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายงานบริหารทั่วไป และ 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการวางแผน (Plan) กระบวนการปฏิบัติตามแผน (Do) กระบวนการตรวจสอบ (Check) และกระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Action)

จตุรรัตน์ ชัชวาลย์ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามตัวแปรวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 66 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านการบริหารตนเอง และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 5 ปีลงมา ตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

Brigg (1996) ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการบริหารโรงเรียนโดยอาศัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นกรณีศึกษาภายใต้การดูแลของ Wohlstetter นักวิชาการด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานท่านหนึ่ง มุ่งสนใจศึกษาภาวะผู้นำของครูใหญ่ประจำการ และครูใหญ่ก่อนประจำการ โดยเห็นว่าการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีผลทำให้ออกแบบองค์กรใหม่ และบุคคลที่เป็นผู้นำโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำแบบใหม่ด้วยวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำใดเป็นที่ต้องการในการปฏิรูปการบริหารโรงเรียนและผู้แทนกลุ่มบุคคลต่างๆ มีหลายระดับ และการเข้ามาเกี่ยวข้องในพฤติกรรมภาวะผู้นำของแต่ละกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับโอกาสและความสามารถส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในพฤติกรรม ภาวะผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษาก็ประสบความสำเร็จสูง

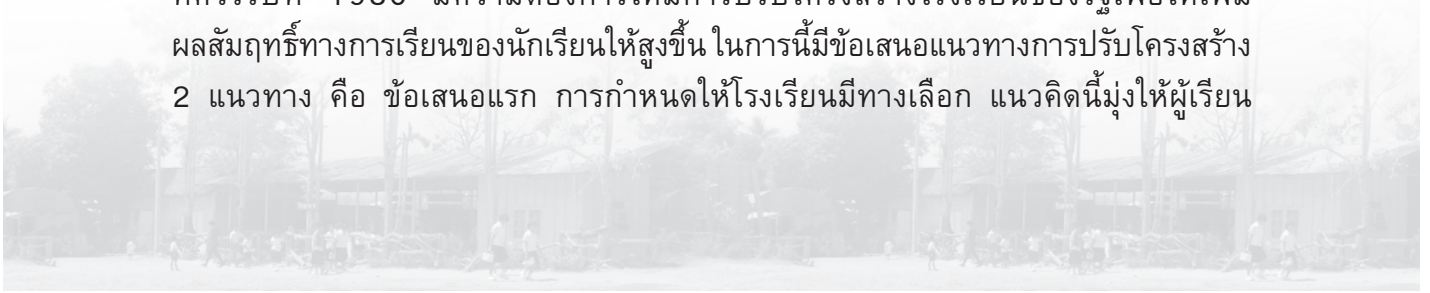


กับโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่ำแตกต่างกัน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่พบความแตกต่างดังกล่าว

Brown (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในโรงเรียน และที่มาของชุมชนในฐานะที่เป็นกลไกในการปฏิรูปการศึกษาโดยศึกษาใน 4 มิติ คือ ภาวะผู้นำในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์กลุ่ม และการสัมภาษณ์บุคคล โดยเก็บข้อมูลจากกรณีศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา คือ บทบาท เพศ กลุ่มโรงเรียน (แบ่งตามช่วงเวลาที่ร่วมโครงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) จำนวนปีที่เข้าร่วมโครงการและจำนวนปีที่ร่วมมือกับเขตพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรกลุ่มโรงเรียนเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับบทบาท พบว่า มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชน ถึงแม้การรับรู้ของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ จะแตกต่างกันในบางด้าน แต่แบบแผน (Pattern) ของบทบาทและกลุ่มโรงเรียนก็สอดคล้องกัน ส่วนการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้เกี่ยวข้องสูงขึ้น ตามจำนวนปีที่เข้าร่วมโครงการ และตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือไม่แสดงนัยสำคัญของการปฏิสัมพันธ์

Carlson (1996) ได้ศึกษารายกรณีเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในช่วง ปี ค.ศ. 1990-1994 ซึ่งเป็นช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปการบริหารโรงเรียนในชิคาโก รายงานการวิจัยระบุว่า ในอดีตการปฏิบัติงานของครูใหญ่เป็นการบริหารงานแบบราชการ มุ่งรับผิดชอบต่อเขตพื้นที่และหน่วยงานกลาง แต่ในปัจจุบัน หลังการปฏิรูปแล้ว ครูใหญ่มีบทบาทเด่น 3 ประการ คือ 1) เป็นผู้จัดการที่มีอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ โดยรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการกับสิ่งอำนวยความสะดวก การวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารต้นทุน งบประมาณและค่าใช้จ่าย 2) การอำนวยความสะดวกเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา 3) การมีบทบาทคล้ายนักการเมือง กล่าวคือ ยังคงรักษาความสัมพันธ์กับหน่วยงานในท้องถิ่น และหน่วยงานกลางเหมือนในช่วงการบริหารแบบรวมอำนาจ ครูใหญ่มีภาระหน้าที่ในกรณีที่แสดงบทบาททั้ง 3 ประการนี้ให้ได้อย่างกลมกลืน

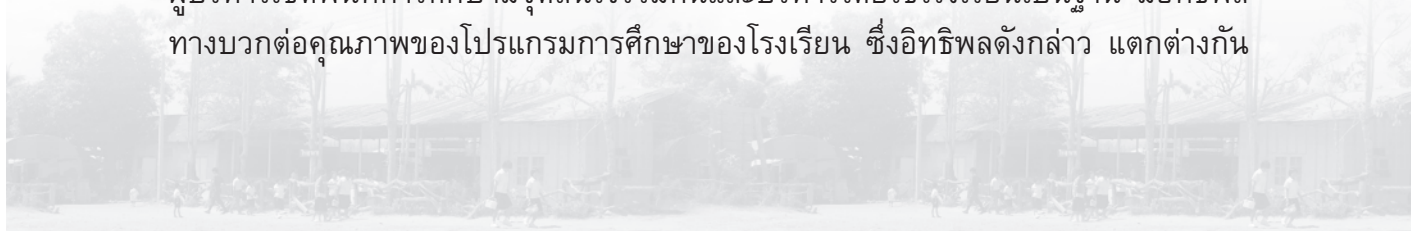
Diconti (1996) ศึกษาความท้าทายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการสามารถเลือกโรงเรียนรัฐบาล (Public School Choice: PSC) ที่มีต่อการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิม (Common Schooling Tradition) ของสหรัฐอเมริกา โดยกล่าวว่า ทศวรรษที่ 1980 มีความต้องการให้มีการปรับโครงสร้างโรงเรียนของรัฐเพื่อให้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ในการนี้มีข้อเสนอแนวทางการปรับโครงสร้าง 2 แนวทาง คือ ข้อเสนอแรก การกำหนดให้โรงเรียนมีทางเลือก แนวคิดนี้มุ่งให้ผู้เรียน



มีสิทธิ์ที่จะออกจากโรงเรียนที่ตนเองกำลังเรียนและสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนที่ตนต้องการ เพราะเชื่อว่าการให้สิทธิแก่นักเรียนจะทำให้โรงเรียนปรับปรุงตนเองและแข่งขันกับที่อื่นได้ ข้อเสนอที่สอง ให้โรงเรียนบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แนวคิดนี้มุ่งเน้นการรับฟังเสียงจากผู้ปกครอง ครู และนักเรียนในการบริหารโรงเรียน โดยให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนทำหน้าที่กำหนดความต้องการทางการศึกษา ทรัพยากรและการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษารายกรณี กรณีศึกษา โรงเรียนทางเลือกเป็นโรงเรียนใน Minnesota ส่วนโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นโรงเรียนใน Baltimore City จากการศึกษา พบว่า ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งสองแบบต่างประสบความสำเร็จความล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เหตุที่ทำให้โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่สามารถยกระดับผลการเรียนได้เป็นเพราะ 1) โรงเรียนใช้เวลาไปสนใจด้านอื่นๆ โดยแทบไม่ได้ให้เวลากับเรื่องการเรียนการสอน ปรัชญาการศึกษา และหน้าที่ของโรงเรียนที่ต้องมีการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงาน และ 2) การปฏิรูปการศึกษาไม่ได้มุ่งที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง แต่เป็นการพยายามของผู้อยู่นอกวงการศึกษาที่ต้องการลดทอนอำนาจของหน่วยงานบริหารการศึกษาแบบเดิมให้อ่อนแอลงเท่านั้น

Hibbs (1998) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำของครูใหญ่ โดยมุ่งสนใจที่ภาวะผู้นำทางการสอน (Instruction Leadership) ของครูใหญ่ภายในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับหลักสูตร และการสอน ผลการศึกษาพบว่า ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากรวมอำนาจ มาสู่การกระจายอำนาจในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ครูใหญ่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางการสอน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational) ครูใหญ่ยังต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ และสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ Hibbs ยังเสนอว่า แท้จริงแล้วภาวะผู้นำทางการสอนกับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเหลื่อมล้ำหรือซ้ำซ้อนกันอยู่ ข้อเสนอสรุปจากการวิจัยในครั้งนี้คือ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีเป้าหมายสูงสุด คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาเชิงระบบที่เกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางปัญหาจำเป็นต้องใช้เวลาในการแก้ไขจึงจะประสบความสำเร็จ

Myers (1997) ศึกษาการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานคุณภาพของโปรแกรม (หลักสูตร) และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่อัลเบอร์ตา แคนาดา ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและแคว้น (Province) มีจุดสนใจร่วมกัน คือ มุ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น ซึ่งครูใหญ่และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามีจุดสนใจร่วมกันและบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งอิทธิพลดังกล่าว แตกต่างกัน



ตามความคลุมเครือของอำนาจ ส่วนการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำการสอนของครูใหญ่ ซึ่งมีความจำกัดด้านเวลา และความตึงเครียดระหว่างบทบาทการบริหารจัดการกับบทบาท การสอนของครูใหญ่ มีอิทธิพลต่อทั้งคุณภาพของโปรแกรมและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Reynold (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมตัดสินใจของครู กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในระบบ การศึกษาของ Mid-Atlantic ผลการศึกษา พบว่า 1) โดยภาพรวมแล้วครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยจนถึงปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า 2) ครูมี ส่วนร่วมมากที่สุดในด้านหลักสูตรการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ครูมีส่วนร่วมน้อยที่สุดในด้านงบประมาณและด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 4) ครูต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านหลักสูตรการสอน และผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนปานกลาง 5) ครูต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุดในด้าน งบประมาณ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สำหรับความแตกต่างของความมี ส่วนร่วมที่เป็นจริง (Actual) กับที่พึงเป็น (Desired) พบว่า แตกต่างกัน 8 ด้าน โดยด้านที่ แตกต่างมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยปกติแล้วการที่ครูมีส่วนร่วม ตัดสินใจสูงตามไปด้วย ผู้วิจัยเสนอแนะว่า 1) ควรให้ความสำคัญความต้องการของครู 2) ควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และ 3) ควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สรุป จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำแบบใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้านการสอน และมีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แล้ว การตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียน ควรกำหนดแนวนโยบายที่ชัดเจน ในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผล แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน จากรายงานผลการวิจัยหลายเรื่องยืนยันตรงกันว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ยังไม่บังเกิดผลในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นจึงควรใช้เวลาแก่ผู้บริหารโรงเรียนและ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ จึงจะประสบความสำเร็จในที่สุด



4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Saber & HaShahar (1999) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียน รวมทั้งผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้เป็นการศึกษารายกรณี (Case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม เช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่า การฝึกอบรมในโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจะช่วยสนับสนุนการทำงานของครู เพิ่มแรงจูงใจ ทศนคติในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนอีกด้วย

Robin & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัยเป็นการศึกษารายกรณี (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 การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ นักวิจัยและครูมีอาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายร่วมกันวางแผนและเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัยคนที่สองและครูมีอาชีพ โดยใช้กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยน

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้และความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 3 ลงสู่ห้องเรียน ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ครูจะได้รับเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูเลือกพื้นที่ความสนใจได้



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

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

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ (1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล (2) ผลทางบวกของขบวนการ (3) พื้นที่สำหรับการปรับปรุง และ (4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืน ซึ่งสรุปผลได้ว่ารูปแบบการอบรมดังกล่าวมีประสิทธิผลดี เน้นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังระหว่างอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลา และวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนาหรือจุดที่สนใจซึ่งเป็นเรื่องยาก

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

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความรู้เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลอง เพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่หรือการเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การสร้างกฎสำหรับพฤติกรรมต่างๆ ไป การสร้างกฎและพฤติกรรมและกระบวนการสำหรับเรื่องเฉพาะ ได้แก่ ก) การใช้พื้นที่ในห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ข) การใช้พื้นที่นอกห้องเรียน ค) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียน ง) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมประจำวัน จ) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างกลุ่มย่อย



ขั้นตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงาน โดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่ วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน

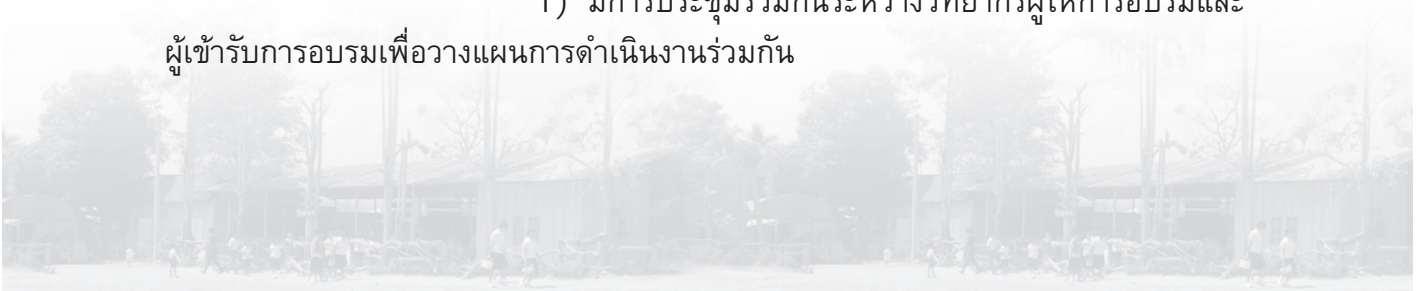
ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้ การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดย ผู้ให้การฝึกอบรมจะเน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ได้แก่ ก) ความยืดหยุ่นด้าน พฤติกรรมและด้านวิชาการ ข) การรับรู้พฤติกรรมที่เหมาะสม ค) การหยุดพฤติกรรมที่ ไม่เหมาะสม ง) การลงโทษและการใช้แรงเสริม จ) การปรับปรุงการสอนสำหรับเด็ก รายบุคคลและรายกลุ่ม ฉ) การสอนให้เด็กมีเหตุผล และ ช) การจัดการกับปัญหา เฉพาะอย่างรวมทั้งแนะนำการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียน ในห้องดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ของตนเองได้ดีกว่า

อรพรรณ พรสีมา และ พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ทำการ สังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานจำนวน 10 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการปียมิตรสัมพันธ์ 2) โครงการ เครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์ 3) โครงการร่วมด้วยช่วยกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) โครงการร่วม สร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการจุดประกายด้วยปลายฟูกัน 6) โครงการ เครือข่ายสหมิตร 7) โครงการมีส่วนร่วมกิจกรรมแบบผสมผสาน 8) โครงการธาตุพนมร่วมใจ 9) โครงการเรียนรู้คู่สัญญา 10) โครงการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ไม่รู้จักจบ โดยโครงการ ดังกล่าวมีกรอบแนวคิดของการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลังจากนั้นครูนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องเรียน ระยะเวลาในการอบรมใช้เวลา 4 เดือน ผู้ให้การอบรมเป็นครูต้นแบบส่วนมาก และพบว่า การพัฒนาครูในลักษณะนี้จะ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องใช้รูปแบบการดำเนินงานประเมินครบวงจร PDCA ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) มีรายละเอียดการดำเนินงาน คือ

1) มีการประชุมร่วมกันระหว่างวิทยากรผู้ให้การอบรมและ ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน



2) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการอบรม อาจใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ผู้ที่เข้ารับการอบรม เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และตรงกับปัญหาที่ครูผู้เข้ารับการอบรมประสบอยู่

3) นำผลจากการศึกษาในข้อ 2) ไปจัดทำโครงการ แผนการ ฝึกอบรม โดยระบุวัตถุประสงค์ รูปแบบวิธีการ เนื้อหา ระยะเวลา แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ และสถานที่อบรมโดยแผนงาน โครงการจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การนำไปปฏิบัติ (Do) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม จัดอบรมตามแผนงาน โครงการ ที่กำหนดไว้ รูปแบบการอบรมมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมกับบริบทของครู สภาพพื้นที่

2) ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปจัดเตรียมกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน และนำลงสู่การปฏิบัติการลงสอนจริงในห้องเรียน

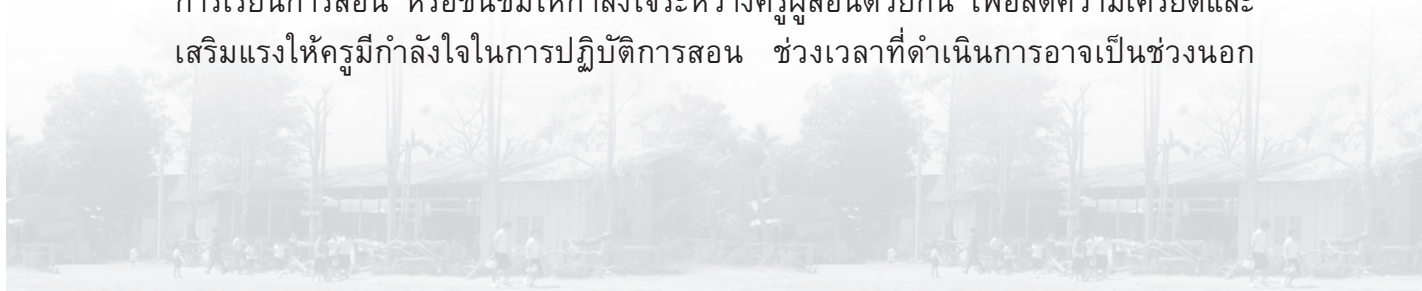
3) ผู้เข้ารับการอบรมสังเกต เก็บ บันทึกข้อมูลความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนการสอน รวบรวมและสรุปปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน บันทึกเป็นข้อมูลเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหรือตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม นิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรม ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการดังนี้

1.1) เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะๆ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวบรวมข้อมูลบันทึกเป็นข้อสังเกต เพื่อการปรับปรุงพัฒนาและให้กำลังใจครูผู้เข้ารับการอบรม

1.2) วิทยากรผู้ให้การอบรมประชุมกับครูผู้เข้ารับการอบรมหรือการพบกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อพูดคุย ปรีกษาหารือ สะท้อนความคิดระหว่างกัน หรือ ร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือชื่นชมให้กำลังใจระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อลดความเครียดและเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติการสอน ช่วงเวลาที่ดำเนินการอาจเป็นช่วงนอก



เวลาเรียน วันเสาร์-อาทิตย์ หรือตามความสะดวกของผู้เข้าร่วม ทั้งนี้จะตั้งเป็นการกระทำ
ที่สม่ำเสมอ ต่อเนื่องไม่ขาดช่วง

1.3) การพบปะสนทนาเป็นรายบุคคล ผู้ให้การอบรม
อาจเข้าไปสอบถาม พูดคุยกับครูผู้รับการอบรมเป็นการส่วนตัวและให้คำปรึกษาหารือ
ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจใช้เครื่องมือสื่อสารช่วย เช่น โทรศัพท์ หรือ การพบปะพูดคุย
โดยพบหน้ากันในช่วงเวลาหลังอาหารกลางวัน หลังเลิกเรียน การพบปะพูดคุยเป็นประจำ
จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ให้การอบรมและผู้รับการอบรม และจะส่งผลต่อ
การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน

1.4) การประชุม สรุปผล จัดนิทรรศการ แลกเปลี่ยน
เรียนรู้ และการเสวนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและประเมินผลการอบรมพัฒนา

2) การนิเทศติดตามและประเมินผล โดยใช้กระบวนการ
“กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นกระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อชี้ทางบรรเทา
ทุกข์และชี้สุขเกษมศานต์ โดยทุกคนมีเมตตาธรรมพร้อมที่จะชี้แนะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การให้ใจมีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและ
ผู้ให้การอบรม 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม 3) ตั้งใจ คือ
ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์
งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 4) เปิดใจทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Action) เป็น
ขั้นตอนการนำผลจากการตรวจสอบหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ หาสาเหตุข้อบกพร่อง
หาทางแก้ไขปรับปรุง และนำไปปฏิบัติในลำดับต่อไป

ศศิธร เขียวกอ (2548) การศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรม
ระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training :
SBT) โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการฝึกอบรม มีการ
เตรียมการจัดทำหลักสูตร สำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พัฒนาโปรแกรม
การฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 3 สัปดาห์ (2) ระยะการฝึกอบรม มีการวัดสมรรถภาพของ
ผู้รับการอบรมจากแบบวัด เข้าฟังบรรยายและฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ (3) ระยะ
หลังการฝึกอบรม มีการประเมินผล และปรับปรุงการฝึกอบรม ใช้เวลา 2 สัปดาห์ ผลของ
การวิจัย พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมยังมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้
พัฒนาครูได้ดี เมื่อหน่วยงานต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ใหม่ ทักษะคดี
ต่อการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความสามารถของตนเอง เพราะสามารถจัดได้ สำหรับครู
จำนวนมาก และใช้เวลาสั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมแบบดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จ



ในด้านการลงมือปฏิบัติ เพราะไม่ได้นำไปใช้จริง ส่วนการฝึกอบรมแบบ SBT จะมีประสิทธิภาพในแง่การลงทุนพัฒนา เห็นผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมยังสร้างบรรยากาศของการทำงานและการเรียนรู้ได้ดี เพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็น

ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม พบว่า ครูในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรมดีกว่าผู้ประเมินมืออาชีพ หากครูคนนั้นมีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง ถูกต้องตามหลักการ เพราะมีจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือแนะนำได้ มีมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความไว้วางใจ จะรู้ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกว้างขวางทำให้สามารถอธิบายข้อสังเกตต่างๆ ได้อย่างไม่จำกัด มีประโยชน์ในแง่ความถูกต้องตามหลักการ ความคงทนของความรู้

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

สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมจากงานวิจัยข้างต้นได้ ดังนี้

ขั้นสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่มและเทคนิคการสนทนากลุ่ม

1. ขั้นตอนการออกแบบการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่มในการออกแบบ

2. ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ ใช้การฝึกปฏิบัติรายบุคคลในห้องเรียน

3. ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้การประชุมแลกเปลี่ยน

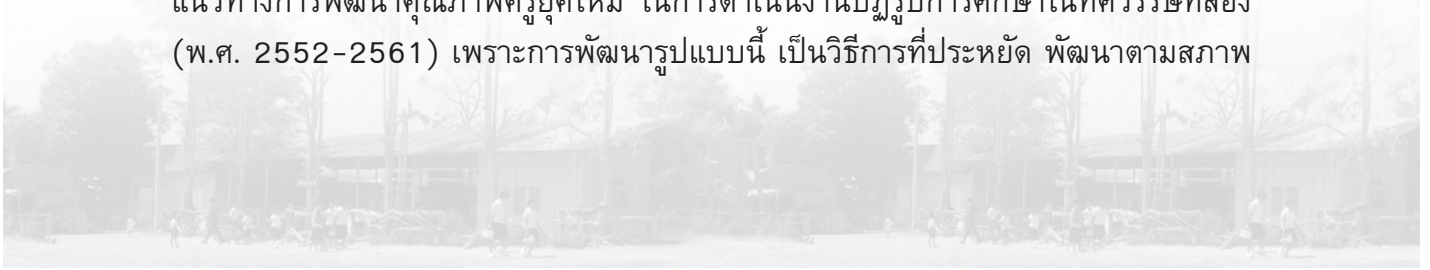
4. ขั้นนิเทศและติดตามผล ส่วนใหญ่ใช้การสนทนาเป็นรายบุคคล

5. ขั้นสะท้อนความคิด ส่วนใหญ่ใช้การสัมมนา

6. ขั้นประเมินผลการฝึกอบรม ใช้การสัมมนาและการประเมิน

ความพึงพอใจ

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานถือเป็นแนวทางหนึ่งที่นำศึกษาวิจัย เพราะมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เพราะการพัฒนารูปแบบนี้ เป็นวิธีการที่ประหยัด พัฒนามตามสภาพ



ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและครูผู้เข้ารับการพัฒนาย่างแท้จริง การพัฒนา
เป็นไปโดยความสมัครใจ มิได้เป็นการสั่งการจากต้นสังกัด วิธีการพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติ
จริงในสถานที่ปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวางแผน
ร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ มีการนิเทศติดตามผล ให้ความช่วยเหลือผู้เข้ารับ
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดวัฒนธรรมการพัฒนาแบบสม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน
ผลการวิจัยและพัฒนาที่น่าจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการ
พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทยในโอกาสต่อไป

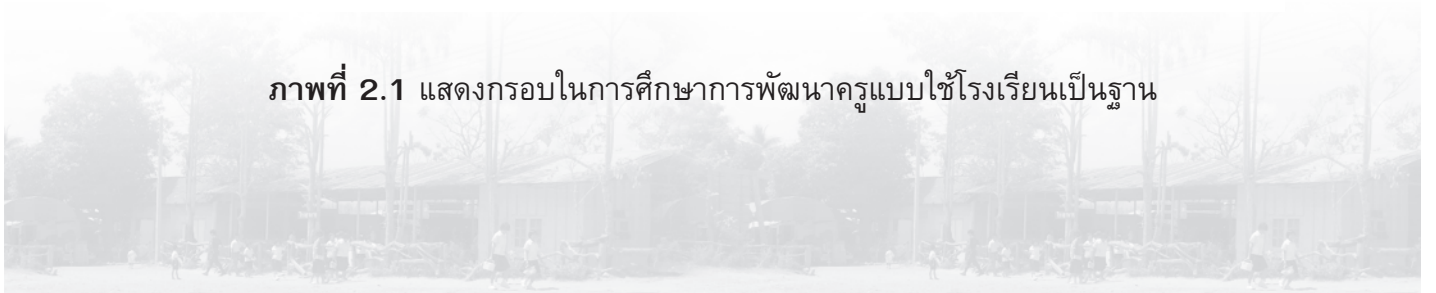
จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้โดยโดยอาศัยพื้นฐานการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ **UNESCO
(1986)** และกรอบสมรรถนะครูและผู้บริหารของประเทศไทยที่คุรุสภาได้กำหนดไว้
รวมทั้งผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก ดังรายละเอียดต่อไปนี้



5. กรอบในการศึกษาการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน



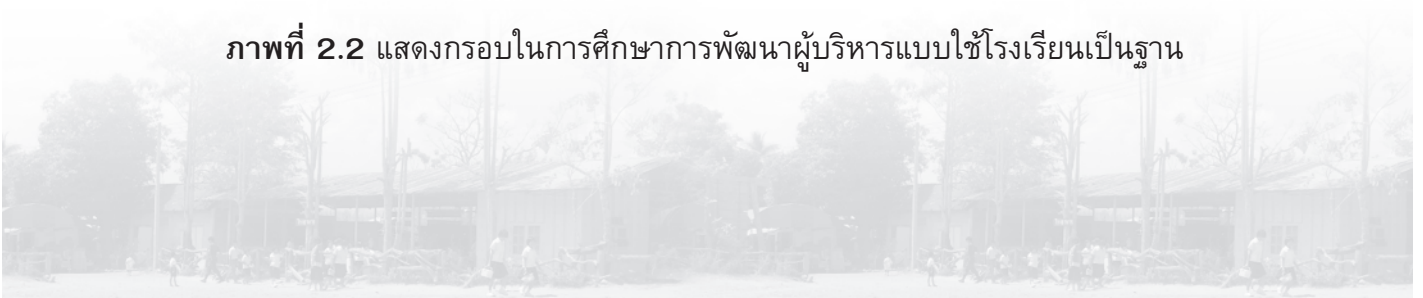
ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบในการศึกษาการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน



6. กรอบในการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน



ภาพที่ 2.2 แสดงกรอบในการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยคณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มโรงเรียนเป้าหมาย ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ โรงเรียนหนองโพนวิทยายน โรงเรียนโคกล่ามวิทยา และโรงเรียนบ้านคำเม็ก มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. ตัวแปรการวิจัย
3. รูปแบบการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้าง และการพัฒนา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู จำนวน 46 คน กลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน จำนวน 460 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่

1.1 โรงเรียนบ้านคำเม็ก



- 1.2 โรงเรียนโคกล่ามวิทยา
- 1.3 โรงเรียนโคกน้ำเกี๋ยงวิทยาคม
- 1.4 โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี
- 1.5 โรงเรียนหนองโพธิ์วิทยาน
- 1.6 โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.2 สภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.3 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านความเป็นประโยชน์
3) ด้านความถูกต้อง 4) ด้านความเหมาะสม 5) ด้านความเป็นไปได้ กรณีศึกษา โรงเรียน
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.5 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 1

2.6 ปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการพัฒนา

4.1 แบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน

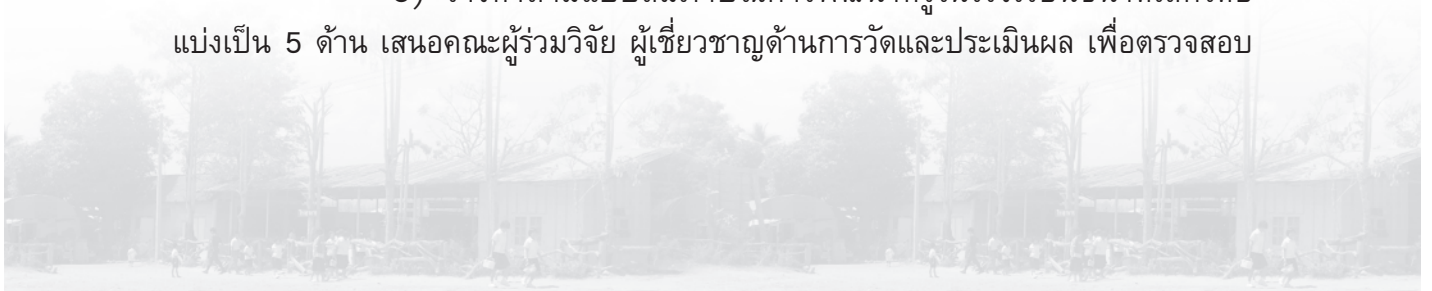
แบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบบันทึกที่มีประเด็นเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียนดังกล่าวตามรายละเอียดการสร้างดังนี้

- 1) กำหนดกรอบเนื้อหา แนวคิด และขอบข่าย โครงสร้างของแบบบันทึกตามกรอบแนวคิด ซึ่งมีประเด็นที่ทำการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน ผลการดำเนินงานด้านวิชาการ สภาพบริบทของการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการศึกษากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู
- 2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบ ของแบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน
- 3) ร่างแบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน เสนอคณะผู้ร่วมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของประเด็นต่างๆ ตามกรอบแนวคิดฯ และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา และการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข
- 4) จัดทำแบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน
- 5) นำแบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน ไปใช้ในการทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

แบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีประเด็นดังนี้ ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ด้านหลักสูตร และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีรายละเอียดในการสร้างดังนี้

- 1) กำหนดกรอบเนื้อหา และขอบข่าย โครงสร้างของคำถาม และกรอบแนวคิดการสร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่อาศัยพื้นฐานบริบททั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบ ของแบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด
- 3) ร่างคำถามแบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน เสนอคณะผู้ร่วมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบ



ความถูกต้องและความสอดคล้องของคำถาม และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข

- 4) จัดทำแบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 5) นำแบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับครู เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.3 แบบสัมภาษณ์สำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก

แบบสัมภาษณ์การพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีประเด็นดังนี้ ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการบริหาร ด้านหลักสูตร และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีรายละเอียดในการสร้างดังนี้

- 1) กำหนดกรอบเนื้อหา และขอบข่าย โครงสร้างของคำถาม และกรอบแนวคิดการสร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กที่อาศัยพื้นฐานบริบททั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบของแบบสัมภาษณ์การพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด
- 3) ร่างคำถามแบบสัมภาษณ์พัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน เสนอคณะผู้ร่วมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของคำถาม และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข
- 4) จัดทำแบบสัมภาษณ์การพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 5) นำแบบสัมภาษณ์การพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.4 แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีประเด็นเกี่ยวกับ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้อิงสาขาวิชาต่างๆ หลักสูตร และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีรายละเอียดในการสร้างดังนี้



1) กำหนดกรอบเนื้อหา และขอบข่าย โครงสร้างของคำถาม และกรอบแนวคิดการสร้างแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่อาศัยพื้นฐานบริบททั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็ก

2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบ ของแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3) ร่างคำถามแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กแบ่งเป็น 6 ตอน โดยตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จะอยู่ในรูปแบบตรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2-6 จะอยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เสนอคณะผู้ร่วมวิจัยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของคำถาม และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข

4) จัดทำแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

5) นำแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับครู เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.5 แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีประเด็นเกี่ยวกับ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ในการบริหาร หลักสูตร และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีรายละเอียดในการสร้างดังนี้

1) กำหนดกรอบเนื้อหา และขอบข่าย โครงสร้างของคำถาม และกรอบแนวคิดการสร้างแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กที่อาศัยพื้นฐานบริบททั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็ก

2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบ ของแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ



- 3) ร่างคำถามแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็น 6 ตอน โดยตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จะอยู่ในรูปแบบตรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2-6 จะอยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เสนอคณะผู้ร่วมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของคำถาม และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข
- 4) จัดทำแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 5) นำแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.6 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ ด้านความเป็นประโยชน์ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) มีรายละเอียดในการสร้าง ดังนี้

- 1) กำหนดกรอบเนื้อหา และขอบข่าย โครงสร้างของคำถาม และกรอบแนวคิดการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994)
- 2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบ ของแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด
- 3) ร่างคำถามแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กแบ่งเป็น 6 ตอน โดยตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน จะอยู่ในรูปแบบตรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2-6 จะอยู่ในรูปแบบมาตราส่วน



ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เสนอคณะผู้ร่วมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของคำถาม และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข

4) จัดทำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

5) นำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับครู เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

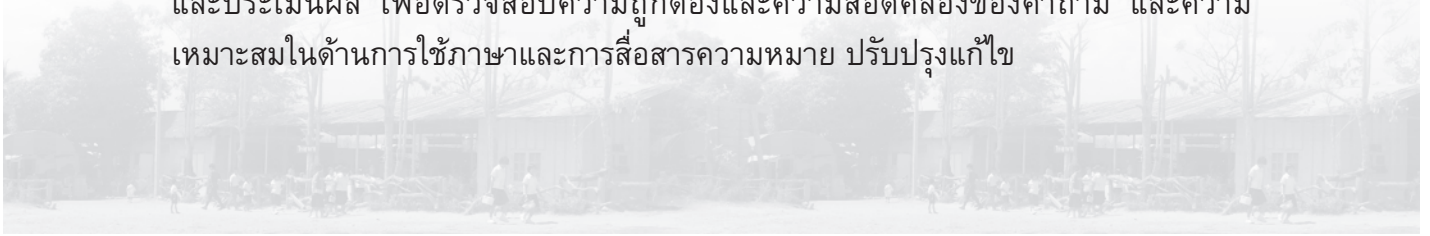
4.7 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) มีรายละเอียดในการสร้าง ดังนี้

1) กำหนดกรอบเนื้อหา และขอบข่าย โครงสร้างของคำถาม และกรอบแนวคิดการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994)

2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบ ของแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด

3) ร่างคำถามแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็น 6 ตอน โดยตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมินจะอยู่ในรูปแบบตรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2-6 จะอยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เสนอคณะผู้ร่วมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของคำถาม และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข



4) จัดทำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

5) นำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.8 แบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

แบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) มีรายละเอียดในการสร้างดังนี้

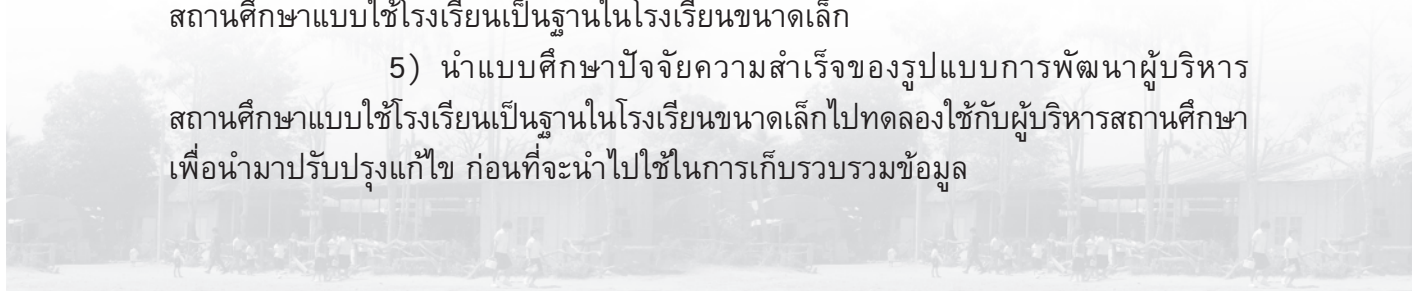
1) กำหนดกรอบเนื้อหา และขอบข่าย โครงสร้างของคำถาม และกรอบแนวคิดการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994)

2) กำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบ ของแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด

3) ร่างคำถามแบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็น 6 ตอน โดยตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน จะอยู่ในรูปแบบตรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2-6 จะอยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เสนอแนะผู้ร่วมวิจัยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของคำถาม และความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารความหมาย ปรับปรุงแก้ไข

4) จัดทำแบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

5) นำแบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ประชุมคณะที่ปรึกษา (นักวิจัย) ระดับพื้นที่เพื่อพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินงานและร่วมกันพิจารณาข้อกำหนดและลักษณะเงื่อนไขการดำเนินการ

5.2 คณะนักวิจัยเสนอเค้าโครงการวิจัยพื้นที่ แผนรายละเอียดการดำเนินงานต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

5.3 คณะนักวิจัยและบุคลากรของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการแต่ละพื้นที่ร่วมดำเนินการดังนี้

(1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องจัดทำแผน และกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

(2) กำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้ตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

(3) จัดทำเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบที่กำหนด

(4) ติดตามการทดลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนงานและกิจกรรมที่กำหนด

(5) ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลจากข้อมูล

(6) นำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงานต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(7) นักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมนำเสนอผลการดำเนินงาน ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดขึ้น

(8) สรุปผลการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบ ถอดบทเรียนผลการดำเนินงาน

(9) นักวิจัยและโรงเรียนร่วมกันปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของพื้นที่ให้สมบูรณ์ จัดทำแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

(10) นักวิจัยจัดทำรายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



6. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 สภาพบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ ศึกษาจากเอกสาร และบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปตีความ

6.2 สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

6.3 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปตีความ

6.4 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

6.5 แบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยคณะผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มโรงเรียนเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านคำเม็ก โรงเรียนโคกล่ามวิทยา โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม โรงเรียนบ้านเหล็กกอกสามัคคี โรงเรียนหนองโพนวิทยายน และโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ ดังรายละเอียดผลการศึกษาที่นำเสนอตามลำดับ ต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผลการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน
3. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
5. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
6. ผลปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
7. สรุปและอภิปรายผล



1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

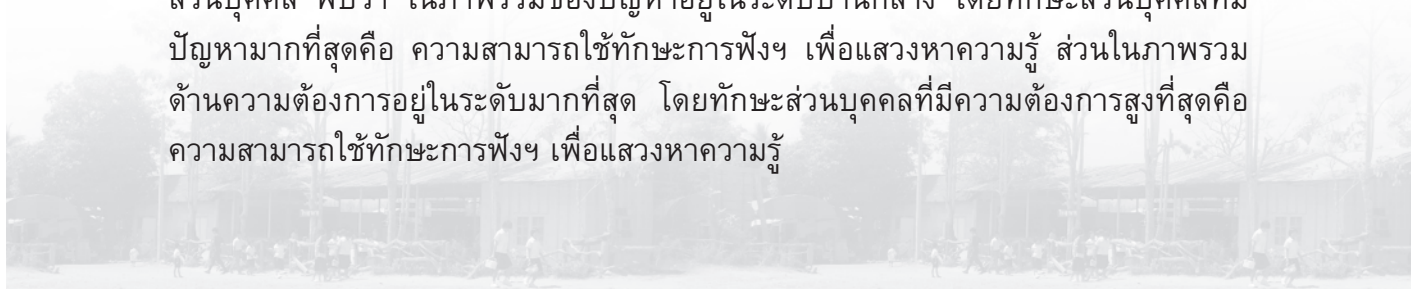
ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาคือดังนี้

จากข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 75) ร้อยละ 50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับวิทยฐานะ พบว่า เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 50 และระดับชำนาญการ ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 50) มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารและประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองประมาณ 3-5 ปี กิจกรรมพัฒนาตนเองที่เข้าร่วมมากที่สุดคือ การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร และที่เข้าร่วมน้อยที่สุด คือ การพัฒนาความรู้ทางด้านบริหาร

ตารางที่ 4.1 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับความต้องการ
1. สามารถใช้ทักษะการฟังฯ ถูกต้องตรงประเด็น	น้อย (2.00)	มาก (3.00)
2. สามารถใช้ทักษะการฟังฯ เพื่อแสวงหาความรู้	มากที่สุด (4.50)	มากที่สุด (4.75)
3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานได้	ปานกลาง (2.50)	มาก (4.00)
4. สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ	ปานกลาง (2.75)	มากที่สุด (4.50)
เฉลี่ย	ปานกลาง (2.94)	มากที่สุด (4.06)

จากตารางที่ 4.1 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยทักษะส่วนบุคคลที่มีปัญหามากที่สุดคือ ความสามารถในการฟังฯ เพื่อแสวงหาความรู้ ส่วนในภาพรวมด้านความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะส่วนบุคคลที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ ความสามารถในการฟังฯ เพื่อแสวงหาความรู้



ตารางที่ 4.2 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. ด้านการบริหารงานโครงการ	ปานกลาง (2.50)	มาก (3.25)
2. ด้านการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	ปานกลาง (2.75)	มาก (4.00)
3. ด้านความร่วมมือกับชุมชน	ปานกลาง (2.50)	ปานกลาง (2.75)
4. ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	ปานกลาง (3.00)	มาก (3.50)
5. ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	มากที่สุด (4.25)	มากที่สุด (4.25)
6. ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน	ปานกลาง (3.00)	มาก (3.50)
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	มาก (3.50)	มากที่สุด (4.25)
8. ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรฯ	มาก (4.00)	มากที่สุด (4.50)
9. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	มาก (3.50)	มากที่สุด (4.25)
เฉลี่ย	มาก (3.52)	มากที่สุด (4.18)

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่วนในภาพรวมของด้านความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ การพัฒนาแผนงานขององค์กรฯ



ตารางที่ 4.3 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา
 สาระความรู้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. สาระความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา	ปานกลาง (2.75)	มาก (3.25)
2. สาระความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนการศึกษา	ปานกลาง (3.00)	มาก (3.50)
3. สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ	ปานกลาง (2.75)	มาก (3.50)
4. สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	ปานกลาง (2.75)	มาก (3.25)
5. สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ปานกลาง (2.75)	มาก (3.50)
6. สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียน	ปานกลาง (3.00)	มาก (3.75)
7. สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	มาก (3.75)	มาก (4.00)
8. สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	มาก (3.75)	มากที่สุด 4.50
9. สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารการประชาสัมพันธ์	ปานกลาง (2.75)	มาก (3.25)
10. สาระความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร	ปานกลาง (2.25)	ปานกลาง (2.75)
เฉลี่ย	ปานกลาง (2.95)	มาก (3.53)

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับของปัญหาและความต้องการในการพัฒนา
 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในการบริหาร พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับ
 ปานกลาง โดยสาระความรู้ที่มีปัญหามากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา และ
 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนในภาพรวมด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก
 โดยความรู้ที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยี
 สารสนเทศ และสาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. การจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	มาก (3.75)	มากที่สุด (4.25)
2. การวิเคราะห์หลักสูตร	มาก (3.75)	มากที่สุด (4.25)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์	มาก (3.75)	มากที่สุด (4.50)
4. การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	มาก (4.00)	มากที่สุด (4.25)
5. การประเมินหลักสูตร	มาก (4.00)	มากที่สุด (4.25)
เฉลี่ย	มาก (3.85)	มากที่สุด (4.30)

จากตารางที่ 4.4 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยปัญหามากที่สุดคือ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการประเมินหลักสูตร สำหรับรายการที่มีความต้องการในระดับมากที่สุดคือ การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง และวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม	มาก (3.25)	มาก (3.75)
2. การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง	มาก (3.50)	มากที่สุด (4.25)
3. การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง	มาก (3.75)	มาก (4.00)
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	มาก (3.50)	มาก (4.00)
5. การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน	มากที่สุด (4.75)	มากที่สุด (4.75)
เฉลี่ย	มาก (3.75)	มากที่สุด (4.15)

จากตารางที่ 4.5 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหามากที่สุดคือ การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ส่วนในภาพรวมด้านความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผลที่ได้เป็นดังนี้

1) ด้านทักษะการสื่อสารและใช้ภาษา

ปัญหาระบบ ICT ในโรงเรียนซึ่งไม่สามารถใช้งานได้จริง ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งต้องส่งงาน แจ้งข่าวสารจากหน่วยงานต้นสังกัดผ่านระบบเครือข่าย ความต้องการพัฒนาคือ การพัฒนาระบบ ICT ที่มีประสิทธิภาพและการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ ICT เพื่อช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการ

2) ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

ปัญหาที่พบคือ การนิเทศยังไม่มีรูปแบบที่แน่นอน และขาดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของโรงเรียน รวมทั้งด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน เช่น การจัดการชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถสอนครบชั้น หรือสอนคละชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ยังไม่เป็นระบบเพื่อรองรับการประเมินของ สมศ. ความต้องการพัฒนาคือ รูปแบบเทคนิคการนิเทศภายใน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดและเน้นให้ครูลดการถ่ายทอดมามุ่งเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติมากขึ้น

3) ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

ผู้บริหารมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4) ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอน

ปัญหาด้านหลักสูตร พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน แต่ไม่ได้นำไปใช้อย่างแท้จริงและเกี่ยวกับปัญหาของครู พบว่า ครูไม่มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดทำหลักสูตร การวางแผนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน การบูรณาการ ICT การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความต้องการพัฒนาคือ ระบบหรือกลไกการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ



1.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

จากข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.96) โดยร้อยละ 81.48 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 70.37 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 48.15) สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการสอน 30 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองอยู่ในช่วง 3-5 ปี และ 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.63 กิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เข้าร่วมมากที่สุดคือ การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร และที่เข้าร่วมน้อยที่สุดคือ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลของครู

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับความต้องการ
1. สามารถใช้ทักษะการฟังฯ ถูกต้องตรงประเด็น	ปานกลาง (2.93)	มาก (3.67)
2. สามารถใช้ทักษะการฟังฯ เพื่อแสวงหาความรู้	มาก (3.67)	มากที่สุด (4.11)
3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานได้	มาก (3.37)	มาก (3.93)
4. สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ	มาก (3.78)	มากที่สุด (4.19)
เฉลี่ย	มาก (3.44)	มาก (3.97)

จากตารางที่ 4.6 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยทักษะส่วนบุคคลที่มีปัญหามากที่สุดคือ ความสามารถด้านการเขียนเอกสารทางวิชาการ ส่วนในภาพรวมด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยทักษะส่วนบุคคลที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการเขียนเอกสารทางวิชาการ



ตารางที่ 4.7 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ
 ของครู

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	มาก (3.19)	มาก (3.67)
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด	มาก (3.81)	มากที่สุด (4.15)
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม BBL	มาก (3.59)	มาก (3.85)
4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	มาก (3.19)	มาก (3.67)
5. ด้านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน	มาก (3.70)	มากที่สุด (4.22)
6. ด้านการแก้ปัญหาในชั้นเรียน	มาก (3.37)	มาก (3.81)
7. ด้านการวัดและประเมินผล	มาก (3.30)	มาก (3.70)
8. ด้านการวางแผนการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา	มาก (3.74)	มากที่สุด (4.04)
9. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	มาก (3.33)	มาก (3.78)
เฉลี่ย	มาก (3.47)	มาก (3.88)

จากตารางที่ 4.7 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของครู พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด ส่วนในภาพรวม พบว่า มีความต้องการในระดับมาก โดยสมรรถภาพทางวิชาชีพที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ ด้านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน



ตารางที่ 4.8 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา
สาระความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ของครู

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. สาระความรู้เกี่ยวกับคณิตศาสตร์	มาก (3.19)	มาก (3.67)
2. สาระความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์	ปานกลาง (3.22)	มาก (3.70)
3. สาระความรู้เกี่ยวกับสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม	มาก (2.85)	มาก (3.44)
4. สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาไทย	ปานกลาง (3.22)	มาก (3.59)
5. สาระความรู้เกี่ยวกับสุขศึกษาและพลศึกษา	มาก (2.96)	มาก (3.37)
6. สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	มาก (3.74)	มากที่สุด (4.19)
7. สาระความรู้เกี่ยวกับการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี	มาก (3.15)	มาก (3.59)
8. สาระความรู้เกี่ยวกับศิลปะ	ปานกลาง (2.93)	มาก (3.44)
9. สาระความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ปานกลาง (2.93)	มาก (3.44)
10. สาระความรู้เกี่ยวกับปฐมวัย	ปานกลาง (3.00)	มาก (3.52)
เฉลี่ย	มาก (3.12)	มาก (3.60)

จากตารางที่ 4.8 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้สาขาวิชาต่างๆ ของครู พบว่า ในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยความรู้ที่มีปัญหามากที่สุดคือ สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ส่วนในภาพรวมมีความต้องการในระดับมาก โดยความรู้ที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ สาระความรู้ภาษาอังกฤษ



ตารางที่ 4.9 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในหลักสูตรของครู

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. การจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	มาก (3.41)	มาก (3.81)
2. การวิเคราะห์หลักสูตร	มาก (3.52)	มาก (4.00)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์	มาก (3.33)	มาก (3.78)
4. การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	มาก (3.37)	มาก (3.74)
5. การประเมินหลักสูตร	มาก (3.41)	มาก (3.67)
เฉลี่ย	มาก (3.41)	มาก (3.80)

จากตารางที่ 4.9 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในหลักสูตรของครูพบว่า
 ในภาพรวม มีปัญหาในระดับมาก โดยรายการที่มีปัญหามากที่สุดคือ การวิเคราะห์หลักสูตร
 ส่วนในภาพรวมด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ
 การวิเคราะห์หลักสูตร

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา
 ตนเอง และวิชาชีพของครู

รายการ	ระดับปัญหา	ระดับ ความต้องการ
1. การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม	มาก (3.30)	มาก (3.74)
2. การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง	มาก (3.19)	มาก (3.81)
3. การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง	มาก (3.22)	มาก (3.89)
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	มาก (3.15)	มาก (3.56)
5. การออกแบบผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีฯ	มาก (3.11)	มาก (3.78)
เฉลี่ย	มาก (3.19)	มาก (3.76)



จากตารางที่ 4.10 แสดงระดับปัญหาและความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู พบว่าในภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยที่มีปัญหามากที่สุดคือ การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเอง ส่วนในภาพรวมด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูซึ่งได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผลปรากฏดังนี้

1) ด้านทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา

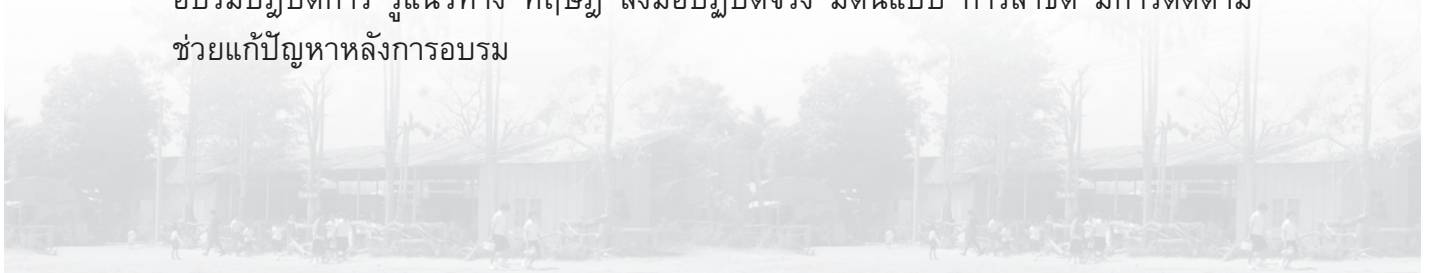
ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานปัญหาที่พบคือ การใช้คอมพิวเตอร์ การสืบค้นข้อมูลขั้นสูง ความต้องการในการพัฒนาคือ การฝึกปฏิบัติโปรแกรม Excel โปรแกรม SPSS การหาความยากง่ายของข้อสอบ เทคนิคการสืบค้น Keyword วิธีการสืบค้นข้อมูล และรูปแบบการพัฒนาที่ต้องการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการที่ละขั้นตอนอย่างช้าๆ

ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ ปัญหาที่พบคือ การเขียนผลงานวิจัย การใช้ภาษาทางวิชาการ การจัดรูปแบบการเขียนรายงาน การเรียบเรียงผลงานความต้องการในการพัฒนาคือ พัฒนารูปแบบการเขียนวิจัย การเขียนอ้างอิง บรรณานุกรม ผลงานนักเรียน เรียนรู้การใช้ภาษาทางวิชาการ และรูปแบบการพัฒนาที่ต้องการ คือ การอบรมโดยการปฏิบัติจริง มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ และการนำเสนอผลงาน

2) ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาที่พบคือ เข้าใจในหลักการแต่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมิน ความต้องการในการพัฒนาคือ ต้องการลงมือปฏิบัติจริง มีหลักการและแนวทางการนำไปใช้ มีรูปแบบ ตัวอย่างให้ศึกษา และรูปแบบการพัฒนาที่ต้องการ คือ ลงมือปฏิบัติจริง โดยมีวิทยากร/ศึกษานิเทศก์ คอยให้คำแนะนำ

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด ปัญหาที่พบคือ การสอนจะเน้นเนื้อหาตามหนังสือ ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ต้องการทราบหลักการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ความต้องการในการพัฒนาคือ วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดไตร่ตรอง และรูปแบบการพัฒนาคือ เรียนรู้ร่วมกับผู้รู้ นักวิชาการ อบรมปฏิบัติการ รู้แนวทาง ทฤษฎี ลงมือปฏิบัติจริง มีต้นแบบ การสาธิต มีการติดตามช่วยแก้ปัญหาหลังการอบรม



ด้านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน ปัญหาที่พบคือ การพัฒนานวัตกรรมในการวิจัย กระบวนการในการวิจัย รูปแบบการทำ Case Study ความต้องการในการพัฒนาคือ นวัตกรรมการเรียนรู้ การวิจัย กระบวนการในการวิจัย การพัฒนาเด็กและเลื่อนวิทยฐานะ และรูปแบบการพัฒนาคือ การอบรม การปฏิบัติจริง มีการติดตามผลหลังการดำเนินงาน

3) ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ปัญหาที่พบ คือ ปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหา สาระ การฟัง การพูด ครูขาดความเชี่ยวชาญ ไม่มีบุคลากรตรงสาย ความต้องการในการพัฒนา คือ สื่อที่จะนำมาช่วยแก้ปัญหา การพูด การฟังภาษาอังกฤษที่เป็นเจ้าของภาษา การได้มาซึ่งสื่อและรูปแบบการพัฒนา คือ วิธีการสืบค้น จัดหา รวบรวมสื่อ สร้างเครือข่ายกับชาวต่างประเทศ

4) ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้

การจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ปัญหาที่พบคือ การจัดทำหลักสูตรที่แท้จริง ความต้องการในการพัฒนา แนวทางในการจัดทำหลักสูตร และรูปแบบการพัฒนา คือ อบรมเชิงปฏิบัติจริง

5) ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้

การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ปัญหาที่พบคือ ปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบ ผลิต ขาดความรู้ความเข้าใจ บางครั้งเป็นสื่อที่จัดซื้อมา ความต้องการในการพัฒนา นวัตกรรม CAI Multimedia e-Book สื่อการเลื่อนวิทยฐานะ และรูปแบบการพัฒนา อบรมปฏิบัติจริง

2. ผลการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน

2.1 ผลการศึกษาโรงเรียนบ้านคำเม็ก

โรงเรียนบ้านคำเม็กเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบท มีสภาพอาคารเรียน พื้นที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะการจัดการเรียนการสอนแบบมีครูประจำชั้นครบทุกชั้น และกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาโรงเรียนให้มีภูมิทัศน์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโครงการคุณธรรม

สภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างทางสังคม พบว่า ประชาชนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองต้องไปหางานทำที่ต่างจังหวัด นักเรียนได้รับการดูแลจากตาและยาย ดังนั้นจึงส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ศิษย์เก่าที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชนให้การสนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียน เช่น สนับสนุนเด็กเล่น แพลงฝึกสาธิต





ภาพที่ 4.1 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านคำเม็ก

สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า การเรียนการสอนครูเน้นการถ่ายทอดเป็นหลัก มีการสอนที่ใช้ครูประจำชั้นที่สอนทุกกลุ่มสาระ แต่ในรายวิชาภาษาอังกฤษครูค่อนข้างขาดทักษะทางด้านการสอน ถ้ามีครูเฉพาะที่สอนภาษาอังกฤษจะส่งผลดีต่อการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก มีการสอนโดยใช้โทรทัศน์เพื่อการศึกษาจากวงไกลกังวลการสอนตามกลุ่มสาระต่างๆ พบปัญหาดังนี้

- ชั้นอนุบาล ขาดการคิดวิเคราะห์
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เด็กอยู่ในวัยกำลังหัดเขียน หัดอ่าน ทำให้ด้านการแต่งเรื่องราวจากภาพ และการเขียนที่เป็นความเรียงต่อเนื่องกัน นักเรียนยังไม่สามารถคิดวิเคราะห์และเขียนออกมาได้
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีปัญหาเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนไม่สามารถคิดได้
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เด็กนักเรียนขาดการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนมีปัญหาด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่วนใหญ่จะลอกผลงานเพื่อนหรือจากหนังสือมาส่ง
 - ความต้องการในการพัฒนาครู พบว่า ต้องการพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดและการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อที่มีประสิทธิภาพ
 - การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดที่เป็นแนวทางสู่การปฏิบัติ



รูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ต้องการคือ การเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์มาตรฐานหลักสูตรร่วมกับครู มีนักวิชาการพาลงมือปฏิบัติ และเชื่อมโยง ลงสู่การออกแบบในรายวิชาที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ว่าลักษณะของเนื้อหา วิชาและมาตรฐานของหลักสูตรแต่ละเรื่องนั้นสอดคล้องกับการคิดใดที่จะส่งเสริมให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน แล้วเชื่อมโยงลงสู่วิธีการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ควรมีระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรคือ ช่วยเหลือครูและร่วมกัน พัฒนาการเรียนการสอน โดยดึงศักยภาพของศึกษานิเทศก์เข้ามาช่วยสนับสนุนวิธีการและ หลักวิชาการที่ถูกต้อง



ภาพที่ 4.2 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนบ้านคำเม็ก

2.2 ผลการศึกษาโรงเรียนโคกกลมวิทยา

โรงเรียนมีความโดดเด่นเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยโรงเรียนได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2548 ซึ่งเป็นการแสวงหาความร่วมมือ ในการพัฒนาจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่คือ วิทยาลัยเกษตรกรรมมหาสารคามเข้ามาให้ ความรู้และลงมือปฏิบัติร่วมกับครู กลไกที่ทำให้โครงการนี้สำเร็จจากการร่วมแรงร่วมใจ ของครูในโรงเรียน ประชุม วางแผน ระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นและพัฒนาโรงเรียน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจนกระทั่งได้รับรางวัลระดับเขต ระดับภาค และระดับประเทศ ซึ่งขณะนี้โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงแบบบูรณาการ ศูนย์ฝึกอบรมและ ถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับภาค นอกจากนี้ศิษย์เก่าได้เข้ามามีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนรู้อยู่ โดยนำค่าจากมูลนิธิ UNICEF มาให้ความรู้ในเรื่องภาษาอังกฤษ





ภาพที่ 4.3 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนโคกกล่ามวิทยา

สภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างทางสังคม พบว่า ประชาชนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองไปทำงานต่างจังหวัด นักเรียนได้รับการดูแลจากตายาย ดังนั้นจึงส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และการระดมทรัพยากร เช่น การทอดผ้าป่าการศึกษา ซึ่งไม่สามารถทำได้บ่อยครั้ง เนื่องจากชุมชนมีฐานะยากจน แต่ในชุมชนมีปราชญ์ท้องถิ่นที่มีความรู้ด้านวิชาชีพมาสนับสนุนโรงเรียนโดยเป็นวิทยากรให้ความรู้และร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น สอนการเลี้ยงกบ สอนอาชีพต่างๆ

สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า ครูเป็นนักปฏิบัติที่เป็นเลิศแต่ขาดการเรียบเรียงความรู้ในเชิงวิชาการ การพัฒนาที่ผ่านมาใช้การอบรม ถึงแม้จะได้ความรู้แต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติในชั้นเรียนและสถานการณ์จริงได้ และเป็นที่น่าสังเกตว่าโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านเศรษฐกิจพอเพียง แต่ครูกลับไม่สามารถอธิบายได้น่าหลักเศรษฐกิจพอเพียงหลักการใดมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และวิธีการจะอย่างไร ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่ปรากฏมีดังนี้

- ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

- ความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ด้าน ICT

- นักเรียนได้รับหนังสือเรียนไม่ครบทุกชั้น เนื่องจากคิดตามเปอร์เซ็นต์ของจำนวนนักเรียน โดยนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และ 5 ได้หนังสือครบทุกคน ส่วนชั้นเรียนที่ได้หนังสือไม่ครบ แก้ไขโดยการให้นักเรียนใช้หนังสือเรียนร่วมกัน

- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ส่วนใหญ่เน้นการทำวิจัยหน้าเดียว โดยใช้ปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนรู้





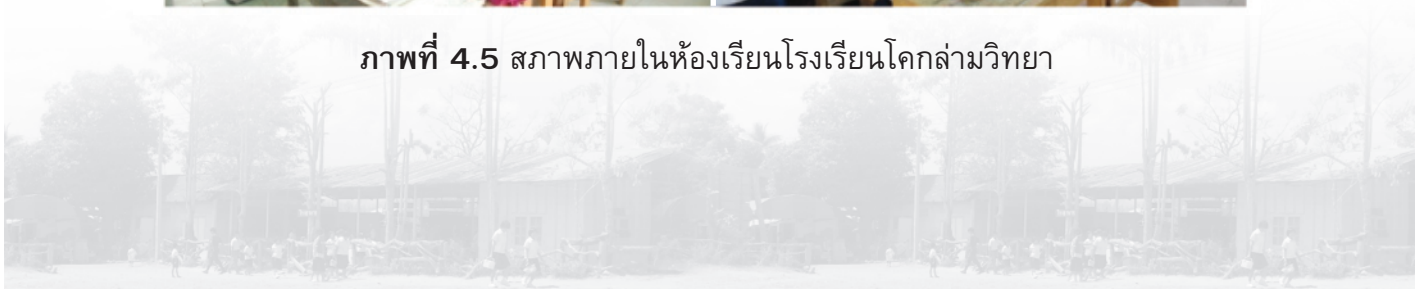
ภาพที่ 4.4 สภาพบริเวณโรงเรียนโคกล่ามวิทยา

ความต้องการในการพัฒนาครู พบว่า โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาห้องสมุดให้สามารถรองรับการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะเวลาที่ครูไปราชการ นักเรียนก็สามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และรูปแบบการวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ รูปแบบการพัฒนาครูที่ต้องการคือ การลงมือปฏิบัติจริงพร้อมมีวิทยากรช่วยแนะนำในการปฏิบัติงาน

ข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหานักเรียนของโรงเรียนนี้คือ ใช้ระบบการส่งต่อนักเรียนโดยการส่งปัญหาต่อไปเรื่อยๆ จากชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และใช้วิธีการในการให้นักเรียนรุ่นพี่มาช่วยดูแลชั้นเรียนหรือสอนทำกิจกรรมตามที่ครูมอบหมาย



ภาพที่ 4.5 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนโคกล่ามวิทยา



2.3 ผลการศึกษาโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

โรงเรียนมีลักษณะจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นเรียน เนื่องจากมีครูไม่ครบชั้นเรียนซึ่งที่ผ่านมาประสบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ทั้งเรื่องผลการประเมินจาก สมศ. ผลการทดสอบ O-NET ไม่ผ่าน แต่ในปีที่โรงเรียนได้เข้าร่วมโครงการกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้หลักสูตรการเรียนรวมที่ สพฐ.ได้พัฒนาขึ้น จากผลการใช้พบว่า นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้เพราะได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม เด็กที่เขียนไม่ได้ก็เริ่มเขียนได้ ได้ทำงานกลุ่มร่วมกันจากไปงานต่าง ๆ และนักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น สำหรับการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพได้จัดการเรียนรวมดังนี้

- เรียนรวมชั้น ประกอบด้วย ชั้นอนุบาล 1 และ อนุบาล 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 เนื่องจากมีเนื้อหาใกล้เคียงกันและสามารถให้รุ่นพี่ช่วยสอนรุ่นน้องได้

- เรียนแยกชั้น ประกอบด้วย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เนื่องจากต้องมีการฝึกหัดและสร้างการเรียนรู้ให้อ่านออกเขียนได้ก่อน จึงจะสามารถเรียนรวมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ยากสร้างให้เป็นอัตลักษณ์ คือ “คุณธรรมจริยธรรม”



ภาพที่ 4.6 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

สภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างทางสังคม พบว่า ประชาชนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองต้องไปทำงานทำที่ต่างจังหวัด นักเรียนได้รับการดูแลจากตาและยาย ดังนั้นจึงส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน



สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า การอบรมที่ผ่านมาส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอน เนื่องจากการที่ครูไปอบรมนอกโรงเรียนเนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครูและโรงเรียน ถึงแม้ว่าจะได้ความรู้แต่ก็ต้องอาศัยความสามารถในการประยุกต์ใช้กับสภาพบริบทจริง และส่วนใหญ่ไปอบรมแล้วไม่ตรงกับสภาพบริบทจึงไม่เกิดการพัฒนาที่ดี และไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

ความต้องการในการพัฒนาครู คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้คละชั้นที่ส่งเสริมและสอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม

รูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ต้องการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนที่เน้นการลงมือปฏิบัติโดยใช้ชั้นเรียนจริงเป็นสถานที่จัดการอบรม โดยมีนักวิชาการให้คำแนะนำ ให้ครูสามารถออกแบบหรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปทดลองใช้ มีการสะท้อนผลการใช้ร่วมกันแล้วปรับแก้ไขจนมีประสิทธิภาพ และต้องการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและต้องการสื่อการเรียนรู้ที่สำเร็จแล้วพร้อมใช้งานเนื่องจากโรงเรียนใช้การสอนแบบคละชั้นหากครูสามารถสร้างหรือพัฒนาคู่มือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะมีประโยชน์อย่างมาก



ภาพที่ 4.7 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

2.4 ผลการศึกษาโรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี

โรงเรียนเปิดทำการเรียนการสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2488 พื้นที่ตั้งของโรงเรียนอยู่บนพื้นที่บ่อเกลือหรือดินเค็ม มีพื้นที่ทั้งสิ้น 6 ไร่ 1 งาน 4 ตารางวา ชุมชนมีความเข้มแข็ง สนใจการศึกษาและให้การสนับสนุนดีมาก แต่นักเรียนส่วนใหญ่มีสถานะทางครอบครัวที่พ่อแม่หย่าร้างกันประมาณร้อยละ 70-80% จึงอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของนักเรียน





ภาพที่ 4.8 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี

การจัดการเรียนการสอนโรงเรียนได้แบ่งการบริหารการเรียนการสอน 2 ลักษณะคือ

- การจัดครูประจำชั้นที่ทำหน้าที่ในการดูแลนักเรียน การจัดห้องเรียน เป็นแบบประจำชั้น มีข้อดีคือมีความใกล้ชิดกับเด็ก การกำกับซ่อมเสริมเด็กเป็นรายบุคคล เหมาะสมกับชั้น ป.1-ป.3 ส่วนชั้น ป.4-ป.6 ใช้การเดินเรียนจะดี โดยเฉพาะช่วงเวลา ที่เปลี่ยนคาบเด็กจะเล่นกันและทำงานไม่เสร็จ

- การจัดครูสอนเวียนตามสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในกลุ่มช่วงชั้น เนื่องจาก ครูมีความเชี่ยวชาญและความถนัดในรายวิชาที่แตกต่างกัน เพื่อประสิทธิภาพของการเรียน การสอนจึงได้จัดให้มีการสอนเวียนในสาระการเรียนรู้ต่างๆ

สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการ แนะนำจึงส่งผลกระทบต่อระบบดูแลนักเรียนที่มีการปฏิบัติ แต่ไม่มีการบันทึกเป็นเอกสารอย่าง เป็นระบบทำให้ขาดความต่อเนื่องของการพัฒนานักเรียน

สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า มีปัญหาในด้านการยกระดับสมรรถนะทาง วิชาชีพ เนื่องจากที่ผ่านมาครูจะสอนตามที่ได้เรียนมา ใช้วิธีการไม่หลากหลาย และวิธี การสอนไม่มุ่งเน้นการฝึกให้นักเรียนคิดเป็นนอกจากนี้การปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะหลักสูตรใหม่ที่วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเดิมที่ครูใช้ไม่สนองต่อคุณลักษณะ ที่หลากหลาย

ความต้องการในการพัฒนาครู คือ ต้องการพัฒนาเทคนิคการสอน การคิด โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์รวมทั้งหลักการทำวิจัยในชั้นเรียนแบบง่าย การพัฒนาสื่อการ เรียนรู้ที่ใช้ ICT รวมทั้งหลักในการจัดระบบเอกสารของครู





ภาพที่ 4.9 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี

รูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ต้องการคือ การมาพัฒนาครูที่โรงเรียนและครู ได้ลงมือปฏิบัติ มีการสาธิตและสอนให้ดู โดยใช้เด็กนักเรียนที่โรงเรียนเพราะครูรู้หลักการแต่ไม่สามารถนำมาใช้ร่วมกับศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาครูได้

2.5 ผลการศึกษาโรงเรียนหนองโพนวิทยายน

โรงเรียนมีลักษณะพิเศษคือ มีการบริหารงานแบบโรงเรียนสาขาระหว่างโรงเรียนหนองโพนวิทยายนและโรงเรียนบ้านหนองไผ่ คือ โรงเรียนบ้านหนองไผ่จัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และโรงเรียนหนองโพนวิทยายนจัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สำหรับระดับปฐมวัยได้จัดการเรียนการสอนทั้งสองโรงเรียน ซึ่งทางโรงเรียนได้มีการบริหารจัดการให้มีรถรับ-ส่ง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองในการเดินทางไปกลับในแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมาโรงเรียนบ้านหนองไผ่ได้โอนมาอยู่ภายใต้การบริหารงานเดียวกันกับโรงเรียนหนองโพนวิทยายน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจากชุมชนยังต้องการให้มีโรงเรียนประจำชุมชน ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนได้ใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยทั้งสองโรงเรียนสอนแบบรวมชั้น ซึ่งพบว่าคุณภาพและการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนทำได้ค่อนข้างยากและไม่เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ทางโรงเรียนจึงเกิดแนวคิดที่จะให้ครูสามารถสอนประจำชั้นเรียนเพื่อสร้างคุณภาพให้กับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาและกรรมการสถานศึกษาจึงได้ร่วมกันสร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือจากชุมชน รวมทั้งผู้ปกครองให้การสนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหานี้จนสามารถดำเนินการได้สำเร็จถึงแม้ว่าในการจัดการเรียนการสอนจะแยกการปฏิบัติหน้าที่ตามช่วงชั้นในแต่ละโรงเรียน แต่ผู้บริหารก็มีกลไกในการสร้างจุดร่วมโดยการประชุมร่วมกันทุกเดือนเพื่อสะท้อนปัญหา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง

ทักษะในการสอนและการดูแลชั้นเรียน รวมถึงการแก้ปัญหาในกรณีที่ไม่มีครูในชั้นเรียน จะมีใบงานให้กับนักเรียนหรือเรียนผ่านโทรทัศน์ทางไกล และปลูกฝังให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง ในเรื่องจิตสำนึก



ภาพที่ 4.10 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนหนองโพนวิทยายน

สภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างทางสังคม พบว่า ประชาชนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองต้องไปหางานทำที่ต่างจังหวัด โดยนักเรียนจะได้รับการดูแลจากตาและยาย ในการระดมทรัพยากรจึงไม่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน

สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า การเรียนการสอนครูเน้นการถ่ายทอดเป็นหลัก ปัญหาด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้อาจารย์ขาดแคลนเครื่องคอมพิวเตอร์ นักเรียนขาดทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์โดยปัจจุบันใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของครู 3 เครื่องในการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ ในบางครั้งภาระงานสอนของครูไม่ตรงตามวิชาเอก ครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาวิชาสังคมศึกษาและวิทยาศาสตร์ จะขาดความเชี่ยวชาญในวิชาภาษาอังกฤษ มีการแก้ปัญหารายบุคคลของนักเรียน (CaseStudy) ระบบช่วยเหลือนักเรียนคะแนนสอบ O-NET, NT ยังมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ และคะแนนการคิดของนักเรียนยังอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน การฝึกอบรมด้วยระบบ e-training ไม่ตรงต่อความต้องการของครู เนื่องจากครูถูกกำหนดให้ต้องรับการอบรมและต้องผ่านการประเมิน เป็นการสร้างความกังวลใจให้กับครู





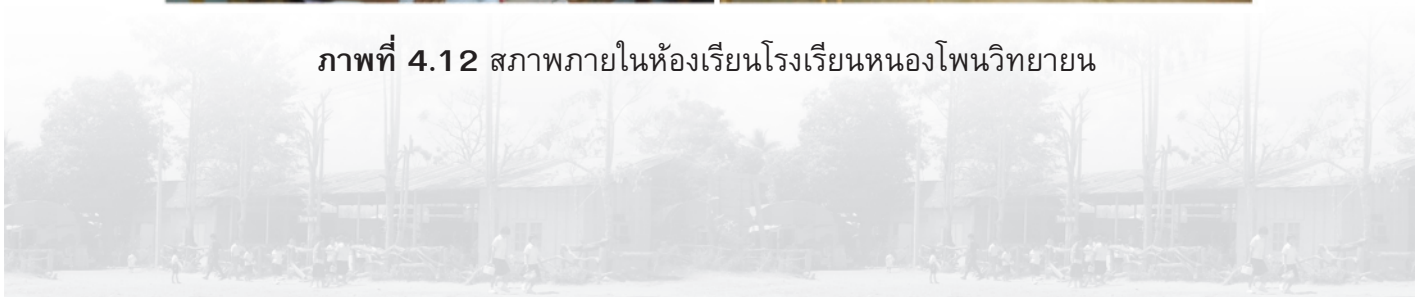
ภาพที่ 4.11 สภาพบริเวณโรงเรียนหนองโพนวิทยายน

ความต้องการในการพัฒนาครู พบว่า ครูต้องการมีความรู้ในการพัฒนาสื่อ
การเรียนรู้ การพัฒนาครูให้ตรงตามมาตรฐานของระดับปฐมวัยการสอนที่ส่งเสริมให้
นักเรียนคิดและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การทำวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการพัฒนาที่ครู
ต้องการ ได้แก่

- การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- การใช้ศูนย์การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียน ซึ่งในทางปฏิบัติจะเป็น
ปัญหา เพราะว่าแต่ละโรงเรียนก็จะยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- เด็กที่จบจากโรงเรียนแล้วไม่สามารถเรียนต่อที่โรงเรียนอื่นได้ ก็จะมา
เรียนที่โรงเรียนเพิ่มเติม จึงทำให้เป้าหมายของโรงเรียนเปลี่ยนไป คือ โรงเรียนเพียงแค่
ทำให้เด็กที่ด้อยโอกาสได้มีพัฒนาการขึ้นมาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น



ภาพที่ 4.12 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนหนองโพนวิทยายน



2.6 ผลการศึกษาโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย

โรงเรียนมีลักษณะพิเศษคือมีการสอนแบบเรียนร่วมระหว่างนักเรียนปกติกับนักเรียนพิเศษ (LD และออทิสติก) โรงเรียนตั้งในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ (ชานเมือง) เนื่องจากการเป็นโรงเรียนที่มีเด็กพิเศษเรียนร่วมด้วย จึงได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยโรงเรียนจะแบ่งชั้นเรียนตามระดับสติปัญญาซึ่งนักเรียนจะต้องถูกวัด IQ จากโรงพยาบาลก่อน แล้วโรงเรียนก็จะจัดชั้นเรียนดังนี้

- เด็ก LD ที่สามารถเรียนในชั้นเรียนปกติได้
- เด็กออทิสติกแบบห้องคู่ขนาน
- เด็กออทิสติกแบบรุนแรง



ภาพที่ 4.13 สัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย

จากการศึกษาข้อมูลนักเรียน พบว่า โรงเรียนมีจำนวนนักเรียน 100 คน เป็นเด็กปกติ 48 คน และเป็นเด็กพิเศษ 42 คน

นอกจากการสอนในช่วงเวลาปกติแล้ว สำหรับเด็กพิเศษ ครูในโรงเรียนจะจัดกลุ่มเด็กออกเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อสอนทบทวนในช่วงเลิกเรียน ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี

สภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างทางสังคม พบว่า ประชาชนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองไปทำงานทำที่ต่างจังหวัด นักเรียนได้รับการดูแลจากตาและยาย ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน บางครั้งนักเรียนไม่ได้ทานอาหารเช้ามาโรงเรียน โดยนักเรียนที่จบออกไปจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น กล่าวคือเรียนแล้วออกกลางคัน ไม่มีอาชีพ บางคนก็แต่งงานพอมีลูกก็ส่งลูกมาเรียน และวนเวียนเป็นวัฏจักรแบบนี้ไปเรื่อยๆ จึงได้มีการมุ่งเน้นมาที่เป้าหมายของโรงเรียน คือ การสอน

ให้เด็กสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้ในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข โดยไม่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ
ในด้านวิชาการมากนัก



ภาพที่ 4.14 สภาพภายในห้องเรียนโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์

สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า การอบรมที่ผ่านมาส่งผลต่อคุณภาพของ
การจัดการเรียนการสอนของครู เนื่องจากการที่ครูไปอบรมนอกโรงเรียนทำให้ครูต้องละทิ้ง
ชั้นเรียนและเนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครูและโรงเรียน ถึงแม้ว่าจะได้รับ
ความรู้แต่ก็ต้องอาศัยความสามารถในการประยุกต์ใช้กับสภาพบริบทจริง ครูมีความ
สามารถในการช่วยผู้เรียนที่เป็นเด็กพิเศษโดยการทำแผนเฉพาะบุคคล มีการทำ KM
ในการแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาภูมิหลังนักเรียนแต่ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน
ความต้องการในการพัฒนาครู พบว่า

- การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิด (เน้นการใช้ชีวิตประจำวัน,
การแก้ปัญหา, การคิดวิเคราะห์)

- รูปแบบการสอน ที่สามารถใช้ร่วมกันระหว่างเด็กปกติและเด็กพิเศษได้

- นวัตกรรมการสอน ที่สามารถใช้ร่วมกันระหว่างเด็กปกติและเด็ก

พิเศษได้

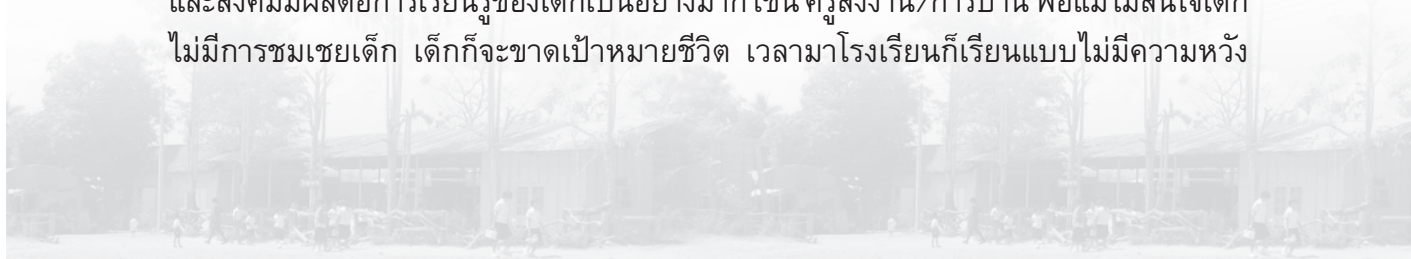
- ทักษะการใช้ชีวิตที่ถูกต้อง

- เศรษฐกิจพอเพียง

- คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้เป็นคนดี

- การให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยสภาพครอบครัว

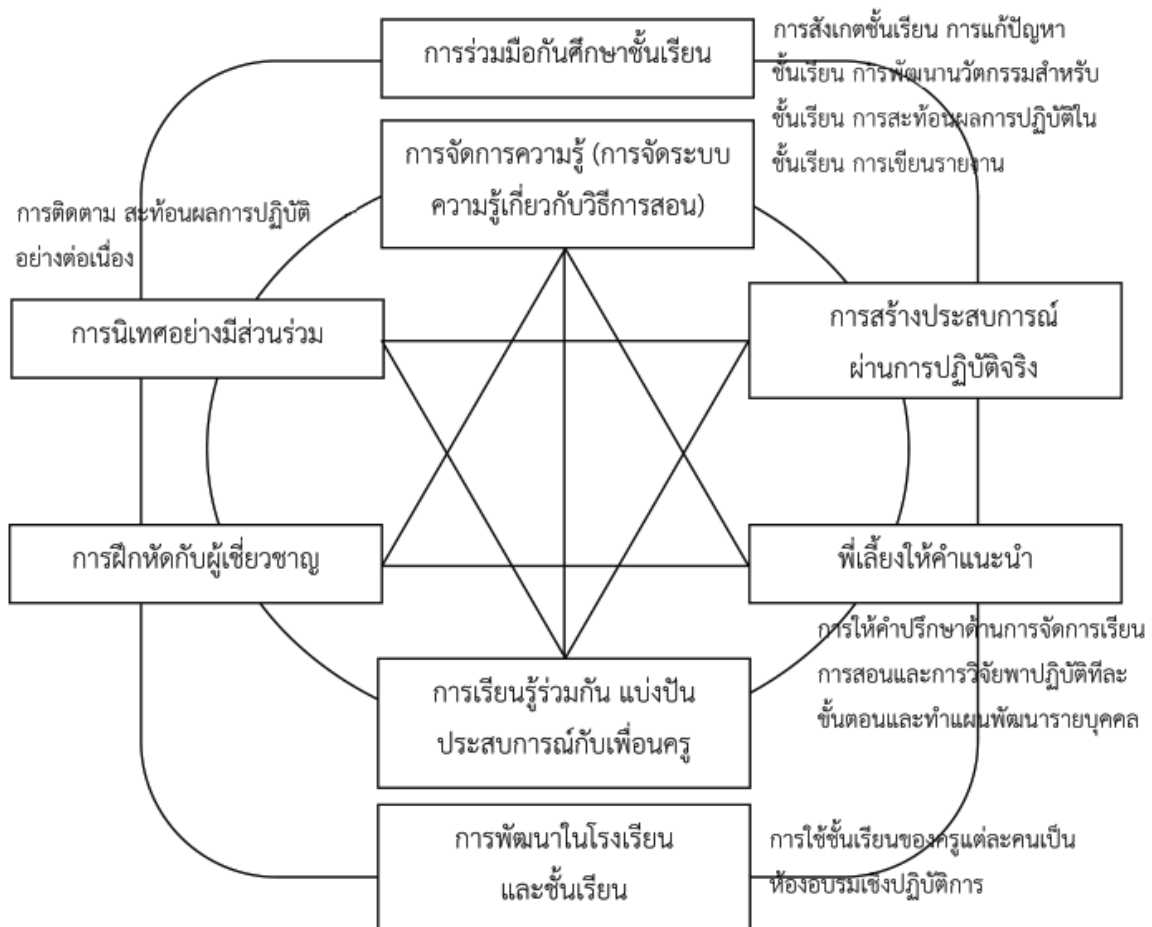
และสังคมมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นอย่างมาก เช่น ครูสั่งงาน/การบ้าน พ่อแม่ไม่สนใจเด็ก
ไม่มีการชมเชยเด็ก เด็กก็จะขาดเป้าหมายชีวิต เวลามาโรงเรียนก็เรียนแบบไม่มีความหวัง



วิธีการพัฒนาครูที่ต้องการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีการให้คำแนะนำแก่ผู้อบรม ในระหว่างและหลังการอบรม

3. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.1 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาฯ โรงเรียนบ้านคำเม็ก



ภาพที่ 4.15 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนบ้านคำเม็ก



๐ การจัดการความรู้ (การจัดการระบบความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน)

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียนซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวครูหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ครูทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้โรงเรียนมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยในการจัดการความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ จะมีความรู้จาก 2 แหล่ง คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวครู (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละคนในการทำความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ผู้เรียน การวัดและประเมินผลในสภาพจริง เป็นต้น

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดขอบข่ายของความรู้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ สภาพการจัดการเรียนรู้และนโยบายในการจัดการเรียนรู้ มีขอบข่ายดังนี้

- 1) แผนการจัดการเรียนเกี่ยวกับกระบวนการคิด
- 2) วิธีการวิเคราะห์หลักสูตร
- 3) วิธีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 4) วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 5) วิธีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 6) วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (แบบวัด แบบสัมภาษณ์)
- 7) วิธีการออกแบบและสร้างสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 8) ตัวอย่างงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์



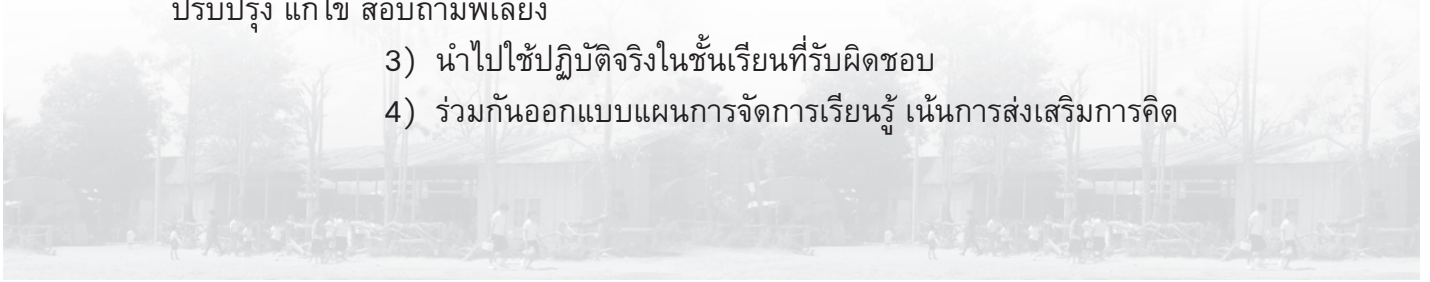
ตารางที่ 4.11 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และบทบาทของ
 นักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ในด้านการจัดการความรู้ (การจัดระบบความรู้
 เกี่ยวกับวิธีการสอน) โรงเรียนบ้านคำเม็ก

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ให้ครู สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิด-พัฒนา จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู กำกับติดตาม นิเทศ สรุปผลการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา หาความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย รวบรวมความรู้เกี่ยวกับคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย จัดเป็นห้องจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ห้องธุรการ เตรียมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เดือนละ 1-2 ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย รวบรวมสื่อและนวัตกรรมเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย

๑ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงเป็นการเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญให้กับครูอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงนอกจากครูจะได้เรียนรู้จากการปฏิบัติการณ์ในบริบทสภาพจริงในชั้นเรียนแล้ว ยังมีการร่วมวิพากษ์เพื่อให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ แกนนำ ผู้บริหารและเพื่อนครูอื่นๆ ด้วย โดยจะทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถปรับปรุงและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ทันที ทั้งนี้ กำหนดแผนและขั้นตอนในการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง ดังนี้

- 1) ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร กระบวนการทำแผน การพัฒนาสื่อ การประเมินผล
- 2) ครูแต่ละคนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีพี่เลี้ยงวิพากษ์ เสนอแนะปรับปรุง แก้ไข สอบถามพี่เลี้ยง
- 3) นำไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ
- 4) ร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นการส่งเสริมการคิด

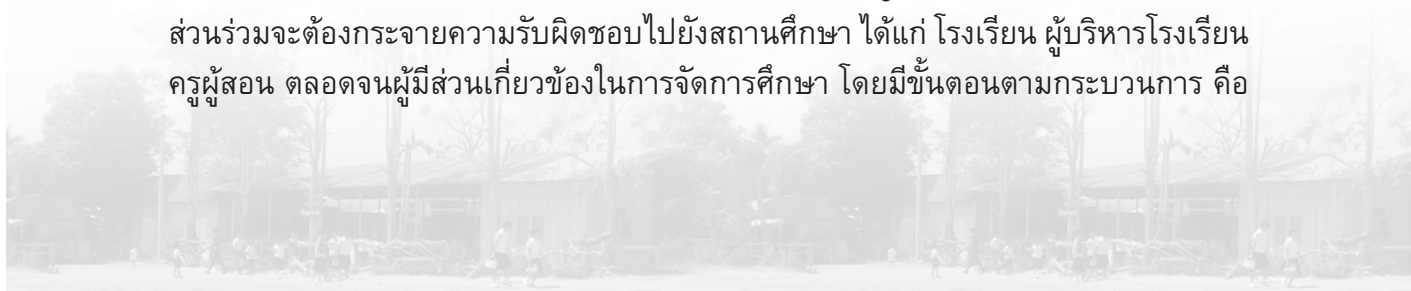


ตารางที่ 4.12 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของ
 นักวิจัยและศึกษานิเทศก์ในด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง
 โรงเรียนบ้านคำเม็ก

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบายลงสู่แผนปฏิบัติการโรงเรียน โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครูขวัญกำลังใจ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิด-พัฒนา จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู กำกับติดตาม นิเทศ สรุปผลการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> เลือกสาระการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผน ระดับปฐมวัย-ป.3 คณิตวิเคราะห์ ระดับ ป.4-ป.6 คณิตสร้างสรรค์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาไทย ปฐมวัย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา จัดทำแผน สื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ นำไปใช้ในชั้นเรียน 1 ภาคเรียน เริ่มใช้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 เดือนพฤษภาคม 	<ul style="list-style-type: none"> อบรมปฏิบัติการเขียนแผนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ การจัดทำนวัตกรรม การทำวิจัย เตรียมตัวอย่างแผน และนวัตกรรมอย่างหลากหลาย กำหนดวันอบรม 23 มีนาคม สะท้อนผลแผน 21-25 พ.ค. ติดตาม 2 ครั้ง ปลายกรกฎาคม และปลายสิงหาคม (ตามความเหมาะสม)

► การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศที่เกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมประเมินผล ร่วมภูมิใจหลังการพัฒนางาน เป็นการนิเทศที่มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศจนโรงเรียนมีมาตรฐานทุกด้าน ส่งผลสู่การพัฒนานักเรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง และเป็นการกำหนดแนวทางการนิเทศให้เป็นแนวทางการปฏิบัติการนิเทศที่เน้นให้เกิดการนิเทศอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นสำคัญ กล่าวคือ การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจะต้องกระจายความรับผิดชอบไปยังสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีขั้นตอนตามกระบวนการ คือ



1) สร้างความเข้าใจ สำรวจความต้องการ หาจุดพัฒนา 2) วางแผนการนิเทศ 3) ปฏิบัติการนิเทศ 4) พัฒนาเครือข่ายนิเทศ 5) ประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ ได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนดังนี้

1) จับคู่กันนิเทศในโรงเรียน เช่น ครูวิชาการเข้ามาร่วมศึกษาชั้นเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนให้กำลังใจ อาทิตย์ละครึ่ง

2) ศึกษานิเทศก์ร่วมนิเทศ ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง

3) เล่าประสบการณ์การเรียนการสอนของผู้นิเทศ

4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เดือนละครึ่ง

ตารางที่ 4.13 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และบทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ในด้านการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมโรงเรียนบ้านคำเม็ก

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • นิเทศ สะท้อนผล และให้กำลังใจ 	<ul style="list-style-type: none"> • จับคู่กันนิเทศ • อนุบาล- ป. 3 • ป.4- ป.6 • สะท้อนผล 	<ul style="list-style-type: none"> • ร่วมเยี่ยมชั้นเรียนภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง • สะท้อนผล

► การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นการให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครูรุ่นใหม่หรือผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้น้อยกว่า ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นแต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงโดยกำหนดวิธีการและแนวทาง ดังนี้

1) นำองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ ลงสู่การปฏิบัติโดยการเชิญศึกษานิเทศก์คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาฝึกการปฏิบัติ โดยแนะแนวทางอย่างเป็นทางการ ฝึกปฏิบัติไปทีละขั้น ฝึกปฏิบัติจริง

2) จัดทำคู่มือสำหรับฝึกปฏิบัติ สำหรับเรื่องที่ครูในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เช่น การผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น



► **พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Cognitive apprenticeship)**

การฝึกหัดและฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ ความรู้และประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

- 1) พี่เลี้ยง นักวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น และศึกษานิเทศก์
- 2) ครูแกนนำในโรงเรียน
- 3) เป็นที่ปรึกษาได้ตลอดเวลา ช่วยเหลือเวลาที่มีปัญหาติดขัด
- 4) ข้อเสนอแนะ ประสานงานกับนักวิจัยและศึกษานิเทศก์รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อนครู ผู้อำนวยการ เป็นฝ่ายที่ให้งกำลังใจ

► **การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู**

การลงมือปฏิบัติในสภาพจริง โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การร่วมมือกันสร้างแนวคิด และแนวปฏิบัติจากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย

- 1) มีการสนทนาช่วงพักเที่ยง เกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวันร่วมกัน
- 2) ปรึกษาหารือกลุ่มย่อย ในช่วงเวลาพักเที่ยง หรือตามโอกาส เกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหา ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

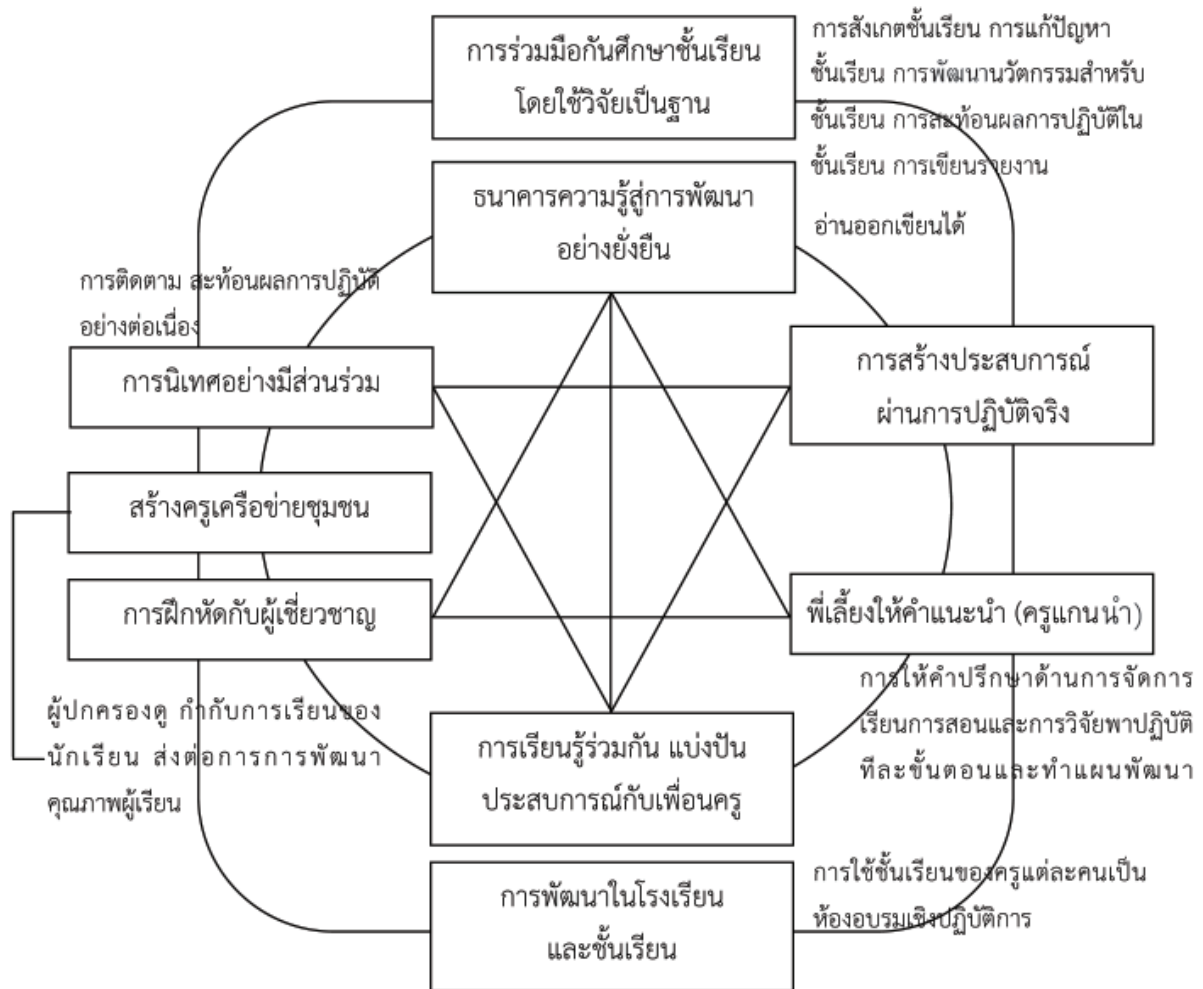


ตารางที่ 4.14 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของ
 นักวิจัยและศึกษานิเทศก์ในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งประสบการณ์
 กับเพื่อนครู โรงเรียนบ้านคำเม็ก

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • กำกับติดตาม • ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร • ร่วมศึกษาชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ • ร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกระบวนการคือ นำข้อเสนอที่หลากหลายจากการสะท้อนผลของเพื่อน มาสรุปเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา • ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และให้เพื่อนครูช่วยเหลือในประเด็นที่ไม่สามารถทำได้ • สรุปผลการดำเนินงาน • จัดทำรายงานการศึกษาชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • เตรียมแบบฟอร์ม เครื่องมือในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ • เติมเต็มเกี่ยวกับการวิจัยที่ละเอียดๆ • สะท้อนผล



3.2 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกกลุ่มวิทยา



ภาพที่ 4.16 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนโคกกลุ่มวิทยา



รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียน
 โคกท่ามิวิทยา มีรายละเอียดดังนี้

๑ ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

หลักการ ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับ
 ให้ครูในโรงเรียนใช้ในการศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นภายใน
 ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเป็นการนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา
 ครูและผู้บริหารที่สอดคล้องกับด้านการจัดการเรียนรู้ และจัดเรียงไว้อย่างเป็นระบบ สะดวก
 ต่อการค้นคว้า และนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูแต่ละคน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการและสภาพพื้นฐานของโรงเรียนโคกท่ามิ
 วิทยา ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่อาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นพื้นฐานใน
 การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนทั้งระบบ ภายใต้คำขวัญที่ว่า เรียนรู้คิด จิตอาสา พัฒนาตน
 สู้คนพอเพียงจึงได้กำหนดให้ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

1. มุมความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง
2. มุมนวัตกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาการ
 อ่านออกเขียนได้ของนักเรียน โดยการรวบรวมข้อความรู้จากแหล่งต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต
 เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการ ห้องสมุดในมหาวิทยาลัย เป็นต้น และเอกสาร
 ความรู้ที่จัดทำขึ้นเอง
3. มุมแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ เทคนิคและวิธี
 การจัดการเรียนรู้
4. มุมพัฒนางานวิจัย รวบรวมงานวิจัย นำเสนอแนวทางการทำวิจัย
5. มุมเอกสารความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ
 เป็นต้น

๒ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

หลักการ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงเป็นกระบวนการที่
 ต่อเนื่องจากการศึกษา ค้นคว้าที่ได้จากธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อนำลงสู่
 การลงมือปฏิบัติในสภาพจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การร่วมมือ
 กันสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติจากเพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย



การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

ในการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงของโรงเรียนโคกล่ามวิทยา จะเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาแนะนำเสนอหลักการ และ นำปฏิบัติไปที่ละขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ดังมีขั้นตอนดังนี้

1. คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยให้หลักการเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
2. คณาจารย์จากมหาวิทยาลัย นำปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยที่คณาจารย์ฝึกตามที่ละขั้นตอน จำนวน 1-2 แผน
3. ครูในโรงเรียนลงมือจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ครูศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยร่วมกันวิพากษ์ ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้
5. ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ไปใช้ในชั้นเรียนจริงที่ตนเองรับผิดชอบ

► พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)

หลักการ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) เป็นกระบวนการที่สร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองในการพัฒนาโรงเรียน โดยการมีระบบพี่เลี้ยงที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ประจำโรงเรียนให้คำแนะนำกับเพื่อนครูในโรงเรียน ศึกษาและร่วมปฏิบัติการไปพร้อมๆ กัน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนโคกล่ามวิทยานำองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำสู่การปฏิบัติ โดยการเลือกครูแกนนำ โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1. ให้คำแนะนำกับเพื่อนครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ต่างๆ
2. กระตุ้น กำกับ และติดตามให้เพื่อนครูสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
3. จัดเตรียม รวบรวมแหล่งเรียนรู้ และแบ่งปันกับเพื่อนครูในโรงเรียน
4. จัดทำแผนให้คำปรึกษาและพัฒนาครูเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน



๑ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

หลักการการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จในการพัฒนา ในขณะที่ครูกำลังดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง โดยการร่วมมือร่วมใจ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การส่งต่อหรือถ่ายทอดปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อสร้างเป็นชุมชนนักปฏิบัติ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนโคกท่ามวิทยานำองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู ลงสู่การปฏิบัติโดยดำเนินการ ดังนี้

1. แบบไม่เป็นทางการ ใช้ช่วงเวลาว่างระหว่างคาบเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูที่สอนในช่วงชั้นเดียวกัน เพื่อนครูที่สอนอยู่ห้องติดกัน หรือช่วงรับประทานอาหาร หรือหลังเสร็จสิ้นภารกิจการสอน

2. แบบเป็นทางการ จัดในช่วงรับประทานอาหารกลางวันของทุกวัน โดยใช้ชื่อกิจกรรม “อืมแล้วได้รู้” และโรงเรียนกำหนดการประชุมครูทั้งโรงเรียนเป็นประจำทุกสัปดาห์เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน การนำเสนอแนวปฏิบัติของครูแต่ละคนและนำมาสู่การแก้ปัญหาในชั้นเรียนร่วมกัน

๒ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

หลักการ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญเป็นกระบวนการสร้างความชำนาญและความมั่นใจให้กับครู โดยการฝึกหัดและฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ ความรู้และประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนโคกท่ามวิทยานำองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ ลงสู่การปฏิบัติโดยการเชิญศึกษานิเทศก์ คณาจารย์ จากมหาวิทยาลัยมาฝึกการปฏิบัติสำหรับเฉพาะเรื่องที่ครูในโรงเรียนไม่สามารถช่วยกันปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เช่น การผลิตสื่อ ICT นวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

๓ การสร้างเครือข่ายชุมชน

หลักการ การสร้างเครือข่ายชุมชนเป็นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อสานเชื่อมการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้ผู้ปกครองช่วยเหลือและสนับสนุนโรงเรียนในการกำกับ ติดตาม และประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน



การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนโคกล่ามวิทยานำองค์ประกอบการสร้างครูเครือข่ายชุมชน ลงสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมเปิดชั้นเรียน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้
 - เชิญผู้บริหารและคุณครูในโรงเรียนใกล้เคียง (หนองโพน คำเม็ก โคน้ำเกลี้ยง โคนกวาง นาคจารย์ หนองกุง หามแห คำโพน หนองบัวโดน)
 - เชิญผู้ปกครอง (บ้านโคกล่าม บ้านคำเม็ก บ้านหนองไผ่ บ้านหนองโพน บ้านโคกกว้าง บ้านหนอง บ้านหนองพอก)
 - เชิญสำนักงานเขตพื้นที่และศึกษานิเทศก์ สพป.กส.เขต 1
 - เชิญเทศบาลตำบลไผ่
 - เชิญกรรมการสถานศึกษา
 - เชิญครูศูนย์เด็ก
2. กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง
3. กิจกรรมสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจ ฯลฯ

► การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

หลักการ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการกำกับ ติดตามและร่วมกันพัฒนางานอย่างกัลยาณมิตร โดยการมีระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ นำมาสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ (PDCA) และมีความต่อเนื่องโดยอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และนักวิจัย

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนโคกล่ามวิทยาสั่งระบบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การมอบหมายบทบาทให้ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแกนนำเป็นผู้นิเทศและนำผลที่ได้มาสะท้อนเพื่อการพัฒนาปรับปรุง
2. การจับคู่นิเทศระหว่างครูที่สอนในช่วงชั้นเดียวกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้และปรับปรุง รวมทั้งสร้างรูปแบบที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอน



๐ การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน

หลักการ การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐานเป็นกลไกที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาที่ต้องเน้นความร่วมมือ (Collaboration) จากเพื่อนครูและผู้บริหารรวมทั้งชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การแก้ปัญหาชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรมสำหรับชั้นเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติในชั้นเรียน การเขียนรายงาน นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

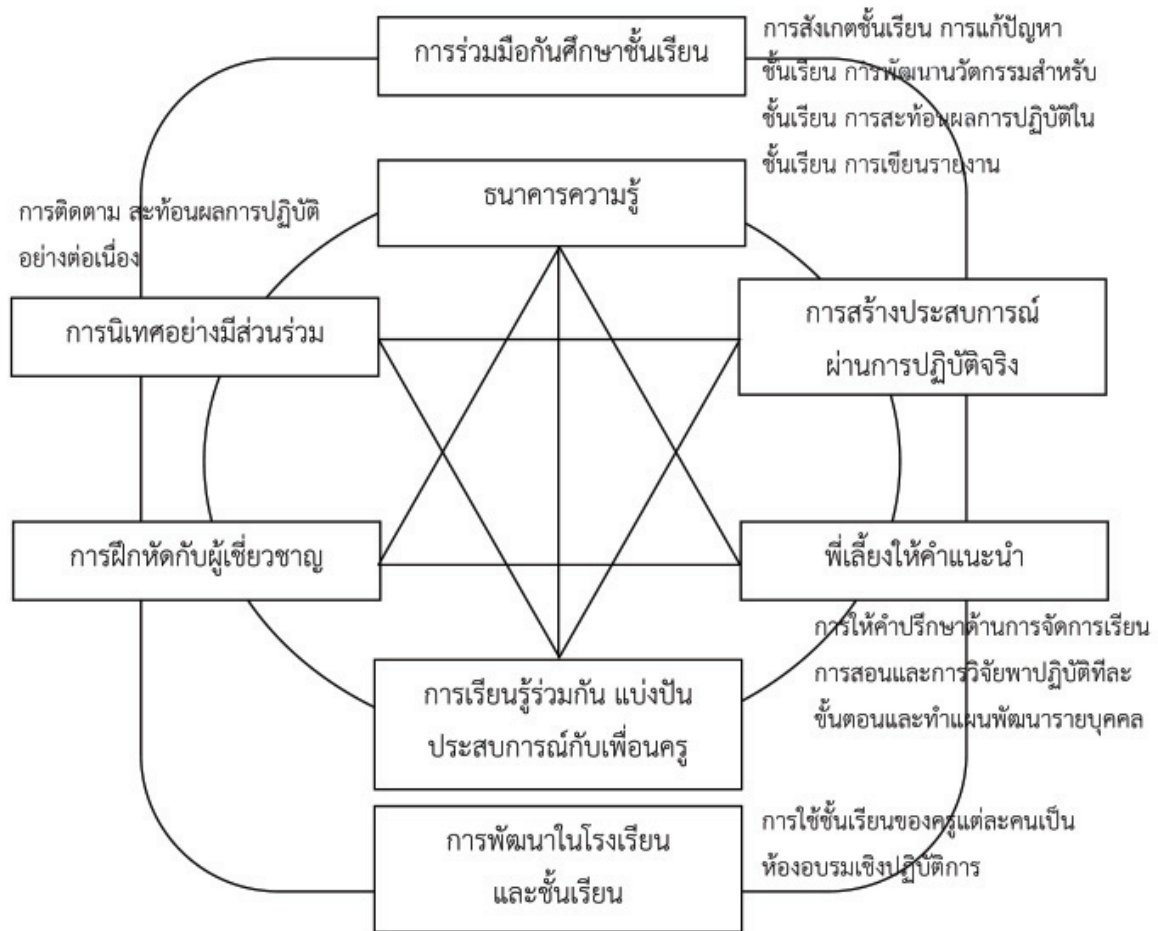
การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนโคกกล่ามวิทยาได้สร้างขั้นตอนในการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การร่วมมือกันค้นหาปัญหาในชั้นเรียน
2. การร่วมมือกันศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์การออกแบบแนวทางการแก้ปัญหา
3. การร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน
4. การร่วมมือกันปฏิบัติ
5. การร่วมมือกันสรุปและสะท้อนผลการปฏิบัติ
6. การร่วมมือกันเขียนรายงาน



3.3 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกหน้าเกลี้ยง วิทยาคม



ภาพที่ 4.17 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนโคกหน้าเกลี้ยงวิทยาคม



รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑ ธนาคารความรู้

หลักการ ธนาคารความรู้ เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับให้ครูในโรงเรียนใช้ในการ
การศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นรูปแบบของธนาคารความรู้จะ
เป็นการนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารที่สอดคล้องกับความต้องการ
ของสถานศึกษา โดยใช้สื่อหรือนวัตกรรมต่างๆ มีการเก็บรวบรวม และมีการจัดเก็บอย่าง
เป็นระบบ สะดวกต่อการค้นคว้า และ นำองค์ความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียนของครู
แต่ละคน โดยการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้ตรงความต้องการในการพัฒนา

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม รูปแบบของธนาคารความรู้ที่
สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม
2. วิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม
3. เป็นแหล่งรวบรวมตัวอย่างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้แบบคละชั้นที่

สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

ตารางที่ 4.15 แสดงบทบาทของผู้บริหารฯ บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและ
ศึกษานิเทศก์ด้านธนาคารความรู้ โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนทางด้านสถานที่ตั้ง ห้องจริยธรรมและห้องสมุด จัดเป็นมุม • อินเทอร์เน็ต (Internet) • สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการ ค้นคว้าความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> • รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม • การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น • สื่ออิเล็กทรอนิกส์ • วัสดุทัศนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> • รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม • การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น • สื่ออิเล็กทรอนิกส์ • วัสดุทัศนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม



๐ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

หลักการ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง เป็นการลงมือปฏิบัติในสภาพจริง โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การร่วมมือกันสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติจากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม มีวิธีการในการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดให้มีพี่เลี้ยงในการรวมกลุ่มเพื่อให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และให้คำแนะนำในการเขียนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม ประมาณ 1-2 แผน

2. ครูลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยสามารถใช้ธนาคารความรู้ที่จัดเตรียมไว้

3. พี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ในการปรับปรุง และการนำไปใช้

ในชั้นเรียน

4. นำไปใช้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งประเมินตนเองและผู้เรียนจากการนำไป

ใช้ในสภาพจริง

5. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการพัฒนางานจากการนำไปใช้ และมีพี่เลี้ยงคอยกำกับติดตามผลงานการดำเนินงาน เพื่อให้สะท้อนผลงานในการปรับปรุงและพัฒนา



ตารางที่ 4.16 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง โรงเรียนโคกหน้าเกลี้ยงวิทยาคม

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • จัดหาวิทยากร (พระภิกษุ) มาช่วยจัดกระบวนการเรียนรู้ • สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ • มาตรการส่งเสริม กำกับติดตาม ประเมินผล ลงสู่แผนปฏิบัติการ • สรุปรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบคละชั้นที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (ประมาณ 1 หน่วย) • ระดับปฐมวัย • วิทยาศาสตร์ • ภาษาไทย และอังกฤษ • คณิตศาสตร์ • การงานอาชีพ และเทคโนโลยี • สุขศึกษา พลศึกษา • สังคมศึกษา และศิลปะ • กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน • จัดทำสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม หนังสือเล่มเล็กที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> • อบรมปฏิบัติการฝึกปฏิบัติที่มีตัวอย่างชัดเจน มีแนวทางต้นแบบ การจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม • อบรมปฏิบัติการ

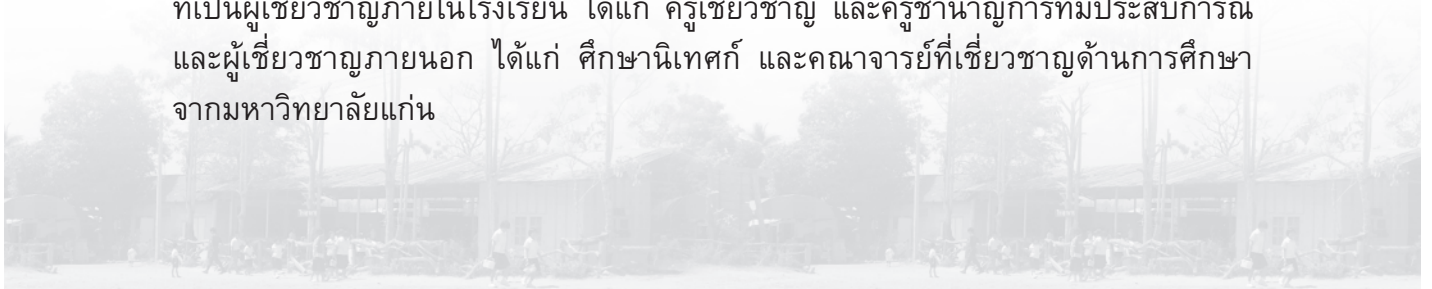
► **พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ**

หลักการ การมีระบบพี่เลี้ยง ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมปฏิบัติการไปพร้อมๆ กัน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกหน้าเกลี้ยงวิทยาคม มีรูปแบบในการดำเนินงานในการที่ให้พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยงที่มีความชำนาญเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมลงมือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กำหนดบทบาทของพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ โดยกำหนดให้มีครูแกนนำที่เป็นผู้เชี่ยวชาญภายในโรงเรียน ได้แก่ ครูผู้เชี่ยวชาญ และครูชำนาญการที่มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญภายนอก ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแก่น



2. กำหนดการวางแผนในการรับการนิเทศจากพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้
3. มีการสะท้อนผลการนิเทศร่วมกันระหว่างครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และรับฟังคำแนะนำ และแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจริง

ตารางที่ 4.17 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยง วิทยาคม

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • นิเทศอย่างมีส่วนร่วม • สะท้อนผล สังเกตการสอน • กำกับติดตาม • แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> • ทำแผนการจัดการเรียนรู้ • รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง • ในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ • นิเทศ สะท้อนผล 	<ul style="list-style-type: none"> • พาทำแผน รวบรวมข้อมูล • ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน • การจัดการเรียนรู้ และพัฒนา • สื่อ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม • สะท้อนผล สังเกตการจัดการ • เรียนรู้

📌 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

หลักการ การร่วมมือร่วมใจ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การส่งต่อหรือถ่ายทอดปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อสร้างเป็นชุมชนนักปฏิบัติ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม มีรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู โดยการถ่ายทอดหรือสะท้อนผลการปฏิบัติงานในสภาพจริง และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน รวมทั้งการสร้างแนวปฏิบัติร่วมกันสู่การเป็น ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



1. กำหนดให้มีการร่วมสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนในสภาพจริง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม โดยมีการจัดมุมสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในห้องวิชาการของโรงเรียน ในช่วงก่อนขึ้นชั้นเรียน พักกลางวันและหลังเลิกเรียน

2. ประชุมสะท้อนผลเกี่ยวกับปัญหาในการออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ และสื่อการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาร่วมกัน

๐ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

หลักการ การฝึกหัดและฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ ความรู้และประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม มีรูปแบบเกี่ยวกับการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการสาธิตเกี่ยวกับเทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม โดยครูแกนนำ

2. มีการสาธิตการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม โดยครูแกนนำ และศึกษานิเทศก์คอยให้คำปรึกษา ร่วมกับคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ฝึกปฏิบัติการการสอน ฝึกปฏิบัติไปพร้อมกับผู้เชี่ยวชาญจนสามารถทำได้ด้วยตนเอง

๐ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

หลักการ การมีระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ นำมาสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ (PDCA) และมีความต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม มีรูปแบบการสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยใช้การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม ให้เพื่อนครูทุกคนในโรงเรียนร่วมนิเทศ แบบร่วมด้วยช่วยกัน



ตารางที่ 4.18 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของ
 นักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม โรงเรียน
 โคน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • สังเกตชั้นเรียน • สะท้อนผลร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • จับคู่นิเทศ ปฐมวัยกับ ป.1-ป.3 • ป.4-ป.6 • สังเกตชั้นเรียน • สะท้อนผลร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • สังเกตชั้นเรียน • สะท้อนผลร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

๐ การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน

หลักการ ในการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐานนั้น อาศัย
 ความร่วมมือระหว่างครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญจากคณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) โดยใช้วิธี
 การสังเกตชั้นเรียน การแก้ปัญหาชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรมสำหรับชั้นเรียน การสะท้อน
 ผลการปฏิบัติในชั้นเรียน และการเขียนรายงาน เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนโคน้ำเกลี้ยงวิทยาคม มีรูปแบบการร่วมมือกันศึกษา
 ชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

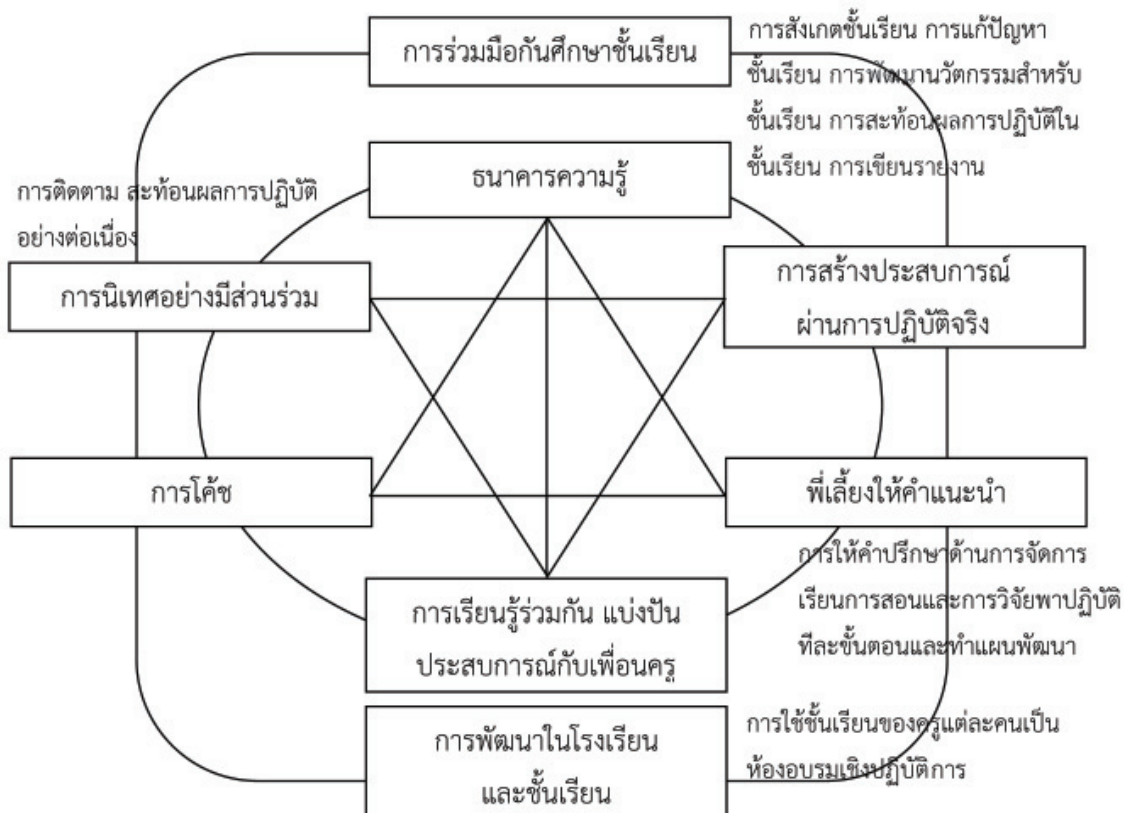
1. ครูในช่วงชั้นเดียวกันร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน
2. ร่วมมือกันหาวิธีการแก้ปัญหา
3. ทดลองใช้ในชั้นเรียน
4. ร้องผู้อำนวยการเขตพื้นที่ฯ ศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์จาก
 มหาวิทยาลัย นิเทศ ติดตาม และสะท้อนผลการปฏิบัติ
5. เปิดชั้นเรียนให้ครูในกลุ่มฯ ผู้ปกครอง หรือต่างเขตมาศึกษาชั้นเรียน
 และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. สรุปผลการพัฒนาชั้นเรียน
7. เขียนผลการพัฒนาในรูปแบบงานวิจัย



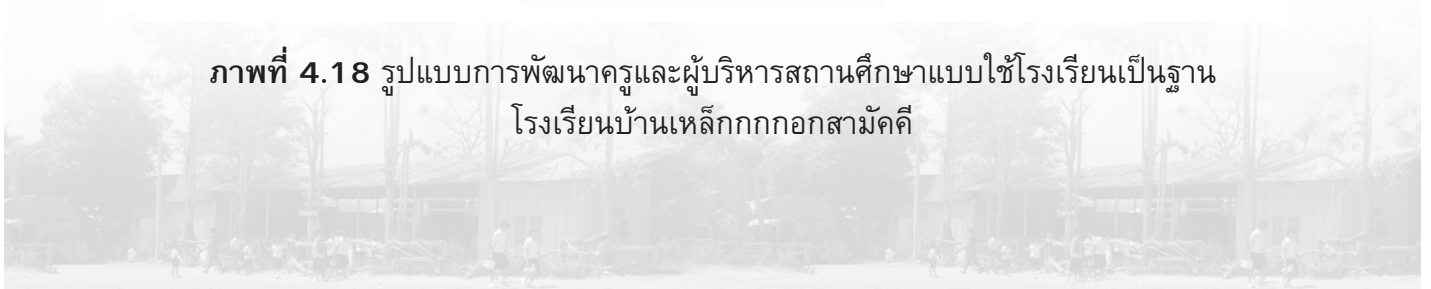
ตารางที่ 4.19 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และบทบาทของ
 นักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัย
 เป็นฐานโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ กำหนดให้ครูแต่ละคน มีงานวิจัยคนละ 1 เรื่อง จัดกิจกรรมเปิดชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานการวิจัย ในชั้นเรียนแบบง่าย 1 เรื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแบบฟอร์มรายงานวิจัย ในชั้นเรียน ร่วมวิจัย พาทำวิจัย

**3.4 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเหล็ก
 กกกอกสามัคคี**



ภาพที่ 4.18 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี



รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑ ธนาคารความรู้

หลักการ ธนาคารความรู้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับให้ครูในโรงเรียนใช้ในการ
การศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นรูปแบบของธนาคารความรู้จะ
เป็นการนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารที่สอดคล้องกับความต้องการ
ของสถานศึกษา โดยใช้สื่อหรือนวัตกรรมต่างๆ มีการเก็บรวบรวม และมีการจัดเรียงไว้
อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นคว้า และนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียนของครู
แต่ละคน โดยการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้ตรงความต้องการในการพัฒนา

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี รูปแบบของธนาคารความรู้
ที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

- การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์
 - การวิเคราะห์เนื้อหาให้ตรงกับตัวชี้วัด
 - การออกข้อสอบให้ตรงกับตัวชี้วัด
 - ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์
- ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินการคิดวิเคราะห์
 - สื่อ/นวัตกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
 - สื่อ ICT
 - ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
 - เทคนิคการสอนคณิตคิดเร็ว



ตารางที่ 4.20 แสดงบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและ
 ศึกษานิเทศก์ ของธนาคารความรู้ โรงเรียนบ้านเหล็กกอกอกสามัคคี

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุน ส่งเสริม จัดทำ จัดทำห้อง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศ สื่อ ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ จัดผู้ดูแล และจัดระบบสารสนเทศให้เรียบร้อย แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการค้นหาสารสนเทศต่างๆ เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความรู้ เป็นพี่เลี้ยงพาทำ พาปฏิบัติ จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สร้างเครือข่ายทางวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานวิชาการ โรงเรียน อื่นๆ

๖ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

หลักการ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง เป็นการลงมือปฏิบัติ ในสภาพจริง โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การร่วมมือกันสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติจาก เพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านเหล็กกอกอกสามัคคี มีวิธีการในการสร้าง ประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และ ให้คำแนะนำในการเขียนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
2. ให้พี่เลี้ยงพาทำ ลงมือปฏิบัติไปด้วยกัน จำนวน 1-2 แผนการจัดการ เรียนรู้
3. นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูต้องการได้รับข้อเสนอแนะ แล้วให้ พี่เลี้ยงช่วยวิพากษ์



4. ครูลงมือทำด้วยตนเองพร้อมให้พี่เลี้ยงวิพากษ์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Power Point
5. นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง โดยมีครูพี่เลี้ยง เพื่อนครูร่วมวิพากษ์

ตารางที่ 4.21 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และบทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง โรงเรียนบ้านเหล็กกอกสามัคคี

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • จัดทำโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • ระยะเวลาดำเนินการปลายเดือนมีนาคม 	<ul style="list-style-type: none"> • เข้าร่วมการอบรมและลงมือปฏิบัติจริงในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คณะกลุ่มสาระการเรียนรู้ • นำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน • บันทึกผลการสอนของตนเอง • มีเพื่อนครูมาสังเกตและสะท้อนผล • บันทึกวีดิทัศน์การสอนของตนเอง (ถ้ามี) 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ความรู้ • นำเสนอตัวอย่างแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • นำเสนอตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • จัดหาวิทยากรในการอบรม

► พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

การมีระบบพี่เลี้ยง ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ให้คำแนะนำ ปรีกษาและร่วมปฏิบัติการไปพร้อมๆ กัน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านเหล็กกอกสามัคคี มีรูปแบบในการดำเนินงานในการมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยงที่มีความชำนาญ เพื่อให้คำแนะนำ ปรีกษา และร่วมลงมือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



1. กำหนดบทบาทของพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำ โดยกำหนดให้มีครูแกนนำ
ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญภายในโรงเรียน และเพื่อนครู ช่วงชั้นละ 1 คน ได้แก่
 - ระดับปฐมวัย
 - ระดับประถมศึกษา
 - ระดับประถมศึกษาปลาย
2. ศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 1 จำนวน 3 คน
3. คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. บทบาทของครูแกนนำ รวบรวมข้อมูลที่คณะครูเกิดข้อสงสัยหรือ
ปัญหามานำเสนอ และเรียนรู้ร่วมกัน ให้คำแนะนำ โดยครูพี่เลี้ยงเปิดช่องทางสนทนาผ่านเว็บ
Facebook

ตารางที่ 4.22 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาท
ของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ
โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี

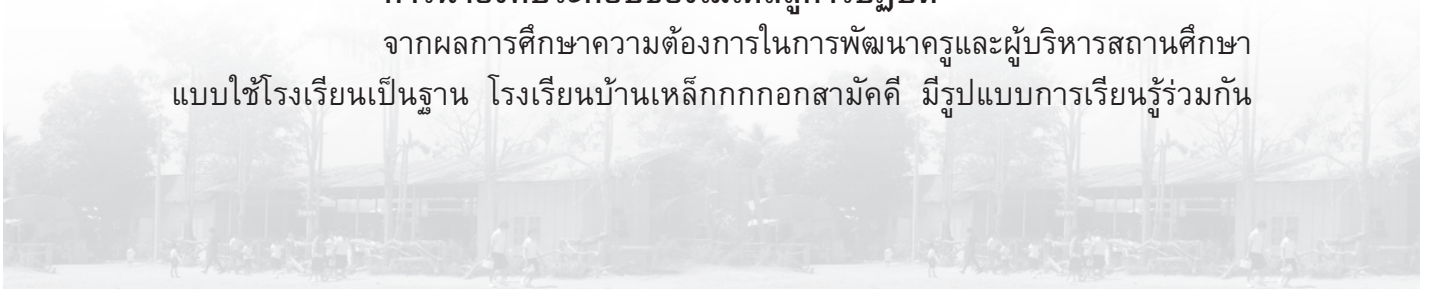
บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • สร้างวัฒนธรรมในการทำงาน เป็นวิถีชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> • รวบรวมข้อมูลที่คณะครูเกิด ข้อสงสัยหรือปัญหามานำเสนอ และเรียนรู้ร่วมกัน ให้คำแนะนำ พี่เลี้ยง เปิดช่องทางสนทนา ผ่านเว็บ Facebook • เป็นที่พึ่งหลักให้เพื่อนครู 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็น พี่เลี้ยง • แนะนำการใช้ Facebook เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ • สน. ดำเนินการนิเทศอย่าง มีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนา

🔍 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

การร่วมมือร่วมใจ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การส่งต่อ
หรือถ่ายทอดปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อสร้างเป็น
ชุมชนนักปฏิบัติ

📌 การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี มีรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน



แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูโดยการถ่ายทอด หรือสะท้อนผลการปฏิบัติงานในสภาพจริง และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน รวมทั้งการสร้างแนวปฏิบัติ ร่วมกันสู่การเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดให้มีการสนทนาร่วมกันเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติการสอน ในสภาพจริง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยมีการจัดมุมสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เช่น กิจกรรมเสวนาระหว่างพักกลางวัน

2. ประชุมสะท้อนผลเกี่ยวกับปัญหาในการออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบเป็นทางการ โดยประชุมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการ พัฒนาร่วมกัน

► การโค้ช

การฝึกหัดและฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการถ่ายทอด เทคนิค วิธีการ ความรู้และประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านเหล็กกอกอกสามัคคี มีรูปแบบการโค้ช ที่ให้ความรู้ พาลงมือปฏิบัติ มีลักษณะเป็นโค้ชเฉพาะเรื่องที่ครูในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติกันเองได้ ภายในโรงเรียน

► การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

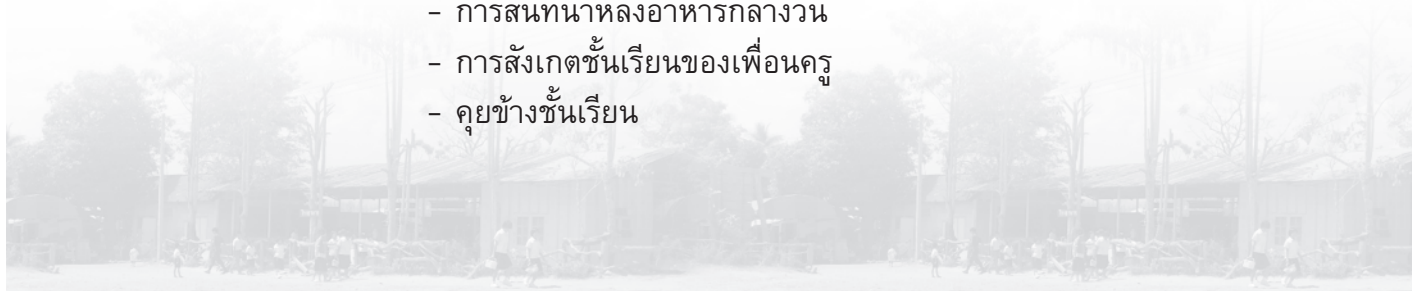
การมีระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ นำมาสู่การ ปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ (PDCA) และมีความต่อเนื่องโดยอาศัยความร่วมมือจาก เพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนบ้านเหล็กกอกอกสามัคคีมีรูปแบบการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน โดยการประเมิน ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย

- การสนทนาหลังอาหารกลางวัน
- การสังเกตชั้นเรียนของเพื่อนครู
- ค่อยข้างชั้นเรียน



- คู่กันเป็นช่วงชั้นเดียวกัน
- คู่กันสำหรับกลุ่มที่มีปัญหาเดียวกัน
- นิเทศกันตลอดเวลาผ่านการสนทนา

2. การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ประกอบด้วย
 จัดครูผู้มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้นิเทศ เกี่ยวกับภาษา วิทยาศาสตร์

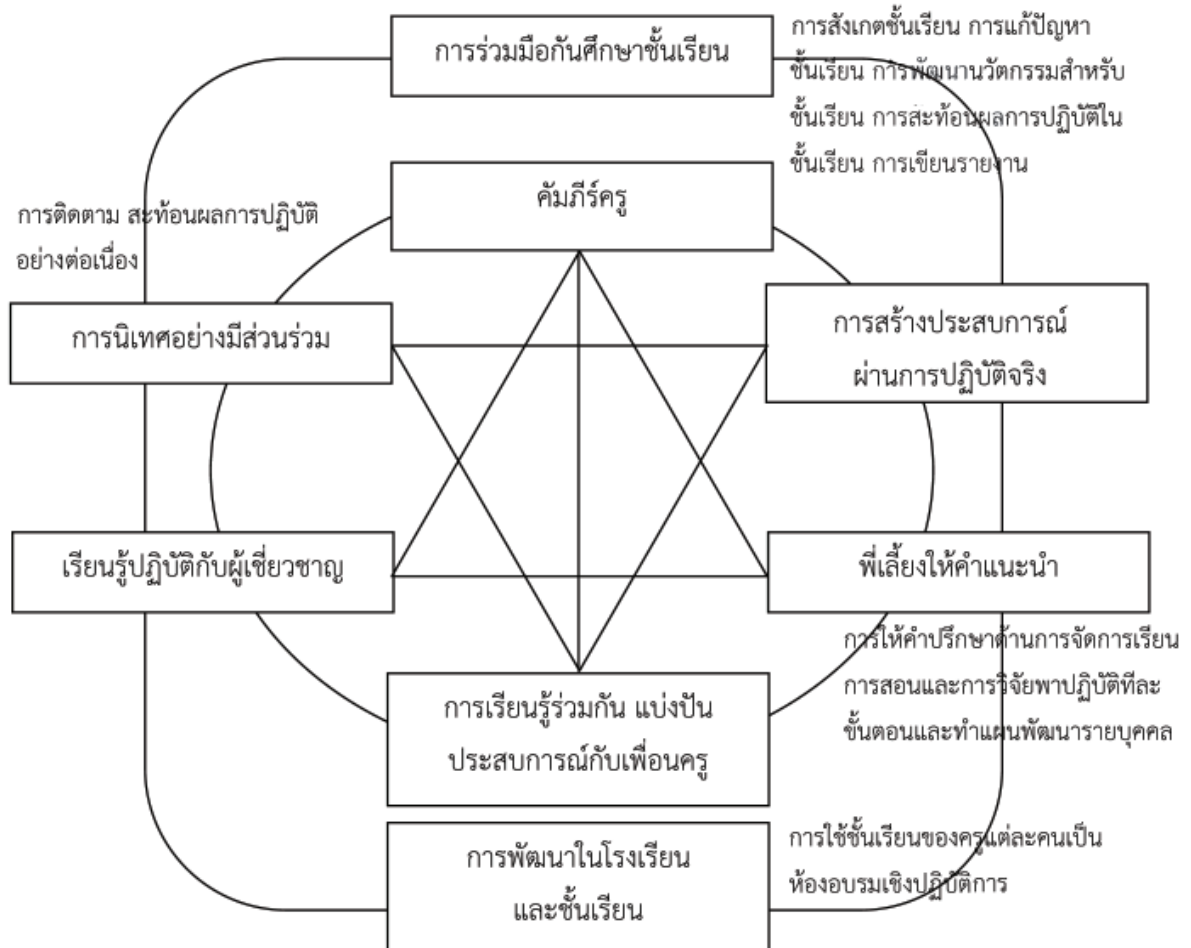
คณิตศาสตร์ และปฐมวัย

ตารางที่ 4.23 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของ
 นักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านสถานศึกษาการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนและกำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง • มอบหมายครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศอย่างชัดเจน • จัดทำแบบสรุปผลการสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศเกี่ยวกับภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และปฐมวัย • ครูเตรียมหัวข้อเพื่อรับการนิเทศ • การเล่าสู่กันฟังกับเพื่อนครู • ครูสรุปและบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำแบบฟอร์มสรุปการนิเทศ • ร่วมนิเทศ



3.5 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองโพนวิทยายน



ภาพที่ 4.19 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนหนองโพนวิทยายน



รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนหนองโพนวิทยายน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑ ธนาคารความรู้/คัมภีร์ความรู้

หลักการ ธนาคารความรู้/คัมภีร์ความรู้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับให้ครู
 ในโรงเรียนใช้ในการศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การนำเสนอองค์ความรู้
 เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้คุณลักษณะของสื่อต่างๆ เช่น ชุดสร้างความรู้
 สมุดเล่มเล็ก การเรียนรู้บนเครือข่าย (Web-based learning) ดังนั้น ภายในธนาคารความรู้/
 คัมภีร์ความรู้ จะเป็นการนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่สอดคล้อง
 กับด้านการจัดการเรียนรู้ และจัดเรียงไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นคว้า และนำ
 องค์ความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูแต่ละคน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนหนองโพนวิทยายน รูปแบบของธนาคารความรู้ที่
 สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุน
 ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถคิดวิเคราะห์
2. ส่งเสริมให้มีวิธีการฝึกทักษะการอ่าน และการเขียน สำหรับผู้เรียน
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิธีการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดการสร้าง
 ความรู้
4. แสดงตัวอย่างงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยใน
 ชั้นเรียน
5. ข้อความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย
 ในชั้นเรียน
6. หลักการผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการสร้างสื่อ
 และนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการเรียนรู้



ตารางที่ 4.24 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของ
 นักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านธนาการความรู้ครู/คัมภีร์ความรู้
 โรงเรียนหนองโพนวิทยายน

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัย และศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • จัดเตรียมห้อง • จัดหา Wifi • จัดคอมพิวเตอร์ • ดำารชั้นสูงเกี่ยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดระบบสารสนเทศทั้ง 5 เรื่อง ตามความต้องการ ให้สามารถ สืบค้นง่าย • จัดมุมคัมภีร์ของตนเอง ที่ห้องเรียน • พัฒนาคู่มือบันทึกงาน/ปัญหา/ การสังเกตชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ การเขียนวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> • รวบรวมสารสนเทศเพื่อติดตั้ง ในคอมพิวเตอร์ของโรงเรียน • ดำารชั้นสูงเกี่ยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน • สร้างคู่มือบันทึกต้นแบบที่แสดง ให้เห็นความคิดรวบยอด

► การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

หลักการ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการที่
 ต่อเนื่องจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้จากธนาการความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อนำลงสู่
 การลงมือปฏิบัติในสภาพจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การร่วมมือ
 กันสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติจากเพื่อนครู ผู้บริหารฯ ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

ในการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงของโรงเรียนหนองโพน
 วิทยายน จะเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาให้หลักการ และ
 พาปฏิบัติพร้อมกันที่ละขั้นตอนในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม
 การเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้

1. คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยให้หลักการตามปัญหาเด็ก/ตามสาระ
 การเรียนรู้ เพื่อนำมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
2. คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยนำไปปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการ
 จัดการเรียนรู้ โดยที่ครูฝึกทำตามที่ละขั้นตอน โดยให้พี่เลี้ยงพาปฏิบัติทั้งการเขียนแผน
 การผลิตสื่อ ประมาณ 1-2 แผน
3. ครูในโรงเรียนลงมือจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวเองพร้อมกับ
 มีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในบางโอกาส



4. ครู ศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยร่วมกันวิพากษ์ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้

5. ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ไปใช้ในชั้นเรียนจริงที่ตนเองรับผิดชอบพร้อมกับมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในบางโอกาส

ตารางที่ 4.25 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง โรงเรียนหนองโพนวิทยายน

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • แผนพัฒนาศักยภาพครูเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้อยู่ในแผนปฏิบัติการโรงเรียนทั้งระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • แบ่งความรับผิดชอบคนละกลุ่มสาระการเรียนรู้ • ทำการวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ 	<ul style="list-style-type: none"> • ร่วมปฏิบัติการให้แนวทางในการสร้างแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ต้นแบบ • ให้แนวทางในการทำวิจัยและร่วมวิจัย • สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนและนวัตกรรมฯ

๐ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

หลักการ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำการมีระบบพี่เลี้ยง ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ให้คำแนะนำ ปรึกษาและร่วมปฏิบัติการไปพร้อมๆ กัน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

องค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำจากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนหนองโพนวิทยายน มีรูปแบบการดำเนินงานในการมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยงที่มีความชำนาญ เพื่อให้คำแนะนำ ปรึกษา และลงมือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พี่เลี้ยง นักวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และศึกษานิเทศก์



2. ครูแกนนำในโรงเรียน ประจำโรงเรียนแม่ และโรงเรียนสาขา
3. เป็นที่ปรึกษาได้ตลอดเวลา ช่วยเหลือเวลามีปัญหาติดขัด
4. ข้อเสนอ ประสานงานกับนักวิจัย และศึกษานิเทศก์รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อนครู โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้ให้กำลังใจ

ตารางที่ 4.26 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ด้านที่เลี้ยงให้คำแนะนำโรงเรียนหนองโพนวิทยายน

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • ออกคำสั่งแต่งตั้ง • ประชาสัมพันธ์ • สร้างขวัญกำลังใจ • นิเทศ • สร้างการแลกเปลี่ยน Online • บันทึกวีดิทัศน์การสอน 	<ul style="list-style-type: none"> • แนะนำ ประสานงาน ปรึกษาหารือ ช่วยทำทุกอย่างแบบกัลยาณมิตร • นิเทศแบบมีส่วนร่วม • สร้างการแลกเปลี่ยน Online 	<ul style="list-style-type: none"> • นิเทศแบบมีส่วนร่วม • ให้แนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบง่ายมีคู่มือ บันทึก • ติดต่อประสานงานจากครูแกนนำ • สร้างการแลกเปลี่ยน Online

► การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

หลักการ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู เป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จในการพัฒนาในขณะที่ครูกำลังดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง โดยการร่วมมือร่วมใจ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การส่งต่อหรือถ่ายทอดปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อสร้างเป็นชุมชนนักปฏิบัติ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนหนองโพนวิทยายน นำองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู ลงสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินการดังนี้

1. มีการสนทนาช่วงพักเที่ยง เกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวันร่วมกัน
2. ปรึกษาหารือกลุ่มย่อย ในช่วงเวลาพักเที่ยง หรือตามโอกาส เกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน



ตารางที่ 4.27 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู โรงเรียนหนองโพนวิทยายน

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • มีการบันทึกจากการนิเทศ • บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับครู 	<ul style="list-style-type: none"> • บันทึกการนิเทศ • บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู 	<ul style="list-style-type: none"> • แบบบันทึกชั้นเรียน • แบบบันทึกปัญหา • แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน • บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

🔍 เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ

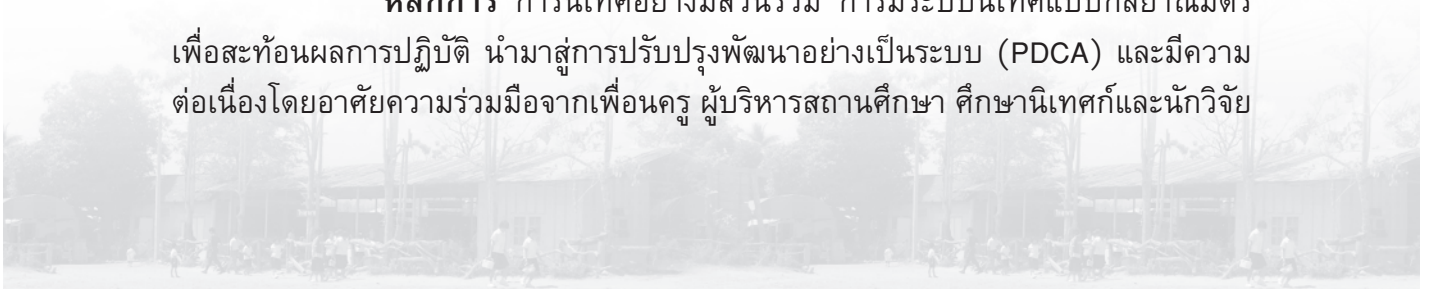
หลักการ เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นกระบวนการฝึกหัดและฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ ความรู้และประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

1. โรงเรียนหนองโพนวิทยายน นำองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญลงสู่การปฏิบัติโดยการเชิญศึกษานิเทศก์ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาฝึกการปฏิบัติโดยแนะแนวทางอย่างเป็นขั้นตอน ปฏิบัติไปที่ละขั้นฝึกปฏิบัติจริง
2. จัดทำคู่มือสำหรับการฝึกปฏิบัติ เฉพาะเรื่องที่ครูในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เช่น การผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

🔍 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

หลักการ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม การมีระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ นำมาสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ (PDCA) และมีความต่อเนื่องโดยอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย



การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

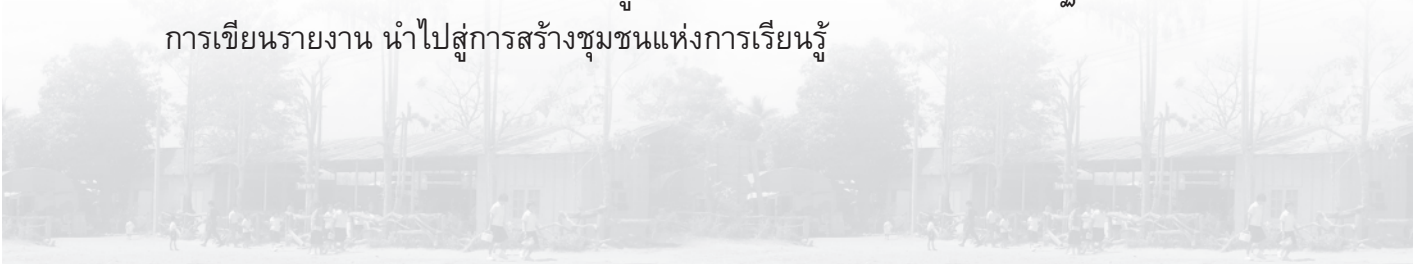
1. จัดกลุ่มการนิเทศตามปัญหาเด็ก/ตามสาระการเรียนรู้ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ผ่านการปรึกษาหารือ
2. การนิเทศเพื่อส่งต่อปัญหาจากระดับปฐมวัย ชั้น ป.1, ป.1 ชั้น ป.2, ป.2 ชั้น ป.3, ป.3 ชั้น ป.4, ป.4 ชั้น ป.5, ป.5 ชั้น ป.6

ตารางที่ 4.28 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม โรงเรียนหนองโพนวิทยายน

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • มีการบันทึกจากการนิเทศ • บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับครู 	<ul style="list-style-type: none"> • บันทึกการนิเทศ • บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู 	<ul style="list-style-type: none"> • แบบบันทึกชั้นเรียน • แบบบันทึกปัญหา • แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน • บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

► การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน

หลักการ การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน เป็นกลไกที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาที่ต้องเน้นความร่วมมือ (Collaboration) จากเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การแก้ปัญหาชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับชั้นเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติในชั้นเรียน การเขียนรายงาน นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้



การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนหนองโพนวิทยายน ได้สร้างขั้นตอนการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนที่นำไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

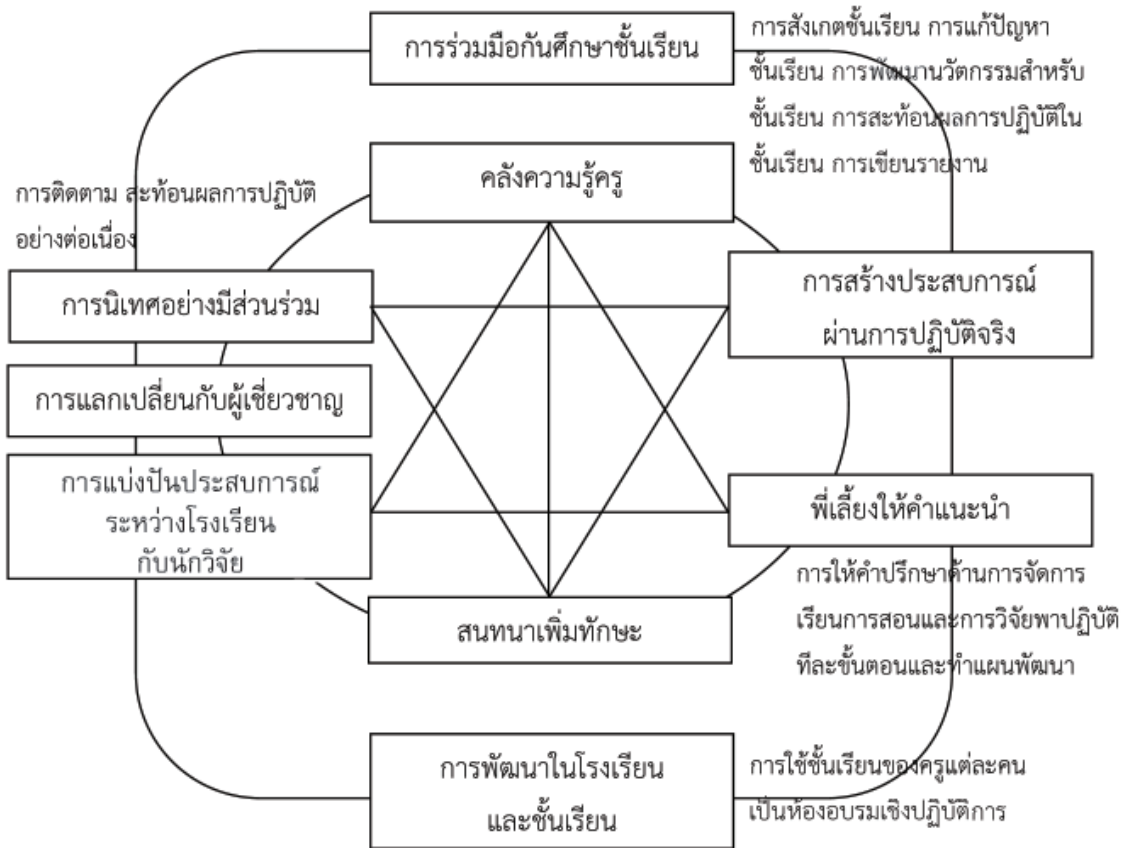
1. ปรีกษาหารือ เปิดใจ (มองในแง่ดี) เกี่ยวกับปัญหา
2. ร่วมกันค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา
3. นำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติในชั้นเรียนจริง
4. สะท้อนผลการปฏิบัติ และนำไปปรับปรุงแก้ไข สะท้อนทั้งในกลุ่มย่อยและในการระดมสมองในกลุ่มใหญ่ (ทั้งโรงเรียนแม่และโรงเรียนสาขา) รวมทั้ง นักวิจัยและศึกษานิเทศก์
5. สรุปผลและรายงาน โดยพัฒนาแบบฟอร์มรายงานตามรูปแบบงานวิจัยง่าย ๆ เปิดชั้นเรียนโดยให้ผู้ปกครองเข้ามาดูชั้นเรียนและถกปัญหาร่วมกับครู

ตารางที่ 4.29 แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของครู และ บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์ ด้านการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโรงเรียนหนองโพนวิทยายน

บทบาทของผู้บริหารฯ	บทบาทของครู	บทบาทของนักวิจัยและศึกษานิเทศก์
<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน • กำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณครูจะต้องจัดการเรียนรู้และมีนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน • ผลและเยี่ยมชั้นเรียน • นโยบายเปิดชั้นเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามาร่วมสะท้อน 	<ul style="list-style-type: none"> • ร่วมมือกันจัดทำแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • แบ่งปันเครื่องมือ ประสิทธิภาพร่วมกัน • ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยและเขียนรายงานวิจัยที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำแผนและนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ • สะท้อนผลการปฏิบัติของครูเพื่อนำไปปรับปรุง • ร่วมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์



3.6 กระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ท่งศรีเมืองประชาวิทย์

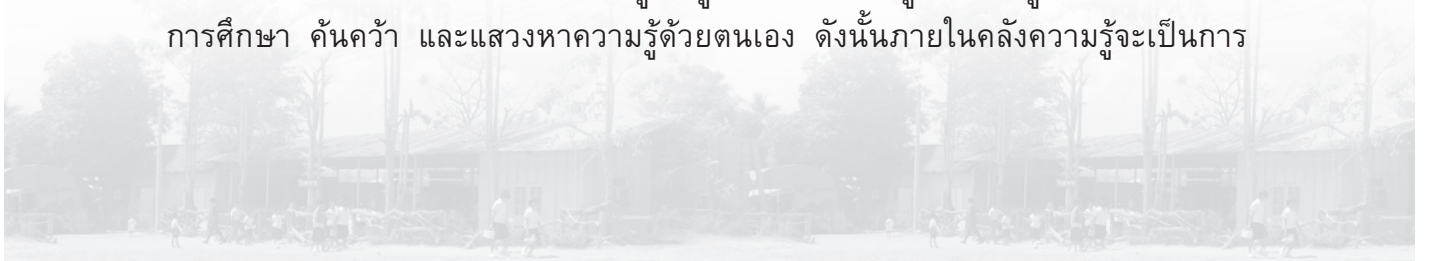


ภาพที่ 4.20 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนท่งศรีเมืองประชาวิทย์

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 โรงเรียนท่งศรีเมืองประชาวิทย์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

▶ **คลังความรู้ครู**

หลักการ คลังความรู้ ครูเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนใช้ในการ
 การศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นภายในคลังความรู้จะเป็นการ



นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่สอดคล้องกับด้านการจัดการเรียนรู้ และจัดเรียงไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นคว้า และนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความต้องการและสภาพพื้นฐานของโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ พบว่า

1. วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ การสอน เทคนิคการสอนคิดวิเคราะห์ ตัวอย่างสื่อ ตัวอย่างแผน วิธีการวัดและประเมินการคิดวิเคราะห์ ตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในทุกสาระการเรียนรู้
2. ได้ทำการศึกษาหลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยา และวิธีการสอนเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับเด็กพิเศษและเด็กปกติ
3. ศึกษานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ใช้สำหรับเด็กพิเศษและเด็กปกติ
4. ศึกษาหลักการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ
5. สรรหาแหล่งสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม เช่น เว็บไซต์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุมีเดีย ตลอดจน เพื่อพัฒนาเด็กพิเศษและเด็กปกติ

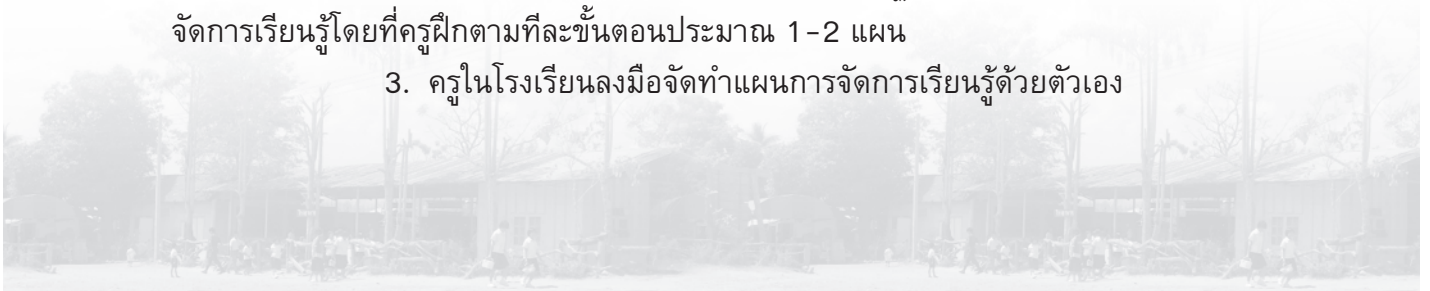
๐ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

หลักการ การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้จากธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อนำลงสู่การลงมือปฏิบัติในสภาพจริงได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การร่วมมือกันสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติจากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิจัย

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

ในการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงของโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ จะเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาให้หลักการ และนำไปปฏิบัติที่ละขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ใช้สำหรับเด็กพิเศษและเด็กปกติ มีขั้นตอนดังนี้

1. คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยให้หลักการเกี่ยวกับเด็กพิเศษและปกติ เพื่อนำมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
2. คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยนำไปปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยที่ครูฝึกตามที่ละขั้นตอนประมาณ 1-2 แผน
3. ครูในโรงเรียนลงมือจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง



4. ครู ศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยร่วมกันวิพากษ์ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้
5. ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ไปใช้ในชั้นเรียนจริงที่ตนเองรับผิดชอบ

► พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)

หลักการ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) เป็นกระบวนการที่สร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองในการพัฒนาโรงเรียน โดยการมีระบบพี่เลี้ยงที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ประจำโรงเรียนให้คำแนะนำกับเพื่อนครูในโรงเรียน ปรีกษาและร่วมปฏิบัติการไปพร้อมๆ กัน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์มีครูพี่เลี้ยงเป็นแกนนำให้คำปรึกษาเวลาดัดขัดติดตามกำกับผลงานการปฏิบัติของเพื่อนครูให้กำลังใจ ประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการพัฒนาศักยภาพ

► สันทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์

หลักการ การสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันกับเพื่อนครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จในการพัฒนา ในขณะที่ครูกำลังดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง โดยการร่วมมือร่วมใจ การแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน การส่งต่อหรือถ่ายทอดปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อสร้างเป็นชุมชนนักปฏิบัติ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์นำองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูลงสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินการดังนี้

1. แบบไม่เป็นทางการ ใช้ช่วงระยะเวลาว่างคาบเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูที่สอนในช่วงชั้นเดียวกัน เพื่อนครูที่สอนอยู่ห้องติดกัน หรือช่วงรับประทานอาหาร และหลังเสร็จสิ้นภารกิจ
2. แบบเป็นทางการ โดยจะจัดกิจกรรมสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ สัปดาห์ละ 1 วัน



๑ การแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา

หลักการ การแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา เป็น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ระหว่างครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย และนักศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ได้นำองค์ประกอบของการแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับหลักการทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ระหว่างเด็กพิเศษกับเด็กปกติ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์มหาวิทยาลัย
2. จัดกรณีศึกษา(case study)ร่วมกันระหว่างครูและนักศึกษาระดับปริญญาโท
3. แนะนำเพื่อนครูเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

๒ การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ

หลักการ การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นกระบวนการสร้างความชำนาญและความมั่นใจให้กับครู โดยการฝึกหัดและฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ ความรู้ และประสบการณ์สู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ได้นำองค์ประกอบของโมเดล คือ การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ ลงสู่การปฏิบัติโดยการเชิญศึกษานิเทศก์ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาฝึกปฏิบัติเฉพาะเรื่องที่คุณครูในโรงเรียนไม่สามารถช่วยกันปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิพากษ์

๓ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

หลักการ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมของโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ มีระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ นำมาสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ (PDCA) และมีความต่อเนื่องโดยอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักวิจัย



การนำองค์ประกอบของโมเดลสู่การปฏิบัติ

โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทยุได้นำองค์ประกอบโมเดลสู่การปฏิบัติในการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมดังนี้

1. การศึกษาผู้เรียนร่วมกันระหว่างครู ชั้น ป.1 กับ ป.2, ป.2 กับ ป.3, ป.3 กับ ป.4, ป.4 กับ ป.5, ป.5 กับ ป.6 เพื่อระดมสมองในการหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกัน
2. การร่วมมือจากผู้ปกครองในการสะท้อนผลการแก้ปัญหาผู้เรียน (โครงการเยี่ยมบ้าน โครงการพบผู้ปกครองทำความเข้าใจ) จัดประชุมผู้ปกครอง (โดยหากลยุทธ์จงใจ)
3. ครูประจำชั้นร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหา ร่วมกัน
4. สรุปแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้ปกครองและครู
5. รายงานผลการพัฒนาชั้นเรียน ตามแบบฟอร์มซึ่งมีโครงสร้างตามรายงานวิจัย
6. นำข้อค้นพบไปพัฒนาชั้นเรียนต่อไป
7. เผยแพร่ผลงานการพัฒนาต่อสาธารณะ (ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร)

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านความเป็นประโยชน์ 3) ด้านความถูกต้อง 4) ด้านความเหมาะสม และ 5) ด้านความเป็นไปได้ มีผลการศึกษาดังนี้

4.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

จากข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 83.33 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 100 โดยร้อยละ 66.67 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารและประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองประมาณ 5-10 ปี (ร้อยละ 66.67) โดยผลการประเมินในด้านต่างๆ มีผลการประเมิน ดังนี้



ตารางที่ 4.30 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	สถานศึกษาของท่านมีความต้องการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาฯ	4.50	0.84	มากที่สุด
2.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาฯ	4.50	0.55	มากที่สุด
3.	ท่านมีความต้องการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	4.33	0.82	มาก
4.	ท่านมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ	3.83	1.17	มาก
5.	ท่านมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ด้านการบริหาร	3.83	0.75	มาก
6.	ท่านต้องการแนวทางในการให้ความรู้และร่วมพัฒนาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม	3.83	0.98	มาก
	เฉลี่ย	4.14	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.85) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความต้องการสูงที่สุด คือ สถานศึกษาของท่านมีความต้องการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.84) และความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55)



ตารางที่ 4.31 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา	3.83	0.75	มาก
2.	รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อท่านและหน่วยงานเป็นอย่างมาก	4.00	0.89	มาก
3.	บุคลากรในสถานศึกษา สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.41	มาก
4.	สามารถเป็นแกนนำที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับสถานศึกษาอื่นได้	3.83	0.75	มาก
5.	สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้	4.17	0.75	มาก
6.	รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นี้สามารถประยุกต์ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาเรื่องอื่นๆ ในสถานศึกษาได้	3.83	0.75	มาก
7.	การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก	4.00	0.89	มาก
8.	ผลจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้	4.00	0.63	มาก
9.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการประเมินทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา	4.00	0.63	มาก
10.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน	4.33	0.82	มาก
	เฉลี่ย	3.98	0.70	มาก



จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์สูงสุด คือ การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างยิ่งย่น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.82) และสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความถูกต้องสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในบริบทจริง มีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม	3.83	0.75	มาก
2.	มีรูปแบบการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หลายรูปแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทจริง	4.00	0.63	มาก
3.	มีกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์เชิงหลักการ ทฤษฎี และบริบทของความต้องการจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา ที่ถูกต้อง เหมาะสม	3.83	0.41	มาก
4.	มีรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทและการนำไปใช้ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง	3.83	0.41	มาก
5.	มีแผนการดำเนินงานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่ถูกต้องชัดเจน	3.50	0.84	มาก
6.	มีรูปแบบการประสานงาน ที่เป็นระบบ ถูกต้อง ชัดเจน และมีความสะดวกในการดำเนินการ	3.50	0.55	มาก



ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7.	มีรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถสะท้อนผลการรายงาน วิจัยที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาได้จริง	4.00	0.63	มาก
8.	มีรูปแบบการรายงานผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำผลไปใช้ในการแก้ปัญหา และประยุกต์ ใช้งานในสถานศึกษาของท่านได้	3.67	0.52	มาก
	เฉลี่ย	3.77	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร
 สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความความถูกต้องสำหรับ
 ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$,
 S.D. = 0.61) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องสูงสุด คือ มีรูปแบบ
 การศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หลายรูปแบบ
 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทจริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) และมี
 รูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถสะท้อน
 ผลการรายงานวิจัยที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้จริง
 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63)



ตารางที่ 4.33 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

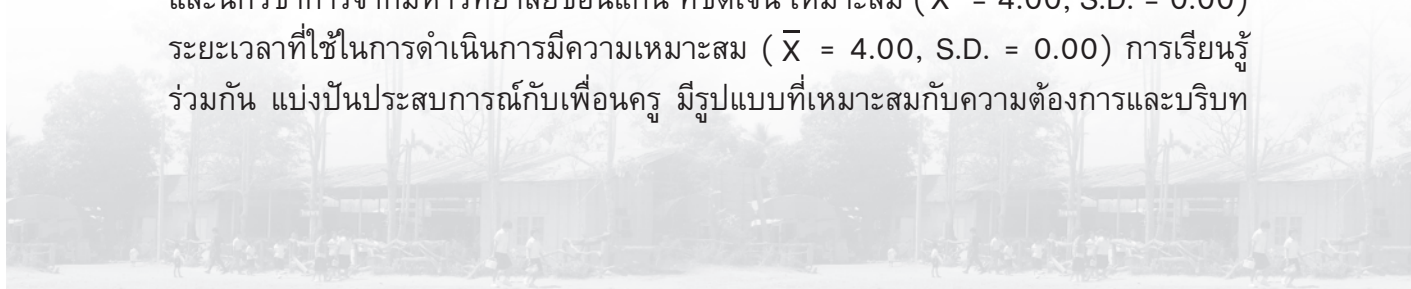
ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	วัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม ชัดเจน	3.50	0.55	มาก
2.	รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างแน่นอน	3.50	0.55	มาก
3.	การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบในระหว่าง การดำเนินการ และมีความต่อเนื่อง จัดเรียงลำดับ ได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.63	มาก
4.	มีแผนการปฏิบัติการในการดำเนินโครงการวิจัยและ พัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชัดเจน เหมาะสม	4.00	0.00	มาก
5.	มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างครูแกนนำ ผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการจาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ชัดเจน เหมาะสม	4.00	0.00	มาก
6.	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีความเหมาะสม	4.00	0.00	มาก
7.	วัสดุ อุปกรณ์มีประสิทธิภาพ คุณภาพ เหมาะสมสำหรับการดำเนินการ	3.83	0.75	มาก
8.	มีรูปแบบการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำในการ ดำเนินการ ที่เหมาะสมชัดเจน และสะดวกต่อการ ดำเนินงาน	3.67	0.52	มาก
9.	ธนาคารความรู้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการ และบริบทในการนำไปใช้จริง	3.83	0.41	มาก
10.	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงมีรูปแบบ ที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	3.50	0.55	มาก
11.	ครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการ จากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเหมาะสมในการ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินการ	3.17	0.41	ปานกลาง



ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
12.	การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.00	0.63	มาก
13.	การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	3.50	0.55	มาก
14.	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีรูปแบบเป็นระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.00	0.89	มาก
15.	การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	3.83	0.75	มาก
16.	การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนที่มีผู้ปกครอง ประชาชน ชาวบ้าน แหล่งภูมิปัญญาในชุมชน มีความเหมาะสมในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	3.83	0.75	มาก
	เฉลี่ย	3.76	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.58) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเหมาะสมสูงที่สุด คือ การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบในระหว่างการดำเนินการ และมีความต่อเนื่อง จัดเรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) มีแผนการปฏิบัติการในการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชัดเจน เหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างครูแกนนำ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ นักวิจัย และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ชัดเจน เหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท



ในการนำไปใช้จริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) และการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีรูปแบบเป็นระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	วัตถุประสงค์ครอบคลุม และท่านสามารถรับผิดชอบในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.83	0.75	มาก
2.	การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีความน่าเชื่อถือและสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแน่นอน	3.83	0.75	มาก
3.	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและการนำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในชั้นเรียน	3.33	0.82	ปานกลาง
4.	สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.83	0.75	มาก
5.	และสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	4.00	0.89	มาก
6.	สถานศึกษามีครูแกนนำที่พร้อมเป็นวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถและสามารถถ่ายทอดได้อย่างเหมาะสม	3.67	0.52	มาก
7.	สามารถอธิบาย ขยายความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง	3.67	0.52	มาก
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	3.83	0.41	มาก
9.	การเข้าร่วมพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นี้ช่วยให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.67	0.52	มาก

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
10.	การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมุมมองที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษามากขึ้น	4.17	0.75	มาก
11.	มีความมั่นใจว่าสามารถนำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา มาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.63	มาก
12.	ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นี้	4.00	0.63	มาก
13.	สามารถดำเนินการได้ตรงตามที่กำหนดไว้ในแผน การดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา	3.83	0.75	มาก
14.	ควรจัดให้มีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา นี้ มีต่อเนื่องตลอดไป	3.83	0.41	มาก
	เฉลี่ย	3.82	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร
 สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับ
 ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$,
 S.D. = 0.64) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเป็นไปได้สูงที่สุด คือ การปฏิบัติงาน
 ในหน้าที่ของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมุมมองที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา
 มากขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75)

4.2 ด้านครูผู้สอน

จากข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ
 62.96) โดยร้อยละ 81.48 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวิทยฐานะในระดับ
 ชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 70.37 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 74.07)
 ส่วนใหญ่สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 46.51) มีประสบการณ์ในการสอน 30 ปี
 ขึ้นไป (ร้อยละ 48.15)



ตารางที่ 4.35 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการสำหรับครูผู้สอน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ	4.30	0.60	มาก
2.	ท่านมีความต้องการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	4.21	0.74	มาก
3.	ท่านมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ	4.28	0.67	มาก
4.	ท่านมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ	4.30	0.67	มาก
5.	ท่านต้องการแนวทางในการให้ความรู้และร่วมพัฒนาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม	4.23	0.65	มาก
	เฉลี่ย	4.27	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านด้านความต้องการสูงที่สุด คือ ความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) และมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67)



ตารางที่ 4.36 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
 โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย	3.63	0.87	มาก
2.	รูปแบบการพัฒนาครู นี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก	4.16	0.69	มาก
3.	สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.59	มาก
4.	สามารถเป็นแกนนำที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ให้กับสถานศึกษาอื่นได้	3.44	0.93	ปานกลาง
5.	สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในชั้นเรียนได้	3.93	0.74	มาก
6.	รูปแบบการพัฒนาครู นี้ สามารถประยุกต์ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาเรื่องอื่นๆ ในชั้นเรียนได้	4.09	0.75	มาก
7.	การประเมินรูปแบบการพัฒนาครู มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก	4.21	0.60	มาก
8.	ผลจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาครู สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้	4.19	0.66	มาก
9.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู เป็นประโยชน์ต่อการประเมินทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา	4.30	0.71	มาก
10.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน	4.23	0.72	มาก
	เฉลี่ย	4.01	0.77	มาก



จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.77) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์สูงสุด คือ การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ เป็นประโยชน์ต่อการประเมินทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความถูกต้องสำหรับครูผู้สอน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในบริบทจริง มีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม	4.02	0.67	มาก
2.	มีรูปแบบการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูฯ หลายรูปแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทจริง	4.07	0.63	มาก
3.	มีกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ จากการวิเคราะห์เชิงหลักการ ทฤษฎี และบริบทของความต้องการจำเป็น ของแต่ละสถานศึกษา ที่ถูกต้อง เหมาะสม	3.91	0.61	มาก
4.	มีรูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทและการนำไปใช้ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอย่างแท้จริง	4.12	0.70	มาก
5.	มีแผนการดำเนินงานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ถูกต้องชัดเจน	4.02	0.71	มาก
6.	มีการจัดทำเอกสารเพื่อรายงานผลของการดำเนินการตามแผนที่ถูกต้อง ชัดเจน เป็นระยะอย่างต่อเนื่องให้กับสถานศึกษาและครูผู้สอน	3.98	0.64	มาก
7.	มีคู่มือในการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง	4.05	0.65	มาก
8.	มีรูปแบบการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ที่ชัดเจน ถูกต้อง	4.12	0.63	มาก

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
9.	มีรูปแบบการประสานงาน ที่เป็นระบบ ถูกต้อง ชัดเจน และมีความสะดวกในการดำเนินการ	4.00	0.69	มาก
10.	มีรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถสะท้อนผลการ รายงานวิจัยที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในการ แก้ปัญหาและพัฒนาได้จริง	3.95	0.72	มาก
11.	มีรูปแบบการรายงานผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และประยุกต์ ใช้งานในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยได้	4.07	0.74	มาก
	เฉลี่ย	4.03	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความถูกต้องสำหรับครูผู้สอนพบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.67) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องสูงที่สุด คือ มีรูปแบบการพัฒนาครู ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทและการนำไปใช้ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.70) และมีรูปแบบการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ที่ชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.63)



ตารางที่ 4.38 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับครูผู้สอน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.19	0.70	มาก
2.	รูปแบบการพัฒนาครู มีความเหมาะสม ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างแน่นอน	4.23	0.65	มาก
3.	การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบในระหว่างการดำเนินการ และมีความต่อเนื่อง จัดเรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.67	มาก
4.	มีแผนการปฏิบัติการในการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาครูที่ชัดเจน เหมาะสม	4.07	0.77	มาก
5.	มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างครูแกนนำ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ชัดเจน เหมาะสม	4.21	0.67	มาก
6.	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีความเหมาะสม	4.00	0.69	มาก
7.	วัสดุ อุปกรณ์มีประสิทธิภาพ คุณภาพ เหมาะสม สำหรับการดำเนินการ	3.91	0.68	มาก
8.	มีรูปแบบการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำในการดำเนินการ ที่เหมาะสมชัดเจน และสะดวกต่อการดำเนินงาน	4.09	0.75	มาก
9.	ธนาคารความรู้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.16	0.69	มาก
10.	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงมีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.21	0.71	มาก
11.	ครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเหมาะสมในการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินการ	4.26	0.82	มาก

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
12.	การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.26	0.79	มาก
13.	การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.00	0.62	มาก
14.	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีรูปแบบเป็นระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.19	0.66	มาก
15.	การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง	4.09	0.75	มาก
16.	การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนที่มีผู้ปกครอง ประชาชน ช่างบ้าน แหล่งภูมิปัญญาในชุมชน มีความเหมาะสมในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครู	4.16	0.65	มาก
	เฉลี่ย	4.14	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีความเหมาะสมในการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.82) และการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79)



ตารางที่ 4.39 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับครูผู้สอน

ที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	วัตถุประสงค์ครอบคลุม และท่านสามารถรับผิดชอบ ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.88	0.45	มาก
2.	การพัฒนาครูแบบการพัฒนาครู มีความน่าเชื่อถือ และสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแน่นอน	3.88	0.59	มาก
3.	ครูทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับ การวิจัยและการนำรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อนำไปใช้ ในชั้นเรียน	3.74	0.62	มาก
4.	สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูแบบ การพัฒนาครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.84	0.57	มาก
5.	ท่านและสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการดำเนินงานในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาครู	4.02	0.71	มาก
6.	สามารถเป็นครูแกนนำที่พร้อมเป็นวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถและสามารถถ่ายทอด ได้อย่างเหมาะสม	3.56	0.77	มาก
7.	สามารถอธิบาย ขยายความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ การพัฒนาครู ให้กับครูในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง	3.77	0.78	มาก
8.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	4.16	0.69	มาก
9.	การเข้าร่วมพัฒนาครูแบบการพัฒนาครู นี้ช่วยให้ท่าน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.21	0.64	มาก
10.	การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมุมมองที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยมากขึ้น	4.12	0.70	มาก
11.	มีความมั่นใจว่าสามารถนำรูปแบบการพัฒนาครู มาใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.60	มาก
12.	ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครู นี้	4.21	0.71	มาก

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13.	สามารถดำเนินการได้ตรงตามที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการ	3.98	0.67	มาก
14.	ควรจัดให้มีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ นี้ มีต่อเนื่องตลอดไป	4.19	0.66	มาก
	เฉลี่ย	3.97	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.68) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุด คือ การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ นี้ช่วยให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) และได้รับความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ นี้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71)

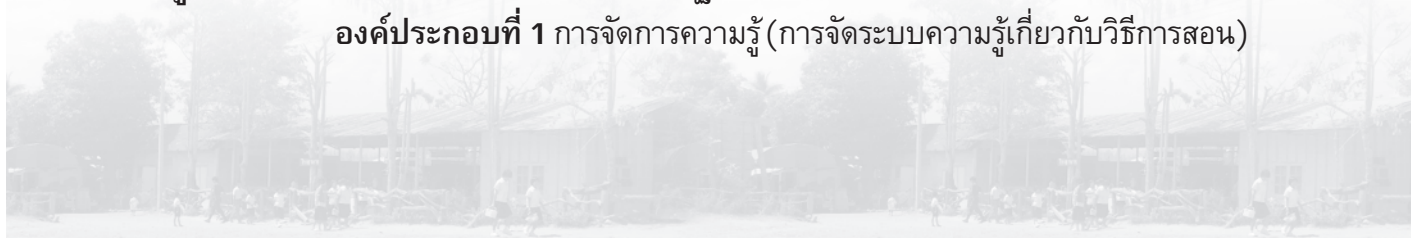
5. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

5.1 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการใช้รูปแบบตามองค์ประกอบทั้งมีกระบวนการใช้ตามหลัก PDCA ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาเป็นดังนี้

5.1.1 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านคำเม็ก

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการความรู้ (การจัดการระบบความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน)



ตารางที่ 4.40 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การจัดการความรู้ (การจัดการระบบ
ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	การจัดการความรู้ (การจัดการระบบความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน)			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการจัดการความรู้ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.50	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.20	0.75	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ในระดับใด (Do)			
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ชวนคุยกำลังใจ	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิด	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พัฒนา จัดหา วัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม นิเทศ	3.70	1.03	มาก
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการปฏิบัติ	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	2.70	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	2.70	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดเป็นห้องจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ห้องธุรการ	2.20	0.82	น้อย
	<input type="checkbox"/> เตรียมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	2.30	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เดือนละ 1-2 ครั้ง	2.20	0.82	น้อย
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	2.20	0.82	น้อย

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Check)			
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ขวัญกำลังใจ	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ	3.80	0.75	มาก
	<input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิด	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> พัฒนาจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม นิเทศ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการปฏิบัติ	3.20	1.17	มาก
	<input type="checkbox"/> ศึกษา หาความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	2.80	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	2.50	1.05	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดเป็นห้องจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ห้องธุรการ	3.00	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เตรียมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	3.80	0.75	มาก
	<input type="checkbox"/> กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เดือนละ 1-2 ครั้ง	3.00	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	2.80	1.47	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ขวัญกำลังใจ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การส่งเสริมการคิด	3.20	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พัฒนาจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู	3.20	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม นิเทศ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการปฏิบัติ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> ศึกษา หาความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	3.30	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับจิตวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดเป็นห้องจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ห้องธุรการ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> เตรียมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เดือนละ 1-2 ครั้ง	3.20	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การวิจัย	3.20	1.17	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.08	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การจัดการความรู้ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.91) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การจัดการความรู้ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.55) ขั้นการดำเนินการ เกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบจัดการความรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ กำกับติดตาม นิเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.03) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและเตรียมการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ขวัญกำลังใจ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญกำกับติดตาม นิเทศสรุปผลการปฏิบัติ จัดเป็นห้อง จัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ห้องธุรการ และ เตรียมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.84)



องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	3.30	0.82	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบายลงสู่แผนปฏิบัติการโรงเรียน โครงการ	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ขวัญกำลังใจ	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิด	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> พัฒนาจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม นิเทศ	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการปฏิบัติ	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เลือกลงสารการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผน และมีคนรับผิดชอบ	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผน สื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำไปใช้ในชั้นเรียน 1 ภาคเรียน เริ่มใช้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 เดือนพฤษภาคม	3.30	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> อบรมปฏิบัติการการเขียนแผนที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	2.70	1.37	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การจัดทำนวัตกรรม	2.30	1.51	น้อย
	<input type="checkbox"/> การทำวิจัย	2.50	1.38	ปานกลาง



ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> เตรียมตัวอย่างแผน และนวัตกรรม มาอย่างหลากหลาย	2.70	1.21	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดวันอบรม 23 มีนาคม	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลแผน 21-25 พ.ค.	3.70	1.03	มาก
	<input type="checkbox"/> ติดตาม 2 ครั้ง ปลายกรกฎาคม และปลายสิงหาคม (ตามความเหมาะสม)	3.50	1.22	มาก
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบายลงสู่แผนปฏิบัติการโรงเรียน โครงการ	3.80	0.75	มาก
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ชวนคุยกำลังใจ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม การคิด	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> พัฒนาจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู	3.30	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม นิเทศ	3.20	1.33	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการปฏิบัติ	3.50	1.05	มาก
	<input type="checkbox"/> เลือกสาระการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผน และมีคนรับผิดชอบ	3.50	1.05	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผน สื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> นำไปใช้ในชั้นเรียน 1 ภาคเรียน เริ่มใช้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 เดือนพฤษภาคม	3.20	1.47	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> อบรมปฏิบัติการการเขียนแผนที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	2.80	1.47	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การจัดทำนวัตกรรม	2.80	1.33	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การทำวิจัย	2.50	1.38	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เตรียมตัวอย่างแผน และนวัตกรรม มาอย่างหลากหลาย	2.70	1.37	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดวันอบรม 23 มีนาคม	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลแผน 21-25 พฤษภาคม	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ติดตาม 2 ครั้ง ปลายกรกฎาคม และปลายสิงหาคม (ตามความเหมาะสม)	3.20	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบายลงสู่แผนปฏิบัติการโรงเรียน โครงการ	3.80	0.75	มาก
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ขวัญกำลังใจ	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ	3.00	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิด	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> พัฒนาจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมครู	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม นิเทศ	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการปฏิบัติ	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เลือกสาระการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผน และมีคนรับผิดชอบ	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผน สื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	3.20	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำไปใช้ในชั้นเรียน 1 ภาคเรียน เริ่มใช้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 เดือนพฤษภาคม	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> อบรมปฏิบัติการการเขียนแผนที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	2.80	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การจัดทำนวัตกรรม	2.70	1.37	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การทำวิจัย	2.80	1.47	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เตรียมตัวอย่างแผน และนวัตกรรม มาอย่างหลากหลาย	2.80	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดวันอบรม 23 มีนาคม	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลแผน 21-25 พ.ค.	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ติดตาม 2 ครั้ง ปลายกรกฎาคม และปลายสิงหาคม (ตามความเหมาะสม)	3.00	1.10	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.06	1.02	ปานกลาง



จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.02) โดยขั้นการวางแผน (Plan) ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันและ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.82) ขั้นการดำเนินการ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดนโยบายลงสู่แผนปฏิบัติการโรงเรียน โครงการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ครู ขวัญกำลังใจ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและสะท้อนผลแผน 21-25 พ.ศ. อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.03) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดนโยบายลงสู่แผนปฏิบัติการโรงเรียน โครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75) และการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ กำหนดนโยบายลงสู่แผนปฏิบัติการโรงเรียน โครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75)

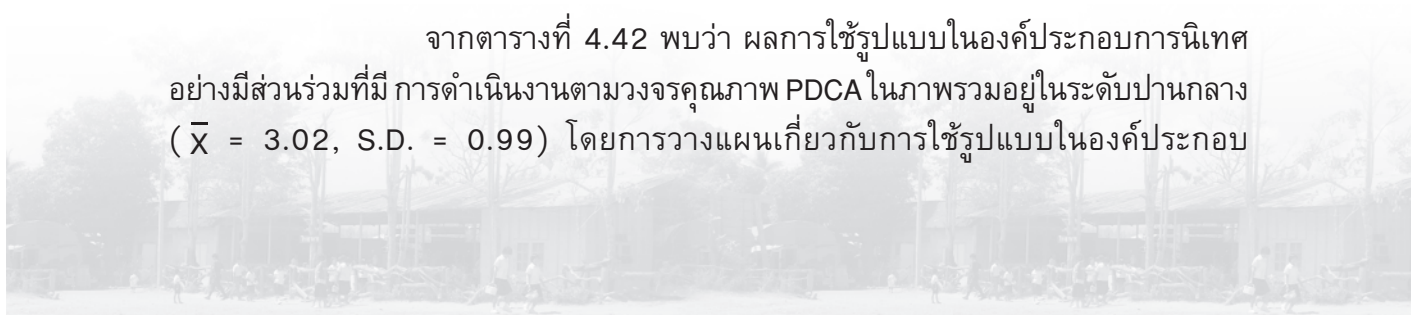


องค์ประกอบที่ 3 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
 กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.80	0.75	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	4.00	0.63	มากที่สุด
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> นิเทศ สะท้อนผล และให้กำลังใจ	3.70	1.03	มาก
	<input type="checkbox"/> จับคู่กันนิเทศ	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมเยี่ยมชั้นเรียนภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง	3.00	1.10	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> นิเทศ สะท้อนผล และให้กำลังใจ	3.20	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จับคู่กันนิเทศ	3.30	1.21	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.30	1.21	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมเยี่ยมชั้นเรียนภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง	3.00	1.26	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> นิเทศ สะท้อนผล และให้กำลังใจ	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จับคู่กันนิเทศ	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.00	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมเยี่ยมชั้นเรียนภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง	3.00	1.10	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.02	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการนิเทศ
 อย่างมีส่วนร่วมที่มี การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 (\bar{x} = 3.02, S.D. = 0.99) โดยการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบ



เกี่ยวกับการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan) มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ นิเทศ สะท้อนผล และให้กำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.03) การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ จับคู่กันนิเทศและ สะท้อนผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.21) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) มีการปฏิบัติเท่ากัน คือ นิเทศ สะท้อนผล และให้กำลังใจจับคู่กันนิเทศสะท้อนผล และ ร่วมเยี่ยมชั้นเรียนภาคเรียนละ 1-2 ครั้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.10)

องค์ประกอบที่ 4 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	3.20	0.98	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	3.30	1.03	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	3.50	1.05	มาก
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	3.50	1.05	มาก
	ภาพรวม	3.34	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.01) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan) มีการปฏิบัติเท่ากัน คือ ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.98) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) มีการปฏิบัติของการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.03) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) การปฏิบัติของการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.05) และในขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) มีการปฏิบัติของการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.05)

องค์ประกอบที่ 5 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	3.70	0.82	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ	3.50	1.05	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ	3.30	0.82	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ	3.30	0.82	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.50	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.86) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan) มีการปฏิบัติที่เท่ากัน คือ ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82) การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) มีการปฏิบัติของพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.05) การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ระดับการปฏิบัติของพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.82) และในขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) มีการปฏิบัติของพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.82)

องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	องค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.30	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	3.30	1.03	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การกำกับติดตาม	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร	3.80	0.75	มาก
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	3.50	0.84	มาก

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกระบวนการ คือ นำข้อเสนอที่หลากหลายจากการสะท้อนผลของเพื่อนมาสรุปเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และให้เพื่อนครูช่วยเหลือในประเด็นที่ไม่สามารถทำได้	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการดำเนินงาน	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำรายงานการศึกษาชั้นเรียน	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> เตรียมแบบฟอร์ม เครื่องมือในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์	3.80	0.75	มาก
	<input type="checkbox"/> เติมเต็มเกี่ยวกับการวิจัยที่ละน้อยๆ	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> โปรตระบูรยละเอียด			
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.50	0.84	มาก
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> การกำกับติดตาม	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร	3.30	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.50	1.05	มาก
	<input type="checkbox"/> ร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกระบวนการ คือ นำข้อเสนอที่หลากหลายจากการสะท้อนผลของเพื่อนมาสรุปเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา	3.70	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และให้เพื่อนครูช่วยเหลือในประเด็นที่ไม่สามารถทำได้	3.50	0.84	มาก
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการดำเนินงาน	3.20	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำรายงานการศึกษาชั้นเรียน	3.30	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เตรียมแบบฟอร์ม เครื่องมือในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์	3.50	0.84	มาก



ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
	<input type="checkbox"/> เติมเต็มเกี่ยวกับการวิจัยที่ละเอียด	3.50	0.84	มาก	
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.20	0.98	ปานกลาง	
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> การกำกับติดตาม	3.30	0.82	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร	3.30	1.03	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	3.70	0.82	มาก	
	<input type="checkbox"/> ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.70	0.82	มาก	
	<input type="checkbox"/> ร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกระบวนการคือ นำข้อเสนอที่หลากหลายจากการสะท้อนผลของเพื่อนมาสรุปเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา	3.50	0.84	มาก	
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และให้เพื่อนครูช่วยเหลือในประเด็นที่ไม่สามารถทำได้	3.50	0.84	มาก	
	<input type="checkbox"/> สรุปผลการดำเนินงาน	3.20	0.98	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> จัดทำรายงานการศึกษาชั้นเรียน	3.30	0.82	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> เตรียมแบบฟอร์ม เครื่องมือในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์	3.30	0.82	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> เติมเต็มเกี่ยวกับการวิจัยที่ละเอียด	3.20	0.98	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.20	0.98	ปานกลาง	
		ภาพรวม	3.43	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.87) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan) มีการปฏิบัติเท่ากัน คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 1.03) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่



ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร และเตรียมแบบฟอร์ม เครื่องมือในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75) ขั้นการตรวจสอบ ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) มีระดับการปฏิบัติ ที่มากที่สุดคือ ร่วมศึกษาชั้นเรียน ร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกระบวนการคือ นำข้อเสนอที่หลากหลายจากการสะท้อนผลของเพื่อนมาสรุปเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ ร่วมศึกษา ชั้นเรียน และศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82)

จากผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนบ้านคำเม็ก ผลการศึกษาพบว่า ผลการใช้ รูปแบบฯ ของโรงเรียนที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด คือ องค์กรประกอบที่ 5 พี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 6 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 4 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.01) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 1 การจัดการความรู้ (การจัดระบบความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน) มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.91) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 2 การสร้าง ประสพการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.02) และการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ องค์กรประกอบที่ 3 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.99)

5.1.2 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกกลมวิทยา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์กรประกอบที่โรงเรียนสร้างขึ้นในระหว่างที่นำลงสู่การปฏิบัติ โดยผลที่ได้เป็นดังนี้



องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

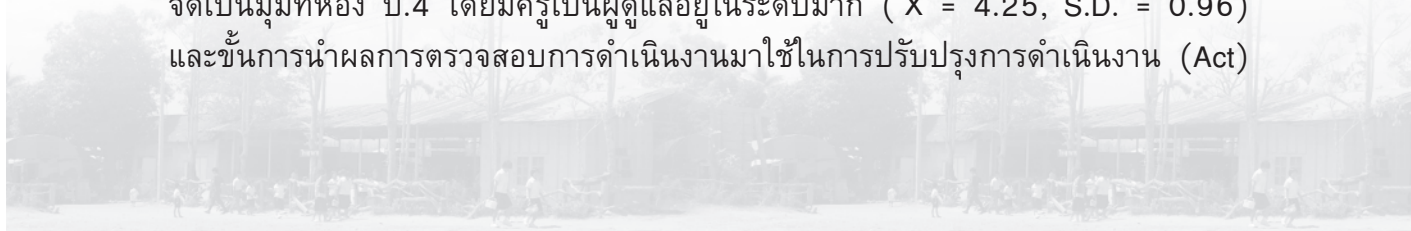
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.50	1.00	มากที่สุด
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนสถานที่และงบประมาณ	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดเป็นมุมที่ห้อง ป.4 โดยมีครูเป็นผู้ดูแล	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดหา Internet	3.25	0.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ช่วยกันรวบรวมความรู้ต่างๆ ไปไว้ในธนาคารฯ ส่งเสริมการคิด การอ่าน เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัย	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> ผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศในลักษณะที่เป็น Electronic	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับการคิด การอ่าน เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัย	4.00	0.82	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนสถานที่และงบประมาณ	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดเป็นมุมที่ห้อง ป.4 โดยมีครูเป็นผู้ดูแล	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดหา Internet	3.25	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ช่วยกันรวบรวมความรู้ต่างๆ ไปไว้ในธนาคารฯ ส่งเสริมการคิด การอ่าน เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัย	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศในลักษณะที่เป็น Electronic	3.50	0.58	มาก

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
	<input type="checkbox"/> รวบรวมนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้	3.50	0.58	มาก	
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับการคิด การอ่าน เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัย	3.25	0.50	ปานกลาง	
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนสถานที่และงบประมาณ	3.50	0.58	มาก	
	<input type="checkbox"/> จัดเป็นมุมที่ห้อง ป.4 โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ดูแล	4.00	1.15	มาก	
	<input type="checkbox"/> จัดหา Internet	3.75	0.96	มาก	
	<input type="checkbox"/> ช่วยกันรวบรวมความรู้ต่างๆ ไปไว้ในธนาคารฯ ส่งเสริมการคิด การอ่าน เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัย	3.25	0.50	มาก	
	<input type="checkbox"/> ผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	3.50	0.58	มาก	
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศในลักษณะที่เป็น Electronic	3.75	0.50	มาก	
	<input type="checkbox"/> รวบรวมนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้	3.50	0.58	มาก	
<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับการคิด การอ่าน เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัย	3.75	0.50	มาก		
ภาพรวม		3.72	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่ดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.72) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Plan) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 1.00) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ จัดเป็นมุมที่ห้อง ป.4 โดยมีครูเป็นผู้ดูแล ผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้และรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับการคิด การอ่าน เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดเป็นมุมที่ห้อง ป.4 โดยมีครูเป็นผู้ดูแลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)



ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดเป็นมุมที่ห้อง ป.4 โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ดูแลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.15) สรุปผลการปฏิบัติ จัดเป็นห้องจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ห้องธุรการ เตรียมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.25	0.96	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดมาตรการในแผนปฏิบัติการ มีโครงการรองรับ	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุน	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> ตั้งคณะกรรมการ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ รางวัลแห่งความภาคภูมิใจร่วมกัน	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> เลือกสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยแบ่งกัน คนละสาระการเรียนรู้ 8 สาระ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนจัดการเรียนรู้และสื่อและนวัตกรรม	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> ทดลองใช้ในชั้นเรียนพร้อมบันทึกผล	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ปลายเดือน 25 มีนาคม	3.50	0.58	มาก

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

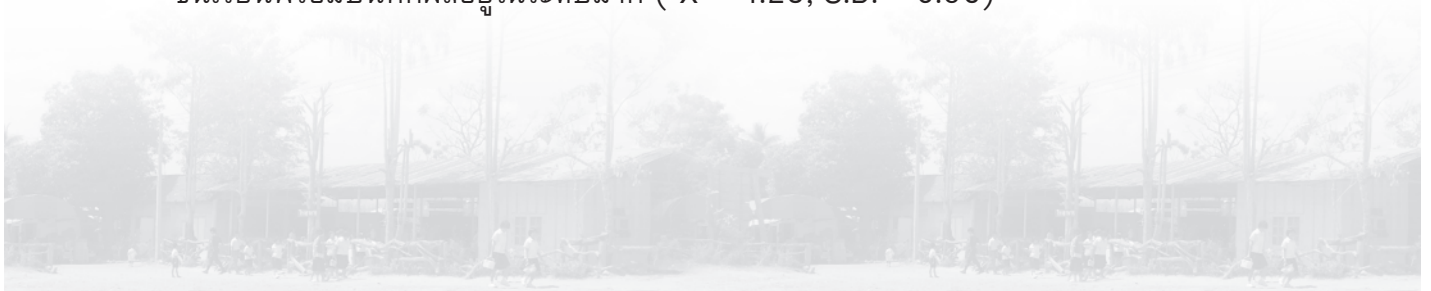
องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> แนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแผนสู่การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ร่วมกับคุณครู	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	4.00	1.15	มาก
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดมาตรการในแผนปฏิบัติการ มีโครงการรองรับ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ตั้งคณะกรรมการ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ รางวัลแห่งความภาคภูมิใจร่วมกัน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> เลือกสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยแบ่งกันคนละสาระการเรียนรู้ 8 สาระ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนจัดการเรียนรู้และสื่อและนวัตกรรม	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ทดลองใช้ในชั้นเรียนพร้อมบันทึกผล	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ปลายเดือน 25 มีนาคม	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> แนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแผนสู่การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ร่วมกับคุณครู	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	4.00	0.82	มาก
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดมาตรการในแผนปฏิบัติการ มีโครงการรองรับ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ตั้งคณะกรรมการ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ รางวัลแห่งความภาคภูมิใจร่วมกัน	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> เลือกสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยแบ่งกันคนละสาระการเรียนรู้ 8 สาระ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนจัดการเรียนรู้และสื่อและนวัตกรรม	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> ทดลองใช้ในชั้นเรียนพร้อมบันทึกผล	4.25	0.96	มาก



ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติ	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> ฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ปลายเดือน 25 มีนาคม	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> แนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแผนสู่การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ร่วมกับคุณครู	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.75	0.96	มาก
	ภาพรวม	3.97	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan) ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนร่วมกับครู การใช้รูปแบบตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ตั้งคณะกรรมการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ตั้งคณะกรรมการ เลือกสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยแบ่งกันคนละสาระการเรียนรู้ 8 สาระ จัดทำแผนจัดการเรียนรู้และสื่อและนวัตกรรมและทดลองใช้ในชั้นเรียนพร้อมบันทึกผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96)



องค์ประกอบ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3	พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.50	1.00	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) ตามแผนที่ร่วมกัน (Do)			
	<input type="checkbox"/> พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)	3.75	0.50	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)	3.75	0.50	มาก
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)	4.00	0.82	มาก
	ภาพรวม	4.00	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.72) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) (Plan) ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 1.00) ซึ่งที่มีการปฏิบัติที่มาก คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) ตามแผนที่ร่วมกัน (Do) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มาก คือ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการ



ปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50) ชั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

องค์ประกอบ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.25	0.96	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	4.25	0.96	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	4.00	0.82	มาก
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	4.00	0.82	มาก
	ภาพรวม	4.15	0.90	มาก



จากตารางที่ 4.49 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.90$) โดยการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan) ที่มีการปฏิบัติมาก คือ การร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.96$) ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.96$) ขั้นตอนการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ซึ่งผู้บริหารฯ และครู ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.82$) ขั้นตอนนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Act) ที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.82$)



องค์ประกอบ 5 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.00	0.82	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	3.75	0.50	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	3.75	0.50	มาก
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	4.00	0.82	มาก
	ภาพรวม	3.95	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมาก คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมาก คือ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติที่มาก คือ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$,



S.D. = 0.50) ชื่นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

องค์ประกอบ 6 การสร้างครูเครือข่ายชุมชน

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างครูเครือข่ายชุมชน

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
6	การสร้างครูเครือข่ายชุมชน			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างครูเครือข่ายชุมชน (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.75	0.50	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างครูเครือข่ายชุมชน ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> เชิญผู้ปกครอง ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายร่วมเปิดชั้นเรียน	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> เปิดชั้นเรียน จัดการเรียนการสอนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลร่วมกับผู้ปกครอง	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> ร่วมเปิดชั้นเรียนและสะท้อนผล	3.75	0.96	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> เชิญผู้ปกครอง ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายร่วมเปิดชั้นเรียน	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> เปิดชั้นเรียน จัดการเรียนการสอนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลร่วมกับผู้ปกครอง	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> ร่วมเปิดชั้นเรียนและสะท้อนผล	4.25	0.96	มาก



ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> เชิญผู้ปกครอง ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายร่วมเปิดชั้นเรียน	3.75	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> เปิดชั้นเรียน จัดการเรียนการสอนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลร่วมกับผู้ปกครอง	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> ร่วมเปิดชั้นเรียนและสะท้อนผล	4.00	0.82	มาก
	ภาพรวม	3.90	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างครูเครือข่ายชุมชนที่มี การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ การสร้างครูเครือข่ายชุมชน (Plan) ที่มีการปฏิบัติมาก คือ การมีส่วนร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) ขั้นการดำเนินการ เกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างครูเครือข่ายชุมชนตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมาก คือ เชิญผู้ปกครอง ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายร่วมเปิดชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.96) และสะท้อนผลร่วมกับผู้ปกครองอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50) และร่วมเปิดชั้นเรียนและสะท้อนผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.96) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการ ปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมเปิดชั้นเรียนและสะท้อนผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงาน มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมาก คือ สะท้อนผลร่วมกับ ผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96)



องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.25	0.96	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ ในระดับใด (Do)			
	<input type="checkbox"/> การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม	4.00	0.82	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม	4.00	0.82	มาก
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม	4.00	0.82	มาก
	ภาพรวม	4.05	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.85) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan) ที่มีการปฏิบัติมาก คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$,



S.D. = 0.82) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.82)

องค์ประกอบที่ 8 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8	การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.25	0.96	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดปฏิทิน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันค้นหาปัญหาในชั้นเรียน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์การออกแบบแนวทางการแก้ปัญหา	4.50	1.00	มากที่สุด
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน	4.50	1.00	มากที่สุด
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันปฏิบัติ	4.50	1.00	มากที่สุด
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันสรุปและสะท้อนผลการปฏิบัติ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันเขียนรายงาน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> แนะนำให้ แนวทางเกี่ยวกับการวิจัย	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ฝึกปฏิบัติการวิจัย พาทำ	3.75	0.96	มาก

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดปฏิทิน	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันค้นหาปัญหาในชั้นเรียน	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์การออกแบบ แนวทางการแก้ปัญหา	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันปฏิบัติ	4.25	0.96	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันสรุปและสะท้อนผลการปฏิบัติ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันเขียนรายงาน	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> แนะนำให้ แนวทางเกี่ยวกับการวิจัย	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> ฝึกปฏิบัติการวิจัย พาทำ	3.75	0.96	มาก
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดปฏิทิน	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันค้นหาปัญหาในชั้นเรียน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์การออกแบบ แนวทางการแก้ปัญหา	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันปฏิบัติ	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันสรุปและสะท้อนผลการปฏิบัติ	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือกันเขียนรายงาน	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> แนะนำให้ แนวทางเกี่ยวกับการวิจัย	4.00	0.82	มาก
	<input type="checkbox"/> ฝึกปฏิบัติการวิจัย พาทำ	4.00	0.82	มาก
	ภาพรวม	4.10	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ผลการใช้รูปแบบข ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐานมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.84) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบข ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Plan)



ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.96$)

ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ การร่วมมือกันศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการแก้ปัญหาและเลือกวิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์การออกแบบแนวทางการแก้ปัญหา การร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน และการร่วมมือกันปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 1.00$)

ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การกำหนดปฏิทิน การร่วมมือกันค้นหาปัญหาในชั้นเรียน การร่วมมือกันศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการแก้ปัญหาและเลือกวิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์การออกแบบแนวทางการแก้ปัญหา การร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน และการร่วมมือกันปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.96$)

และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การร่วมมือกัน ค้นหาปัญหาในชั้นเรียน การร่วมมือกันศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการแก้ปัญหาและเลือกวิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์การออกแบบแนวทางการแก้ปัญหา การร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน การร่วมมือกันสรุปและสะท้อนผลการปฏิบัติ การร่วมมือกันเขียนรายงาน การแนะนำให้ แนวทางเกี่ยวกับการวิจัยและการฝึกปฏิบัติการวิจัย พาทำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.82$)

ผลการศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนโคกกลมวิทยา ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.90$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.85$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 8 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.84$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.72$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.81$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.72$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 6 การสร้างเครือข่ายชุมชนมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.83$) และสุดท้าย คือ องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.72$)



5.1.3 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามองค์ประกอบที่โรงเรียนสร้างขึ้นในระหว่างที่นำลงสู่การปฏิบัติ โดยผลที่ได้เป็นดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ธนาคารความรู้			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.20	0.45	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.75	0.50	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนทางด้านสถานที่ตั้งห้องจริยธรรม และห้องสมุดจัดเป็นมุม	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> การจัดหา Internet	3.40	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการค้นคว้าความรู้	3.80	0.45	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม	3.40	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> สื่อ electronic	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> VDO เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	3.40	0.89	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง คุณธรรมจริยธรรม	3.80	0.45	มาก
	<input type="checkbox"/> การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น	3.40	0.89	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สื่อ electronic	3.20	0.45	ปานกลาง



ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Check)				
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนทางด้านสถานที่ตั้งห้องจริยธรรม และห้องสมุดจัดเป็นมุม	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> การจัดหา Internet	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการค้นคว้าความรู้	3.80	0.45	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม	3.60	0.89	มาก
	<input type="checkbox"/> การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น	3.00	1.00	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สื่อ electronic	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> VDO เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	3.40	0.89	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม	3.40	0.89	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สื่อ electronic	3.00	0.71	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนทางด้านสถานที่ตั้งห้องจริยธรรม และห้องสมุดจัดเป็นมุม	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> การจัดหา Internet	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการค้นคว้าความรู้	3.40	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม	3.80	0.45	มาก
	<input type="checkbox"/> การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สื่อ electronic	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> VDO เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	3.80	0.45	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สื่อ electronic	3.00	0.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.42	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.62$) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.50$) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการค้นคว้าความรู้ และรวบรวม ค้นคว้าศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.45$) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.45$) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการค้นคว้าความรู้ ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคืออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.45$) รวบรวม ค้นคว้า ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม และ VDO เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.20	1.10	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> จัดหาวิทยากร(พระ)มาช่วยจัดกระบวนการเรียนรู้	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์	3.20	0.45	ปานกลาง

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> มาตรการส่งเสริม กำกับติดตาม ประเมินผล ลงสู่แผนปฏิบัติการ	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> สรุปรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม (ประมาณ 1 หน่วย)	3.80	1.10	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม หนังสือเล่มเล็ก ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> อบรมปฏิบัติการฝึกปฏิบัติที่มีตัวอย่างชัดเจน มีแนวทางต้นแบบ การจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม	3.00	1.00	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> จัดหาวิทยากร(พระ)มาช่วยจัดกระบวนการเรียนรู้	2.80	0.45	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์	3.00	0.00	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มาตรการส่งเสริม กำกับติดตาม ประเมินผล สู่แผนปฏิบัติการ	3.20	0.45	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.40	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม (ประมาณ 1 หน่วย)	3.60	0.89	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม ที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	3.60	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> อบรมปฏิบัติการฝึกปฏิบัติที่มีตัวอย่างชัดเจน มีแนวทางต้นแบบ การจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม	3.80	0.45	มาก
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนทางด้านสถานที่ตั้งห้องจริยธรรม และห้องสมุดจัดเป็นมุม	2.80	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาวิทยากร(พระ)มาช่วยจัดกระบวนการเรียนรู้	3.00	0.00	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์	3.40	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มาตรการส่งเสริม กำกับติดตาม ประเมินผล สู่แผนปฏิบัติการ	3.00	0.00	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.40	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ประมาณ 1 หน่วย)	3.60	0.89	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม หนังสือเล่มเล็กที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	3.20	0.45	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> อบรมปฏิบัติการฝึกปฏิบัติที่มีตัวอย่างชัดเจน มีแนวทางต้นแบบ การจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม	3.00	1.22	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.25	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.62) ขั้นตอนการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.10) ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ประมาณ 1 หน่วย) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.10) ขั้นตอนการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ อบรมปฏิบัติการฝึกปฏิบัติที่มีตัวอย่างชัดเจน มีแนวทางต้นแบบ การจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.45) ขั้นตอนการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ประมาณ 1 หน่วย) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.89)



องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3	พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	2.80	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	2.80	1.10	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน	2.80	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม	2.60	1.14	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง	2.80	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศ สะท้อนผล	2.60	0.89	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน	2.80	0.45	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน	2.40	1.52	น้อย
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม	2.00	1.41	น้อย
	<input type="checkbox"/> แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง	2.20	1.30	น้อย
	<input type="checkbox"/> พาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศ สะท้อนผล	2.40	1.52	น้อย
	<input type="checkbox"/> พาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน	2.40	1.52	น้อย

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน	2.40	1.34	น้อย
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม	2.00	1.41	น้อย
	<input type="checkbox"/> แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศ สะท้อนผล	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน	3.20	0.84	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.61	1.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.13) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.10) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน และแต่งตั้งครูพี่เลี้ยง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.10) และพาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.45) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอน และพาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศ สะท้อนผล และพาทำแผน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศอย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกตการสอนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 1.52) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุง



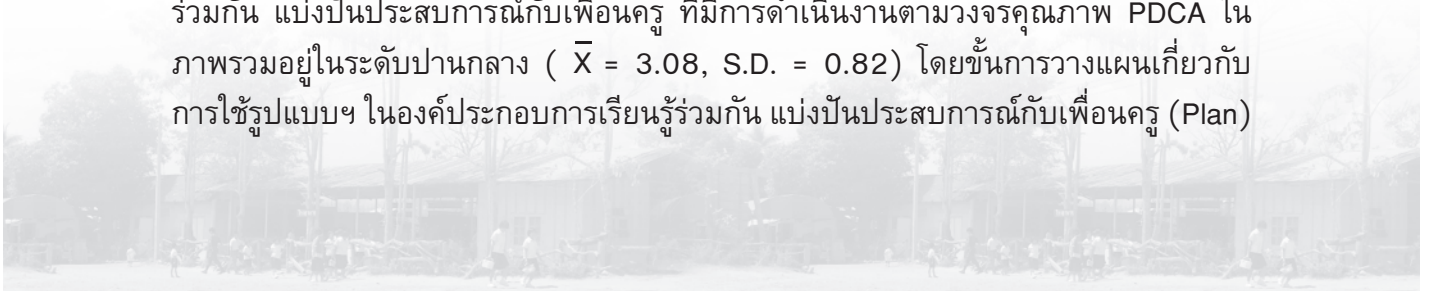
การดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง และพาทำแผน รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนและพัฒนาสื่อ นิเทศ อย่างมีส่วนร่วม สะท้อนผล สังเกต การสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84)

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปัน ประสบการณ์กับเพื่อนครู

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.00	0.71	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปัน ประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.20	0.84	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.00	1.00	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Act)			
	<input type="checkbox"/> การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.00	0.71	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.08	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ เรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.82) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan)

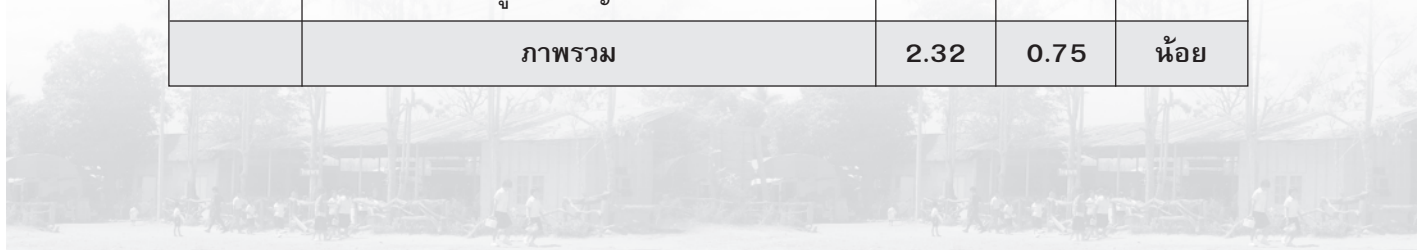


ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84) ขั้นตอนดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84) ขั้นตอนตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.00) ขั้นตอนนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.71)

องค์ประกอบที่ 5 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	2.40	0.55	น้อย
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	2.00	0.71	น้อย
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	2.00	0.71	น้อย
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Act)			
	<input type="checkbox"/> การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ	2.20	1.10	น้อย
	ภาพรวม	2.32	0.75	น้อย



จากตารางที่ 4.58 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ ที่มี การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.75) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.71) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$, S.D. = 0.71) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$, S.D. = 0.71) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 1.10)

องค์ประกอบที่ 6 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.2	0.45	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐานตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์	3.2	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดให้ครูแต่ละคนมีงานวิจัยคนละ 1 เรื่อง	3.6	0.55	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดกิจกรรมเปิดชั้นเรียน	3.4	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบง่าย 1 เรื่อง	2.8	0.45	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแบบฟอร์มรายงานวิจัยในชั้นเรียน	3	0.71	ปานกลาง

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> ร่วมวิจัย	2.6	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พาทำวิจัย	2.8	0.84	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์	3.2	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดให้ครูแต่ละคนมีงานวิจัยคนละ 1 เรื่อง	2.80	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดกิจกรรมเปิดชั้นเรียน	3.40	0.89	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบง่าย 1 เรื่อง	2.80	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแบบฟอร์มรายงานวิจัยในชั้นเรียน	2.80	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมวิจัย	2.20	0.45	น้อย
	<input type="checkbox"/> พาทำวิจัย	2.40	0.55	น้อย
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดให้ครูแต่ละคนมีงานวิจัยคนละ 1 เรื่อง	3.20	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดกิจกรรมเปิดชั้นเรียน	3.00	0.71	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบง่าย 1 เรื่อง	2.80	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแบบฟอร์มรายงานวิจัยในชั้นเรียน	2.40	0.55	น้อย
	<input type="checkbox"/> ร่วมวิจัย	2.40	0.55	น้อย
	<input type="checkbox"/> พาทำวิจัย	2.40	0.55	น้อย
	ภาพรวม	2.89	0.68	น้อย

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ ร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.68) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.45) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐานตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดให้ครูแต่ละคนมีงานวิจัยคนละ 1 เรื่องอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.55) ขึ้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมเปิดชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.89) ขึ้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และกำหนดให้ครูแต่ละคนมีงานวิจัยคนละ 1 เรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84)

จากผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม ผลการศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนที่มีการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์กรประกอบที่ 1 วิชาการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์ กับเพื่อนครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 6 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.13) และการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ องค์กรประกอบที่ 5 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.75)

5.1.4 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี



องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
 กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ธนาคารความรู้			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.14	0.55	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.07	0.75	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> สนับสนุน ส่งเสริม จัดทำ จัดทำห้อง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศ สื่อ	3.29	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแล	3.21	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.93	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดผู้ดูแล และจัดระบบสารสนเทศให้เรียบร้อย	3.07	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการค้นหาสารสนเทศต่างๆ เช่น เรื่องแผน เรื่องสื่อ	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้ความรู้	3.29	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เป็นพี่เลี้ยงพาทำ พาปฏิบัติ	3.14	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานวิชาการ โรงเรียนอื่นๆ	2.93	1.03	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> สนับสนุน ส่งเสริม จัดทำ จัดทำห้อง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศ สื่อ	3.14	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแล	2.79	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.07	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.93	0.75	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดผู้ดูแล และจัดระบบสารสนเทศให้เรียบร้อย	2.79	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการค้นหาสารสนเทศต่างๆ เช่น เรื่องแผน เรื่องสื่อ	2.93	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การให้ความรู้ของนักวิจัย	2.93	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เป็นพี่เลี้ยงพาทำ พาปฏิบัติ	2.79	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.79	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานวิชาการ โรงเรียนอื่นๆ	2.93	1.05	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> สนับสนุน ส่งเสริม จัดหา จัดทำห้อง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศ สื่อ	3.14	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแล	3.21	0.75	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.07	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	1.47	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดผู้ดูแล และจัดระบบสารสนเทศให้เรียบร้อย	3.07	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการค้นหาสารสนเทศต่างๆ เช่น เรื่องแผน เรื่องสื่อ	3.07	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การให้ความรู้ของนักวิจัย	3.07	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เป็นพี่เลี้ยงพาทำ พาปฏิบัติ	3.07	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานวิชาการ โรงเรียนอื่นๆ	2.57	0.84	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.03	0.95	ปานกลาง



จากตารางที่ 4.60 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 1 วิชาการความรู้ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.95) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบวิชาการความรู้ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.55) การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบวิชาการความรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือสนับสนุน ส่งเสริม จัดหา จัดทำห้อง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศ สี่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.10) และการให้ความรู้ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.82) และการจัดหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.98) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) มีการปฏิบัติมากที่สุด คือสนับสนุน ส่งเสริม จัดหา จัดทำห้อง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศ สี่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.98) และ ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.75)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	2.71	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	2.50	0.82	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.43	0.84	น้อย

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> จัดทำโครงการภายใต้แผนปฏิบัติพัฒนาครูที่ส่งเสริมวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด	2.43	1.05	น้อย
	<input type="checkbox"/> ระยะเวลาดำเนินการเดือนปลายเดือนมีนาคม	2.71	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เข้าร่วมอบรมและลงมือปฏิบัติจริงในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.64	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้คนละกลุ่มสาระการเรียนรู้	2.71	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน	2.71	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกผลการสอนของตนเอง	2.71	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีเพื่อนครูมาสังเกตและสะท้อนผล	2.79	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกวีดีโอการสอนของตนเอง	2.86	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้ความรู้	2.79	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้ตัวอย่างแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.86	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำเสนอตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.93	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาวิทยากรในการอบรม	2.86	0.82	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.93	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำโครงการภายใต้แผนปฏิบัติพัฒนาครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.86	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ระยะเวลาดำเนินการเดือนปลายเดือนมีนาคม	2.86	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เข้าร่วมอบรมและลงมือปฏิบัติจริงในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.86	1.37	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้คนละกลุ่มสาระการเรียนรู้	2.79	1.51	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน	2.86	1.38	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกผลการสอนของตนเอง	2.86	1.21	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีเพื่อนครูมาสังเกตและสะท้อนผล	2.86	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกวีดีโอการสอนของตนเอง	2.86	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้ความรู้	2.79	1.22	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้ตัวอย่างแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.86	0.75	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำเสนอตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.86	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาวิทยากรในการอบรม	2.86	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.86	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.86	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ระยะเวลาดำเนินการเดือนปลายเดือนมีนาคม	2.71	1.33	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เข้าร่วมอบรมและลงมือปฏิบัติจริงในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.79	1.05	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้	2.79	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน	2.79	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกผลการสอนของตนเอง	2.64	1.47	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีเพื่อนครูมาสังเกตและสะท้อนผล	2.79	1.47	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกวิธีดีโอการสอนของตนเอง	2.86	1.33	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้ความรู้	2.71	1.38	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้ตัวอย่างแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.71	1.37	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นำเสนอตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	2.64	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาวิทยากรในการอบรม	2.64	1.10	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.77	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 1.04) การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan) มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.82) การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ นำเสนอตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.82) ขั้นตอนตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.98)

และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.84) จัดทำโครงการภายใต้แผนปฏิบัติพัฒนาครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 1.03) และบันทึกวีดิโอการสอนของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 1.33)

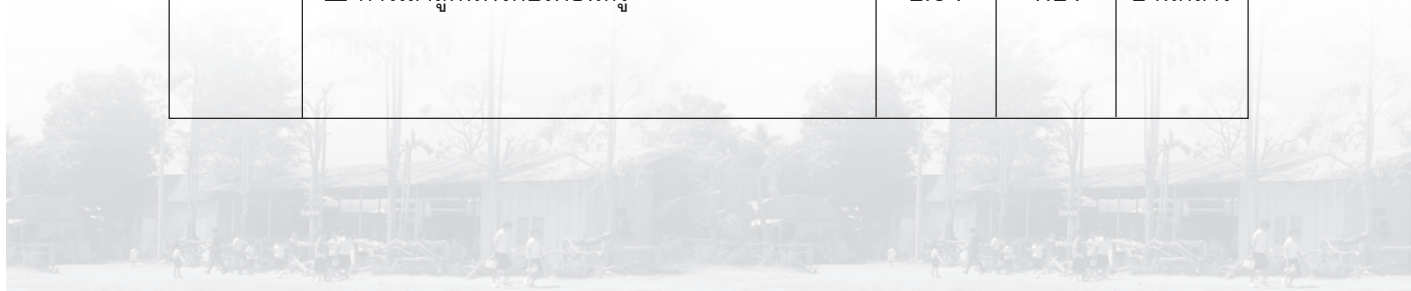
องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3	พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	2.64	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	2.64	0.75	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> สร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นวิถีชีวิต	2.64	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมข้อมูลที่คณะครูเกิดข้อสงสัยหรือปัญหา มานำเสนอ และเรียนรู้ร่วมกัน ให้คำแนะนำ พี่เลี้ยง เปิดช่องทางสนทนาผ่านเว็บ Facebook	2.71	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เป็นที่พึ่งหลักให้เพื่อนครู	2.71	0.84	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง	2.64	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แนะนำการใช้ Facebook เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	2.64	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ศึกษานิเทศก์ นิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนา	2.64	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ อย่างชัดเจนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	2.64	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มอบหมายครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศอย่างชัดเจน	2.71	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

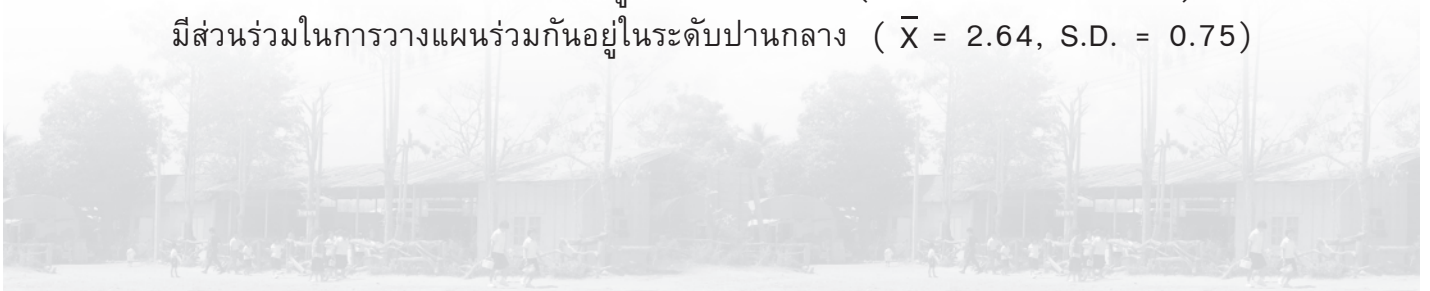
องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> จัดทำแบบสรุปผลการสะท้อนผล การนิเทศ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในครั้งต่อไป	2.71	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ ได้แก่ ครูบุญสิทธิ์ เกี่ยวกับภาษา	2.64	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูวิลาศ เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ ครูศศิวิมล เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ ครูประภาพร เกี่ยวกับปฐมวัย	2.64	1.37	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูเตรียมหัวข้อเพื่อรับการนิเทศ	2.64	1.47	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การเล่าสู่กันฟังกับเพื่อนครู	2.71	0.84	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> สร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นวิถีชีวิต	2.71	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมข้อมูลที่คณะครูเกิดข้อสงสัยหรือปัญหา มานำเสนอ และเรียนรู้ร่วมกัน ให้คำแนะนำ พี่เลี้ยง เปิดช่องทางสนทนาผ่านเว็บ Facebook	2.79	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เป็นที่พึ่งหลักให้เพื่อนครู	2.79	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง	2.64	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แนะนำการใช้ Facebook เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	2.64	0.75	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ศึกษานิเทศก์ นิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนา	2.64	0.63	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนและกำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	2.79	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มอบหมายครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศอย่างชัดเจน	2.71	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแบบสรุปผลการสะท้อนผล การนิเทศ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป	2.64	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ ได้แก่ ครูบุญสิทธิ์ เกี่ยวกับภาษา	2.71	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูวิลาศ เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ ครูศศิวิมล เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ ครูประภาพร เกี่ยวกับปฐมวัย	2.71	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูเตรียมหัวข้อเพื่อรับการนิเทศ	2.64	1.21	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การเล่าสู่กันฟังกับเพื่อนครู	2.64	1.21	ปานกลาง



ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> สร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นวิถีชีวิต	2.71	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมข้อมูลที่คณะครูเกิดข้อสงสัยหรือปัญหา มานำเสนอ และเรียนรู้อีกกัน ให้คำแนะนำ พี่เลี้ยง เปิดช่องทางสนทนาผ่านเว็บ Facebook	2.71	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เป็นที่พึ่งหลักให้เพื่อนครู	2.71	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยง	2.64	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แนะนำการใช้ Facebook เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	2.71	1.10	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ศึกษานิเทศก์ นิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนา	2.71	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนและกำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	2.71	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มอบหมายครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศอย่างชัดเจน	2.71	1.03	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแบบสรุปผลการสะท้อนผล การนิเทศ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป	2.71	1.05	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ (เช่น ครูบุญสิทธิ์ เกี่ยวกับภาษา)	2.79	1.05	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูวิลาศ เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ ครูศศิวิมล เกี่ยวกับ คณิตศาสตร์ ครูประภาพร เกี่ยวกับปฐมวัย	2.71	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูเตรียมหัวข้อเพื่อรับการนิเทศ	2.79	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การเล่าสู่กันฟังกับเพื่อนครู	2.79	1.05	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.69	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.69$, S.D. = 1.02) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan) มีการปฏิบัติเท่ากัน คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$, S.D. = 1.17) และมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$, S.D. = 0.75)



ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบเกี่ยวกับพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ รวบรวมข้อมูลที่คณะครูเกิดข้อสงสัยหรือปัญหามานำเสนอ และเรียนรู้ร่วมกัน ให้คำแนะนำ พี่เลี้ยง เปิดช่องทางสนทนาผ่านเว็บ Facebook เป็นที่พึ่งหลักให้เพื่อนครู การเล่าสู่กันฟังกับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.84) และมอบหมายครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 1.17) จัดทำแบบสรุปผลการสะท้อนผล การนิเทศ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 1.10) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ รวบรวมข้อมูลที่คณะครูเกิดข้อสงสัยหรือปัญหามานำเสนอ และเรียนรู้ร่วมกัน ให้คำแนะนำ พี่เลี้ยง เปิดช่องทางสนทนาผ่านเว็บ Facebook และเป็นที่พึ่งหลักให้เพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 1.10) สนับสนุนและกำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 1.03) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดครูผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ และการเล่าสู่กันฟังกับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 1.05) และครูเตรียมหัวข้อเพื่อรับการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.82)

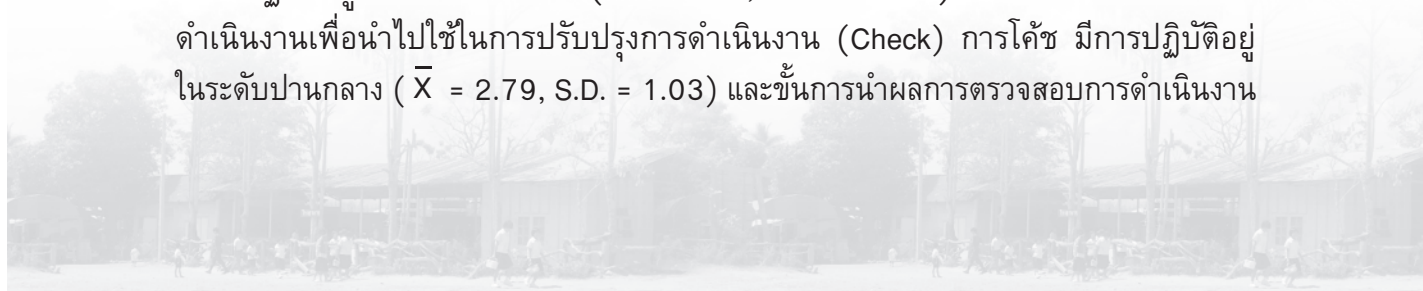


องค์ประกอบที่ 4 การโค้ช

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการโค้ช

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4	การโค้ช			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการโค้ช (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	2.79	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	2.71	0.82	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการโค้ชตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การโค้ช	2.79	1.03	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การโค้ช	2.79	1.03	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> การโค้ช	2.57	0.82	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.73	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 4 การโค้ช ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.90) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการโค้ช (Plan) มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.81) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการโค้ชตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) การโค้ช มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 1.03) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) การโค้ช มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 1.03) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงาน



มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) การโค้ช มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57, S.D. = 0.82$)

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	2.57	0.75	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	2.50	0.84	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.57	0.82	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.57	0.82	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.50	0.82	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.54	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 5 การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54, S.D. = 0.81$) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Plan) มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง



($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 0.75) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) มีการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 0.82) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) มีการนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 0.82) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.82)

ผลการศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.95) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 1.04) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 การโค้ช มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 1.02) และผลการดำเนินงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.81)

5.1.5 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนหนองโพนวิทยายน



องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้/คลังความรู้

ตารางที่ 4.65 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
 กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้/คลังความรู้

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ธนาคารความรู้/คลังความรู้			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้/คลังความรู้ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.00	0.00	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	4.14	0.38	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบธนาคารความรู้/คลังความรู้ ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> จัดเตรียมห้อง	3.86	0.69	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดหา Wifi	2.43	1.51	น้อย
	<input type="checkbox"/> จัดคอมพิวเตอร์	3.14	0.90	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน	3.14	1.07	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดระบบสารสนเทศทั้ง 5 เรื่อง ตามความต้องการ ให้สามารถสืบค้นง่าย	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดมุมคลังความรู้ของตนเองที่ห้องเรียน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พัฒนาคู่มือบันทึกงาน/ปัญหา/การสังเกตชั้นเรียน ที่จะนำไปสู่การเขียนวิจัย	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศเพื่อติดตั้งในคอมพิวเตอร์ ของโรงเรียน	2.86	0.90	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน	2.86	0.90	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างคู่มือบันทึกต้นแบบที่แสดงให้เห็น concept	3.14	0.69	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> จัดเตรียมห้อง	3.57	0.79	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดหา Wifi	2.43	0.98	น้อย
	<input type="checkbox"/> จัดคอมพิวเตอร์	2.86	1.07	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน	2.57	0.79	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดระบบสารสนเทศทั้ง 5 เรื่อง ตามความต้องการ ให้สามารถสืบค้นง่าย	3.00	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> จัดมุกค์ม็กร็รของตงเองที่ห้องเรียน	3.29	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พัฒนาคู่มือบ้นที่กงาน/ปัญหา/การส้งเกตขั้เรียนที่จะนำปสู่การเขียนวิจัย	3.29	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศเพื่อตดต้งในคอมพิวเตอร์ของโรงเรียน	2.57	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ตำราขั้สูงเกยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน	2.71	1.11	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้งคู่มือบ้นที่กต้งแบบที่แสดงให้เห้น concept	2.57	0.98	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> จัดเตรียมห้อง	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหา Wifi	2.29	1.11	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดคอมพิวเตอร์	2.71	1.11	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ตำราขั้สูงเกยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน	2.71	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดระบบสารสนเทศท้ง 5 เรื่อง ตามความต้องการให้สามารถสืบค้ง่าย	3.00	0.58	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดมุกค์ม็กร็รของตงเองที่ห้องเรียน	3.29	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พัฒนาคู่มือบ้นที่กงาน/ปัญหา/การส้งเกตขั้เรียนที่จะนำปสู่การเขียนวิจัย	3.00	0.58	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสารสนเทศเพื่อตดต้งในคอมพิวเตอร์ของโรงเรียน	2.71	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ตำราขั้สูงเกยวกับการวิจัย การจัดการเรียนการสอน	2.71	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้งคู่มือบ้นที่กต้งแบบที่แสดงให้เห้น concept	2.71	0.76	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.02	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ผลของการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 1 ฐานการความรู้/คัมภีร์ความรู้ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.79) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบฐานการความรู้/คัมภีร์ความรู้ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.38) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้

รูปแบบฯ ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดเตรียมห้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.75) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดเตรียมห้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.03) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือการจัดเตรียมห้องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.53)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.71	0.49	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.43	0.53	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> แผนพัฒนาศักยภาพครูเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ให้อยู่ในแผนปฏิบัติการโรงเรียนทั้งระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.58	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งความรับผิดชอบคนละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.57	0.79	มาก
	<input type="checkbox"/> ทำการวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.38	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมปฏิบัติการให้แนวทางในการสร้างแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ต้นแบบ	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทางในการทำวิจัยและร่วมวิจัย	3.00	0.58	ปานกลาง



ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนและนวัตกรรมฯ	3.29	0.49	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> แผนพัฒนาศักยภาพครูเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ให้อยู่ในแผนปฏิบัติการโรงเรียนทั้งระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.38	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งความรับผิดชอบคนละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.71	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ทำการวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมปฏิบัติการให้แนวทางในการสร้างแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ต้นแบบ	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทางในการทำวิจัยและร่วมวิจัย	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนและนวัตกรรมฯ	3.43	0.53	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> แผนพัฒนาศักยภาพครูเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ให้อยู่ในแผนปฏิบัติการโรงเรียนทั้งระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งความรับผิดชอบคนละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> ทำการวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมปฏิบัติการให้แนวทางในการสร้างแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ต้นแบบ	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทางในการทำวิจัยและร่วมวิจัย	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนและนวัตกรรมฯ	3.43	0.53	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.34	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ผลของการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.54) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการวางแผน การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.49) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ซึ่งที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ แบ่งความรับผิดชอบคนละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.79) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในกาปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ แบ่งความรับผิดชอบคนละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.76) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ แบ่งความรับผิดชอบคนละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.53)

องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3	พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.86	0.38	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> ออกคำสั่งแต่งตั้ง	3.43	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ประชาสัมพันธ์	3.86	0.69	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ	3.86	0.38	มาก
	<input type="checkbox"/> นิเทศ	3.86	0.38	มาก



ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> สร้าง การแลกเปลี่ยน Online	2.86	0.90	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกวีดิทัศน์การสอน	2.71	1.25	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แนะนำ ประสานงาน ปรึกษาหารือ ช่วยทำทุกอย่างแบบกัลยาณมิตร	3.86	0.38	มาก
	<input type="checkbox"/> นิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.00	0.00	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้าง การแลกเปลี่ยน Online	2.71	1.25	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบง่าย มีคู่มือ บันทึก	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ติดต่อประสานงานจากครูแกนนำ	3.29	0.49	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในระดับใด (Check)				
	<input type="checkbox"/> ออกคำสั่งแต่งตั้ง	3.43	1.13	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ประชาสัมพันธ์	3.86	0.69	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ	3.71	0.49	มาก
	<input type="checkbox"/> นิเทศ	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้าง การแลกเปลี่ยน Online	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกวีดิทัศน์การสอน	2.57	1.27	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แนะนำ ประสานงาน ปรึกษาหารือ ช่วยทำทุกอย่างแบบกัลยาณมิตร	3.86	0.38	มาก
	<input type="checkbox"/> นิเทศแบบมีส่วนร่วม	3.86	0.38	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้าง การแลกเปลี่ยน Online	2.71	1.25	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบง่าย มีคู่มือ บันทึก	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ติดต่อประสานงานจากครูแกนนำ	3.29	0.49	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> ออกคำสั่งแต่งตั้ง	3.57	0.98	มาก
	<input type="checkbox"/> ประชาสัมพันธ์	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ	3.86	0.38	มาก
	<input type="checkbox"/> นิเทศ	3.71	0.49	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้าง การแลกเปลี่ยน Online	2.71	1.25	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกวีดิทัศน์การสอน	2.71	1.25	ปานกลาง

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> แนะนำ ประสานงาน ปรีกษาหารือ ช่วยทำทุกอย่าง แบบกัลยาณมิตร	3.71	0.49	มาก
	<input type="checkbox"/> นิเทศแบบมีส่วนร่วม	3.71	0.49	มาก
	<input type="checkbox"/> สร้าง การแลกเปลี่ยน Online	2.71	1.25	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทางเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบง่าย มีคู่มือ บันทึก	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ติดต่อประสานงานจากครูแกนนำ	3.29	0.49	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.40	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ผลของการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 3 ที่เลี้ยงให้คำแนะนำ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.71) โดยขั้นการวางแผน เกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการ มีที่เลี้ยงให้คำแนะนำ (Plan) ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันใน การสนทนากลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.38) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การแนะนำประสานงาน ปรีกษาหารือ ช่วยทำทุกอย่าง แบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.38) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.69) และการสร้างขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.38) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.69) การแนะนำ ประสานงาน ปรีกษาหารือ ช่วยทำทุกอย่าง แบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.38) และการสร้างขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.49) และขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การสร้างขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.38)



องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู

ตารางที่ 4.68 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปัน ประสบการณ์กับเพื่อนครู

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4	การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.86	0.69	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.71	0.76	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปัน ประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> มีการบันทึกจากการนิเทศ	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.86	0.38	มาก
	<input type="checkbox"/> บันทึกการนิเทศ	3.71	0.49	มาก
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.86	0.38	มาก
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกชั้นเรียน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกปัญหา	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนและนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.29	0.49	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> มีการบันทึกจากการนิเทศ	3.43	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน กับเพื่อนครู	3.43	0.98	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกการนิเทศ	3.29	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน กับเพื่อนครู	3.29	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกชั้นเรียน	3.29	0.76	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกปัญหา	3.57	0.53	มาก	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนและนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.57	0.53	มาก	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.57	0.53	มาก	
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน กับเพื่อนครู	3.71	0.49	มาก	
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน(Act)				
	<input type="checkbox"/> มีการบันทึกจากการนิเทศ	3.43	0.53	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน กับเพื่อนครู	3.71	0.49	มาก	
	<input type="checkbox"/> บันทึกการนิเทศ	3.43	0.53	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน กับเพื่อนครู	3.71	0.49	มาก	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกชั้นเรียน	3.71	0.49	มาก	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกปัญหา	3.29	0.76	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนและนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.29	0.49	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน กับเพื่อนครู	3.57	0.53	มาก	
	ภาพรวม	3.52	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ผลของการใช้รูปแบบข ในองค์ประกอบที่ 4 เรียน
 รู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ใน
 ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.58) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการ
 การใช้รูปแบบข ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู (Plan)
 ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.69) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบใน
 องค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้
 (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับ
 เพื่อนครู บันทึกสรุป การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.38) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการ



ปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.49) ขั้นตอนนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู แบบบันทึกชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.49)

องค์ประกอบที่ 5 เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.86	0.69	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.86	0.38	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ	3.57	0.53	มาก
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ	3.29	0.49	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ	3.29	0.49	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.57	0.52	มาก



จากตารางที่ 4.69 พบว่า ผลของการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.52$) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.69$) มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.38$) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบเรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.53$) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.49$) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.49$)

องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.70 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.71	0.49	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.71	0.49	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> มีการบันทึกจากการนิเทศ	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.29	0.49	ปานกลาง



ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> บันทึกการนิเทศ	3.14	0.38	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.14	0.38	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกชั้นเรียน	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกปัญหา	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนและนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.00	0.82	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> มีการบันทึกจากการนิเทศ	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกการนิเทศ	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกชั้นเรียน	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกปัญหา	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนและนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.14	0.69	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> มีการบันทึกจากการนิเทศ	3.29	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.29	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกการนิเทศ	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู	3.29	0.49	ปานกลาง

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกชั้นเรียน	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกปัญหา	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผนและนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์ กับเพื่อนครู	3.57	0.79	มาก
	ภาพรวม	3.21	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ผลของการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 6 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.65) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.49) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการบันทึกจากการนิเทศบันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.49) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ แบบบันทึกปัญหาแบบบันทึกเกี่ยวกับการใช้แผน และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์แบบบันทึกเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนบันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.69) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บันทึกการนิเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.53) บันทึกสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.79)



องค์ประกอบที่ 7 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน

ตารางที่ 4.71 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7	การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.43	0.53	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบความร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบายของโรงเรียนว่านักเรียน ต้องสามารถคิดวิเคราะห์	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> นโยบายว่าคุณครูจะต้องจัดการเรียนรู้และ มีนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> นโยบายเปิดชั้นเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามา ร่วมสะท้อนผลและเยี่ยมชั้นเรียน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมมือกันจัดทำแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งปันเครื่องมือ ประสบการณ์ร่วมกัน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยและ เขียนรายงานวิจัยที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำแผนและ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติของครูเพื่อนำไปปรับปรุง	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรม ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง

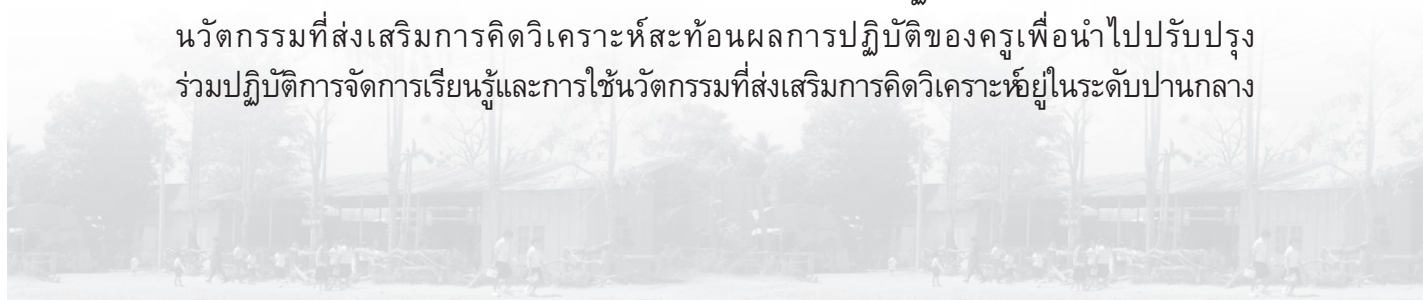
ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบายของโรงเรียนว่านักเรียนต้องสามารถคิดวิเคราะห์	3.43	0.79	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นโยบายว่าคุณครูจะต้องจัดการเรียนรู้และมีนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นโยบายเปิดชั้นเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามาร่วมสะท้อนผลและเยี่ยมชั้นเรียน	3.29	0.76	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมมือกันจัดทำแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งปันเครื่องมือ ประสบการณ์ร่วมกัน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยและเขียนรายงานวิจัยที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำแผนและนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติของคุณเพื่อนำไปปรับปรุง	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.43	0.53	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบายของโรงเรียนว่านักเรียนต้องสามารถคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นโยบายว่าคุณครูจะต้องจัดการเรียนรู้และมีนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นโยบายเปิดชั้นเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามาร่วมสะท้อนผลและเยี่ยมชั้นเรียน	3.57	0.53	มาก
	<input type="checkbox"/> ร่วมมือกันจัดทำแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แบ่งปันเครื่องมือ ประสบการณ์ร่วมกัน	3.29	0.49	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.29	0.49	ปานกลาง

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยและเขียนรายงานวิจัยที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำแผนและนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผลการปฏิบัติของครูเพื่อนำไปปรับปรุง	3.43	0.53	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.14	0.69	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.37	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.71 พบว่า ผลของการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 7 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.56) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.53) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดนโยบายของโรงเรียนว่านักเรียนต้องสามารถคิดวิเคราะห์ นโยบายว่าครูจะต้องจัดการเรียนรู้และมีนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.53) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดนโยบายของโรงเรียนว่านักเรียนต้องสามารถคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.79) นโยบายว่าครูจะต้องจัดการเรียนรู้และมีนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์โดยใช้การวิจัยเป็นฐานร่วมมือกันจัดทำแผนและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์แบ่งปันเครื่องมือ ประสบการณ์ ร่วมกันทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยและเขียนรายงานวิจัยที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แนวทาง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำแผนและนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์สะท้อนผลการปฏิบัติของครูเพื่อนำไปปรับปรุงร่วมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง



($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.53) ขั้นตอนการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ นโยบายเปิดชั้นเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนผลและเยี่ยมชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.53)

ผลการศึกษา พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนหนองโพนวิทยายน มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์กรประกอบที่ 5 เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญมีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.58) องค์กรประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.4$, S.D. = 0.71) องค์กรประกอบที่ 7 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนมีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.56) องค์กรประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงมีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.54) องค์กรประกอบที่ 6 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมมีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.65) และผลการดำเนินงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ องค์กรประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้/คลังภูมิปัญญา มีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.79)

5.1.6 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย



องค์ประกอบที่ 1 คลังความรู้ครู

ตารางที่ 4.72 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบคลังความรู้ครู

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	คลังความรู้ครู			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบคลังความรู้ครู (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.25	1.12	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.50	1.13	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบคลังความรู้ครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> จัดเตรียมสถานที่เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าของครู บริเวณห้องอาหารเดิม	3.75	1.12	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ internet สำหรับสืบค้น	3.50	1.07	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดมุมพัฒนาตนเองไว้ในห้อง	3.75	1.11	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.50	1.09	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.50	1.07	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์	3.00	1.20	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ ทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ	3.25	1.17	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.25	1.22	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	1.13	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ ทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ	3.00	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> จัดเตรียมสถานที่เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าของครู บริเวณห้องอาหารเดิม	3.00	1.13	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ internet สำหรับสืบค้น	3.50	1.07	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดมุมพัฒนาตนเองไว้ในห้อง	3.25	1.15	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.50	1.26	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.25	1.15	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.50	1.31	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ ทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ	3.25	1.22	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.50	1.26	มาก
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.25	1.15	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	1.13	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ ทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ	3.25	1.15	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> จัดเตรียมสถานที่เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าของครู บริเวณห้องอาหารเดิม	3.00	1.13	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ internet สำหรับสืบค้น	3.25	1.05	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดมุมพัฒนาตนเองไว้ในห้อง	3.00	1.13	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.82	ปานกลาง



ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> รวบรวมตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ ทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.25	0.96	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์	3.25	0.96	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รวบรวมตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ ทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ	3.25	0.96	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.24	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.72 พบว่า การใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบคลังความรู้
ครูที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$,
S.D. = 0.57) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบคลังความรู้ครู
(Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.12) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ
ในองค์ประกอบคลังความรู้ครูตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ
จัดเตรียมสถานที่เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าของครูบริเวณห้องอาหารเดิมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.12) และการจัดมุมพัฒนาตนเองไว้ในห้อง ($\bar{X} = 3.75$,
S.D. = 1.11) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน
(Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ internet
สำหรับสืบค้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.07) รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการ
จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.26)
รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$,
S.D. = 1.31) รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.26) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการ
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์
คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ internet สำหรับสืบค้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$,
S.D. = 1.05) รวบรวมสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.96) รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.96) รวบรวมตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับ
 การคิดวิเคราะห์ทั้งเด็กพิเศษและเด็กปกติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.96)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง

ตารางที่ 4.73 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
 กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์
 ผ่านการปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.50	0.58	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติจริงตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการอบรมปฏิบัติการ	3.00	0.82	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดมาตรการ นโยบายให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาเด็กพิเศษ	3.75	0.50	มาก
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม ประเมินผล รายงาน	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์	3.25	0.96	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เป็นชุดสร้างความรู้	3.25	0.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พาฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนและชุดสร้างความรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.25	0.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แผนการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิเศษ	3.50	0.58	มาก



ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการอบรมปฏิบัติการ	3.25	0.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> กำหนดมาตรการ นโยบายให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาเด็กพิเศษ	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม ประเมินผล รายงาน	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> จัดทำสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เป็นชุดสร้างความรู้	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> พาฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนและชุดสร้างความรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.25	0.96	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แผนการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิเศษ	3.25	0.58	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการอบรมปฏิบัติการ	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> กำหนดมาตรการ นโยบายให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาเด็กพิเศษ	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> กำกับติดตาม ประเมินผล รายงาน	3.25	0.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์	3.25	0.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดทำสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เป็นชุดสร้างความรู้	3.25	0.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> พาฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนและชุดสร้างความรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.00	0.00	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> แผนการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิเศษ	3.50	0.58	มาก
	ภาพรวม	3.37	0.57	ปานกลาง



จากตารางที่ 4.73 พบว่า การใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้าง
 ประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.57) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้
 รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง (Plan) ที่มีการปฏิบัติ
 มากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการวางแผน
 ร่วมกันในการสนทนากลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.58) ขั้นการดำเนินการ
 เกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงตาม
 แผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดมาตรการ นโยบายให้
 ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และพัฒนาเด็กพิเศษอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการ
 ปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดมาตรการ นโยบาย
 ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และพัฒนาเด็กพิเศษกำกับติดตาม
 ประเมินผล รายงาน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ จัดทำสื่อ
 นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เป็นชุดสร้างความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$,
 S.D. = 0.58) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน
 (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการอบรมปฏิบัติการ กำหนด
 มาตรการ นโยบาย ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และพัฒนา
 เด็กพิเศษแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิเศษอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.58)



องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)

ตารางที่ 4.74 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน
กระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3	พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ)			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.50	0.58	มาก
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3.50	1.50	มาก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> มอบหมาย แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำปรึกษาเวลาติดขัด ติดตามกำกับผลงาน การปฏิบัติของเพื่อนครู ให้กำลังใจ ประสานงานกับผอ.โรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ และครูนักวิจัย จาก มข. เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการพัฒนา	2.75	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	2.50	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในขณะปฏิบัติการสอน	2.75	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สังเกตชั้นเรียน	2.50	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นิเทศอย่างมีส่วนร่วม	2.75	1.29	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน(Check)			
	<input type="checkbox"/> มอบหมาย แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง	2.50	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำปรึกษาเวลาติดขัด ติดตามกำกับผลงาน การปฏิบัติของเพื่อนครู ให้กำลังใจ ประสานงานกับผอ.โรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ และครูนักวิจัย จาก มข. เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการพัฒนา	2.75	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	2.25	1.29	น้อย
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในขณะปฏิบัติการสอน	2.50	0.96	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สังเกตชั้นเรียน	3.25	0.58	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นิเทศอย่างมีส่วนร่วม	3.50	0.58	มาก

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> มอบหมาย แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง	3.50	1.41	มาก
	<input type="checkbox"/> ให้คำปรึกษาเวลาติดขัด ติดตามกำกับผลงาน การปฏิบัติของเพื่อนครู ให้กำลังใจ ประสานงาน กับผอ.โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และครูนักวิจัย จาก มข. เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการพัฒนา	3.00	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	2.50	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในขณะปฏิบัติการสอน	2.75	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สังเกตชั้นเรียน	3.00	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> นิเทศอย่างมีส่วนร่วม	2.50	1.41	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.85	1.24	ปานกลาง

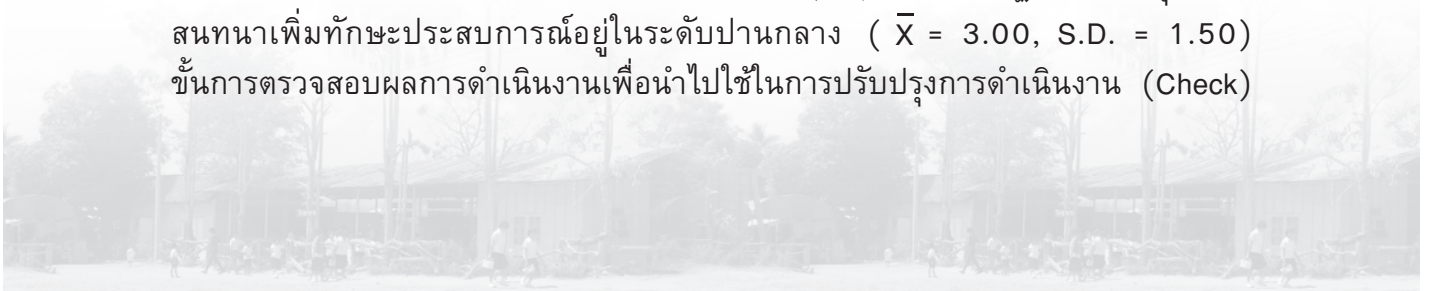
จากตารางที่ 4.74 พบว่า การใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่เลี้ยงให้ คำแนะนำ (ครูแกนนำ) ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 1.24) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ ในองค์ประกอบที่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.58) มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.50) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบ ที่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติ มากที่สุด คือ มอบหมาย แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.50) ให้คำปรึกษาเวลาติดขัด ติดตามกำกับผลงานการปฏิบัติของเพื่อนครู ให้กำลังใจ ประสานงาน กับผอ.โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และครูนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเพิ่มประสบการณ์ ในการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.29) ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ ในขณะปฏิบัติการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.29) นิเทศอย่างมี ส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.29) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ นิเทศอย่าง มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.58) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการ ดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ มอบหมาย แต่งตั้งครูพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.41)

องค์ประกอบที่ 4 สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์

ตารางที่ 4.75 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4	สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.00	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	2.50	1.41	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์	3.00	1.50	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์	2.75	1.29	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์	2.50	1.41	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.75	1.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.75 พบว่าการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.75$, S.D. = 1.38) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 1.29) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบสนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 1.50) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)



ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.29) ชั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 1.41)

องค์ประกอบที่ 5 การแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา

ตารางที่ 4.76 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	การแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.00	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	2.50	1.41	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดโครงการกิจกรรมลงในแผนปฏิบัติการ	3.00	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันหาประเด็นเพื่อจัดทำ case study	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เตรียมข้อมูล IEP เพื่อส่งให้นักวิจัย	2.75	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> จัดหา นศ.ปริญญาโท และนักวิจัยร่วมจัดทำ case study	2.75	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> วันที่ 27 มี.ค. พุดคุยเรื่องการจัดทำ case study	3.00	1.29	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดโครงการกิจกรรมลงในแผนปฏิบัติการ	2.50	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันหาประเด็นเพื่อจัดทำ case study	2.50	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เตรียมข้อมูล IEP เพื่อส่งให้นักวิจัย	2.75	1.41	ปานกลาง



ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
	<input type="checkbox"/> จัดหา นศ.ปริญญาโท และนักวิจัยร่วมจัดทำ case study	3.00	1.26	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> วันที่ 27 มี.ค. พุดคุยเรื่องการจัดทำ case study	2.75	1.26	ปานกลาง	
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดโครงการกิจกรรมลงในแผนปฏิบัติการ	2.75	1.26	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันหาประเด็นเพื่อจัดทำ case study	2.75	1.29	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> เตรียมข้อมูล IEP เพื่อส่งให้นักวิจัย	2.50	1.50	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> จัดหา นศ.ปริญญาโท และนักวิจัยร่วมจัดทำ case study	2.75	1.26	ปานกลาง	
	<input type="checkbox"/> พุดคุยเรื่องการจัดทำ case study (วันที่ 27 มี.ค.)	2.75	1.26	ปานกลาง	
	ภาพรวม		2.75	1.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.76 พบว่า การใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษาที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.32) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.29) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดโครงการกิจกรรมลงในแผนปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.26) วันที่ 27 มี.ค. พุดคุยเรื่องการจัดทำ case study อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.29) ขั้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดหานักศึกษาปริญญาโท และนักวิจัยร่วมจัดทำ case study อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.26) ขั้นการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดโครงการกิจกรรมลงในแผนปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง



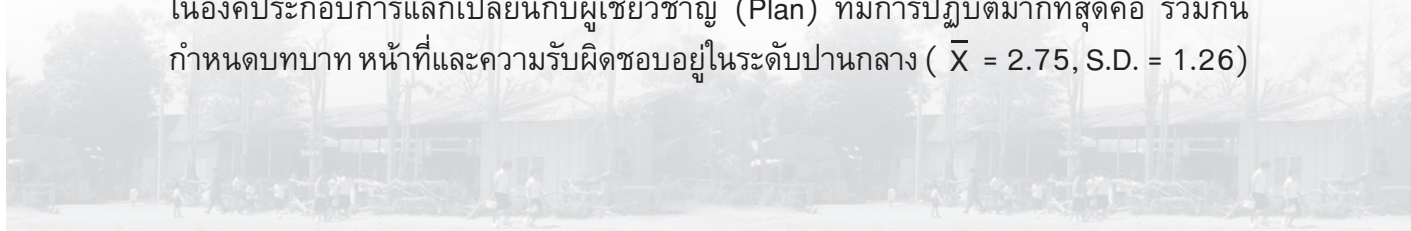
($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.26) ร่วมกันหาประเด็นเพื่อจัดทำ case study อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.29) จัดหานักศึกษาปริญญาโท และนักวิจัยร่วมจัดทำ case study อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.26) พุดคุยเรื่องการจัดทำ case study (วันที่ 27 มี.ค.) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.26)

องค์ประกอบที่ 6 การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.77 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	2.75	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	2.75	1.41	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ ในระดับใด (Do)			
	<input type="checkbox"/> การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ	3.00	1.41	ปานกลาง
	การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)			
	<input type="checkbox"/> การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ	3.00	1.41	ปานกลาง
	การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)			
	<input type="checkbox"/> การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ	3.00	1.41	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.90	1.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.77 พบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.38) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.26)



มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.41) ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ ในระดับใด (Do) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือการแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.41) ขั้นตอนตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.41) ขั้นตอนนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.41)

องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมและการศึกษาชั้นเรียน

ตารางที่ 4.78 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมและการศึกษาชั้นเรียน

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมและการศึกษาชั้นเรียน			
	การวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan)			
	<input type="checkbox"/> ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	3	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม	3	1.41	ปานกลาง
	การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ ในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do)			
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบาย	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สังเกตชั้นเรียน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำ	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เปิดชั้นเรียน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การศึกษาผู้เรียนร่วมกันระหว่างครู	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การระดมสมองในการหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน	3.00	1.41	ปานกลาง

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือจากผู้ปกครองในการสะท้อนผลการแก้ปัญหาผู้เรียน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูประจำชั้นร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาพร้อมกัน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้ปกครองและครู	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รายงานผลงานการพัฒนาชั้นเรียน ตามแบบฟอร์ม ซึ่งมีโครงสร้างตามรายงานวิจัย	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ข้อค้นพบในการพัฒนาชั้นเรียนต่อไป	3.00	1.26	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เผยแพร่ผลงานการพัฒนาต่อสาธารณะ (ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร)	2.75	1.26	ปานกลาง
การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบาย	2.75	1.29	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	2.50	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สังเกตชั้นเรียน	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำ	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เปิดชั้นเรียน	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การศึกษาผู้เรียนร่วมกันระหว่างครู	2.75	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การระดมสมองในการหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือจากผู้ปกครองในการสะท้อนผลการแก้ปัญหาผู้เรียน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูประจำชั้นร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาพร้อมกัน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้ปกครองและครู	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รายงานผลงานการพัฒนาชั้นเรียน ตามแบบฟอร์ม ซึ่งมีโครงสร้างตามรายงานวิจัย	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ข้อค้นพบในการพัฒนาชั้นเรียนต่อไป	3.00	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เผยแพร่ผลงานการพัฒนาต่อสาธารณะ (ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร)	2.75	1.50	ปานกลาง
การนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)				
	<input type="checkbox"/> กำหนดนโยบาย	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ร่วมศึกษาชั้นเรียน	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สังเกตชั้นเรียน	2.75	1.41	ปานกลาง

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<input type="checkbox"/> สะท้อนผล	3.00	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำ	2.75	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เปิดชั้นเรียน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การศึกษาผู้เรียนร่วมกันระหว่างครู	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การระดมสมองในการหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> การร่วมมือจากผู้ปกครองในการสะท้อนผลการแก้ปัญหาผู้เรียน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ครูประจำชั้นร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> สรุปแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้ปกครองและครู	3.00	1.41	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> รายงานผลงานการพัฒนาชั้นเรียน ตามแบบฟอร์ม ซึ่งมีโครงสร้างตามรายงานวิจัย	3.00	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> ข้อค้นพบในการพัฒนาชั้นเรียนต่อไป	2.75	1.50	ปานกลาง
	<input type="checkbox"/> เผยแพร่ผลงานการพัฒนาต่อสาธารณะ (ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร)	2.75	1.50	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.90	1.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.78 พบว่า ผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม และการศึกษาชั้นเรียน ที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = 1.42) โดยขั้นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม (Plan) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการสนทนากลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 1.41) ขั้นการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้รูปแบบในองค์ประกอบการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม ตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ (Do) ที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ กำหนดนโยบาย ร่วมศึกษาชั้นเรียน สังเกตชั้นเรียน สะท้อนผล ให้คำแนะนำ เปิดชั้นเรียน การศึกษาผู้เรียนร่วมกันระหว่างครู การระดมสมองในการหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน การร่วมมือจากผู้ปกครองในการสะท้อนผลการแก้ปัญหาผู้เรียน ครูประจำชั้นร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สรุปแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้ปกครองและครู รายงานผลงานการพัฒนาชั้นเรียน ตามแบบฟอร์มซึ่งมีโครงสร้างตามรายงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 1.41) ข้อค้นพบ



ในการพัฒนาชั้นเรียนต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.26) ขั้นตอนการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Check) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การระดมสมองในการหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน การร่วมมือจากผู้ปกครองในการสะท้อนผลการแก้ปัญหาผู้เรียน ครูประจำชั้นร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาพร้อมกัน สรุปแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้ปกครองและครู รายงานผลงานการพัฒนาชั้นเรียน ตามแบบฟอร์มซึ่งมีโครงสร้างตามรายงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.41) ข้อค้นพบในการพัฒนาชั้นเรียนต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.50) ขั้นตอนการนำผลการตรวจสอบการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สะท้อนผล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.50) เปิดชั้นเรียน การศึกษาผู้เรียนร่วมกันระหว่างครู การระดมสมองในการหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน การร่วมมือจากผู้ปกครองในการสะท้อนผลการแก้ปัญหาผู้เรียน ครูประจำชั้นร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาพร้อมกัน สรุปแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้ปกครองและครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.41) รายงานผลงานการพัฒนาชั้นเรียน ตามแบบฟอร์มซึ่งมีโครงสร้างตามรายงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.50)

สรุปผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ พบว่ามีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด คือ องค์กรประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 1 คลังความรู้ครูมีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.57) องค์กรประกอบที่ 7 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมและการศึกษาชั้นเรียน มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.42) องค์กรประกอบที่ 6 การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.38) องค์กรประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 1.24) และผลการดำเนินงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ องค์กรประกอบที่ 4 สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์มีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.38) และองค์กรประกอบที่ 5 การแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษามีผลการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.32)



5.2 ผลประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จะนำเสนอผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และ 3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

5.2.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านคำเม็ก

5.2.1.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครูโรงเรียนบ้านคำเม็ก ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.79 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครูโรงเรียนบ้านคำเม็ก ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.00	0.63	มาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
• ด้านความรู้ ความเข้าใจ	4.00	0.63	มาก
• ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	4.00	0.63	มาก
• ด้านเจตคติของครู	4.00	0.63	มาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.50	0.84	มากที่สุด
3.2 ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.00	0.63	มาก
ภาพรวม	4.08	0.67	มาก



จากตารางที่ 4.79 พบว่า ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ และครูโรงเรียนบ้านคำเม็ก ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67) และพบว่ารายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.84)

นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ
2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู
3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ

เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา



ตารางที่ 4.80 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านคำเม็ก

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.83	0.75	มาก
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	3.67	1.03	มาก
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	3.83	0.75	มาก
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	3.50	1.05	มาก
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย	2.83	1.33	ปานกลาง
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.83	0.75	มาก
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.33	1.03	ปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.33	1.03	ปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.67	1.03	มาก
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.50	0.84	มาก
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติ ของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.83	0.75	มาก
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	3.50	1.05	มาก
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน	3.33	1.03	ปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.50	0.84	มาก
เฉลี่ย	3.53	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.80 การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.95$) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 4 รายการ คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.75$)

5.2.1.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหาร ร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.81

ตารางที่ 4.81 แสดงผลค่าเฉลี่ยความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน
 โรงเรียนบ้านคำเม็ก

สาระการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ความสามารถการคิดวิเคราะห์
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	13.00	1.22	1. สามารถจำแนกองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้
สุขศึกษาและพลศึกษา	14.00	1.47	2. ระบุความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น 3. สามารถจัดหมวดหมู่ของสิ่งต่างๆ หรือประเด็นต่างๆ ได้

จากตารางที่ 4.81 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 13.00, S.D. = 1.22$) และสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ($\bar{X} = 14.00, S.D. = 1.47$)



5.2.1.3 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู

5.2.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนโคกกล่ามวิทยา

5.2.2.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ และครู

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ และครูโรงเรียนโคกกล่ามวิทยาในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.82 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนโคกกล่ามวิทยา ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.20	0.84	มาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนา			
• ด้านความรู้ ความเข้าใจ	3.60	0.89	มาก
• ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.60	1.10	มาก
• ด้านเจตคติของครู	4.00	0.84	มาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้			
• การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.80	0.84	มาก
3.2 ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา			
• การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.20	1.14	มาก
ภาพรวม	3.90	0.94	มาก



จากตารางที่ 4.82 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.94) และพบว่า รายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) และศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา คือ การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.14)

นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารฯ และครู ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ
2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู
3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ

เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา



ตารางที่ 4.83 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกกล้าวิทยา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.60	0.55	ปานกลาง
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.80	0.45	ปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	2.80	0.45	ปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการ จัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.80	0.45	ปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย	2.40	0.55	น้อย
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.20	0.84	ปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.00	0.71	ปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.00	0.71	ปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ ในการจัดการเรียนการสอน	2.80	0.84	ปานกลาง
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.80	0.84	ปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติ ของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.00	0.71	ปานกลาง
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	2.80	0.84	ปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน	2.80	0.45	ปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.00	0.71	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.80	0.65	ปานกลาง

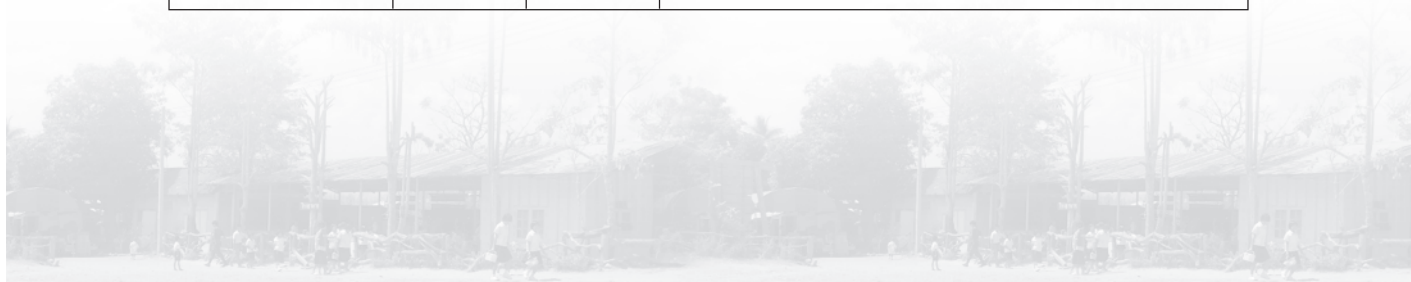
จากตารางที่ 4.83 พบว่า ผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.65) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84)

5.2.2.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหาร ร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนในช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.84 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ช่วงชั้น	\bar{X}	S.D.	แปลผลค่านิยม
ช่วงชั้นที่ 1	19.03	0.84	สนับสนุนช่วยเหลือ หรือเข้าร่วมดำเนินการ หรือเข้าไปมีบทบาทในการปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา และเชื่อตรงต่อคุณค่าที่นับถือ การคัดค้านปกป้องความคิด หรือการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับคุณค่าที่ตนนับถือ
ชั้น ป. 4	45.89	1.85	กระทำด้วยความต้องการ ตั้งใจที่จะกระทำ เต็มใจกระทำด้วยความสมัครใจ ด้วยความยินดี กระทำด้วยความพอใจ สนุก เบิกบานใจ เพลิดเพลิน ตื่นเต้น และปรารถนาจะกระทำซ้ำอีก
ชั้น ป. 5	27.15	1.56	กระทำตามคำร้อง คำสั่งสอนผู้อื่น ทำเพื่อต้องการการยอมรับจากสังคม
ชั้น ป. 6	24.00	1.48	กระทำตามสถานการณ์ โดยระบุทิศทาง ความรู้สึก สนใจต่อสิ่งของ ความคิด พฤติกรรม เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์



จากตารางที่ 4.84 พบว่า ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1 สนับสนุนช่วยเหลือ หรือเข้าร่วมดำเนินการ หรือเข้าไปมีบทบาทในการปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา และเชื่อตรงต่อคุณค่าที่นับถือ การคัดค้านปกป้องความคิดหรือการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับคุณค่าที่ตนนับถือ ($\bar{X} = 19.03$, S.D. = 0.84) นักเรียนชั้น ป.4 มีการกระทำด้วยความต้องการ ตั้งใจที่จะกระทำ เต็มใจกระทำด้วยความสมัครใจ ด้วยความยินดี กระทำด้วยความพอใจ สนุกเบิกบานใจ เพลิดเพลิน ตื่นเต้น และปรารถนาจะกระทำซ้ำอีก ($\bar{X} = 45.89$, S.D. = 1.85) นักเรียนชั้น ป.5 มีการกระทำตามคำร้อง คำสั่งสอนผู้อื่น ทำเพื่อต้องการการยอมรับจากสังคม ($\bar{X} = 27.15$, S.D. = 1.56) และนักเรียนชั้น ป.6 มีการกระทำตามสถานการณ์ โดยระบุทิศทาง ความรู้สึก สนใจต่อสิ่งของ ความคิด พฤติกรรม เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 24.00$, S.D. = 1.48)

5.2.2.3 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.3 ผลที่เกิดกับผู้บริหารและครูโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

5.2.3.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครู

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคมในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



ตารางที่ 4.85 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยง
 วิทยาคม ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.20	0.84	มาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนา			
• ด้านความรู้ ความเข้าใจ	3.60	0.89	มาก
• ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.80	1.10	มาก
• ด้านเจตคติของครู	3.80	0.84	มาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.00	มาก
3.2 ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	4.20	0.84	มาก
ภาพรวม	3.93	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.85 พบว่า ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) และพบว่า รายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา คือ การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84)

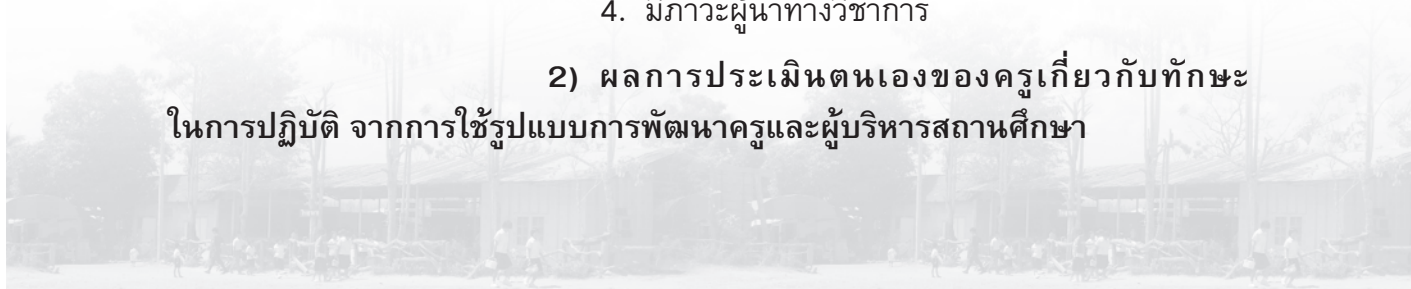
นอกจากนี้การศึกษาายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหาร และครู ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ
2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู
3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ

เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา



ตารางที่ 4.86 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยง วิทยาคม

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.00	0.00	ปานกลาง
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.80	0.45	ปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.40	0.89	ปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.80	1.10	ปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	2.40	0.55	ปานกลาง
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.00	0.71	ปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.20	0.45	ปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.20	0.45	ปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	3.20	0.84	ปานกลาง
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.20	0.45	ปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.00	0.00	ปานกลาง
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	2.80	0.45	ปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	2.80	0.45	ปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.00	0.71	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.90	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.86 การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.54) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.89)

5.2.3.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.4 ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี

5.2.4.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครู

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



ตารางที่ 4.87 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านเหล็กกกกอก
สามัคคี ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.17	0.72	มาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนา			
• ด้านความรู้ ความเข้าใจ	3.75	0.62	มาก
• ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.75	0.62	มาก
• ด้านเจตคติของครู	4.00	0.60	มาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.83	0.72	มาก
3.2 ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.83	0.58	มาก
ภาพรวม	3.89	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.87 พบว่า ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับ
ผู้บริหาร และครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) และพบว่ารายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ
ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72)

นอกจากนี้การศึกษาายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
ขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหาร และครู ได้แก่

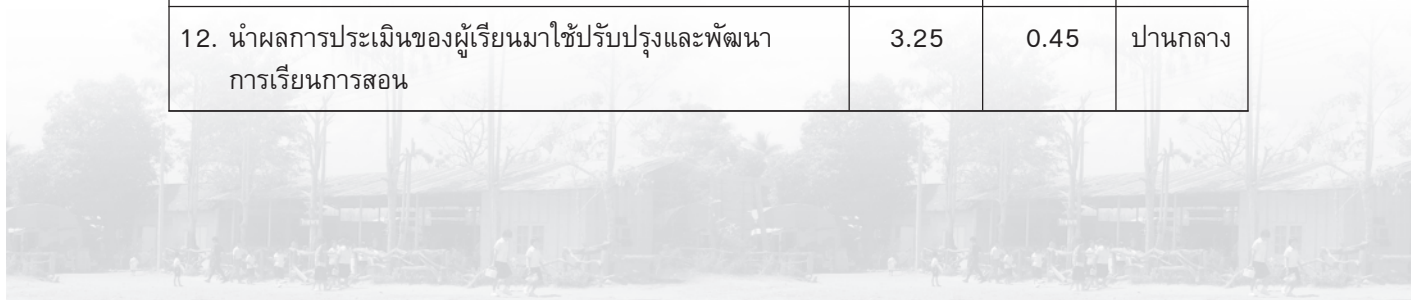
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ มีการพัฒนาใน
เรื่องการแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมกับคนอื่น
2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู ดำเนินชีวิต
ได้อย่างพอเพียง
3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ
เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่
4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ยังไม่ค่อยมีภาวะความ
เป็นผู้นำมากเท่าที่ควร



2) ผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.88 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.25	0.45	ปานกลาง
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	3.25	0.45	ปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	3.33	0.49	ปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	3.25	0.45	ปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย	2.92	0.51	ปานกลาง
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.25	0.62	ปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.17	0.58	ปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.17	0.39	ปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.17	0.39	ปานกลาง
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.17	0.39	ปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติ ของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.17	0.39	ปานกลาง
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	3.25	0.45	ปานกลาง



ตารางที่ 4.88 (ต่อ)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	3.17	0.39	ปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.08	0.51	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.18	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.88 แสดงการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.46) ผลการปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.49)

5.4.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารฯ ร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือการประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 2 เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.89 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี
ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

สาระการเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	ความสามารถการคิดวิเคราะห์
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	15.23	1.36	1. สามารถจำแนกองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้
สุขศึกษาและพลศึกษา	12.00	0.82	2. ระบุความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น 3. สามารถจัดหมวดหมู่ของสิ่งต่างๆ หรือประเด็นต่างๆ ได้

จากตารางที่ 4.89 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถการ
 คิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 15.23$,
 S.D. = 1.36) และสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ($\bar{X} = 12.00$, S.D. = 0.82)

5.2.4.3 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน
 หลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.5 ผลที่เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนหนองโพนวิทยายน

5.2.5.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครู

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู
 โรงเรียนหนองโพนวิทยายน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.90 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครูโรงเรียนหนองโพน
 วิทยายน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.38	0.52	มาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
• ด้านความรู้ ความเข้าใจ	4.00	0.00	มาก
• ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	4.00	0.00	มาก
• ด้านเจตคติของครู	4.25	0.46	มาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.00	0.53	มาก
3.2 ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.88	0.64	มาก
ภาพรวม	4.09	0.36	มาก



จากตารางที่ 4.90 พบว่า ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครู ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.36) และพบว่า รายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.52) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารและครู ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ
2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู
3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ

เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.91 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองโพนวิทยายน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.13	0.64	ปานกลาง
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์	3.13	0.64	ปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.13	0.64	ปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	3.00	0.76	ปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	3.00	0.76	ปานกลาง
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.50	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 4.91 (ต่อ)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.50	0.53	ปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.25	0.46	ปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.25	0.46	ปานกลาง
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.13	0.64	ปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติ ของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.25	0.46	ปานกลาง
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	3.38	0.74	ปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน	3.13	0.64	ปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.13	0.64	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.20	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.91 แสดงการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.61) โดยผลการประเมินตนเองของครูมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.53)

5.2.5.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหาร ร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ดังนี้



ตารางที่ 4.92 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติ
จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

สาระการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ความสามารถการคิดวิเคราะห์
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	14.69	1.80	1. สามารถจำแนกองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้
การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	12.15	0.90	2. ระบุความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบ เหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น 3. สามารถจัดหมวดหมู่ของสิ่งต่างๆ หรือประเด็นต่างๆ ได้

จากตารางที่ 4.92 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถ
การคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 14.69$,
S.D. = 1.80) และสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 12.15$,
S.D. = 0.90)

5.2.5.3 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อ
โรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.6 ผลที่เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนทุ่งศรีเมือง ประจักษ์

5.2.6.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู
โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประจักษ์ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



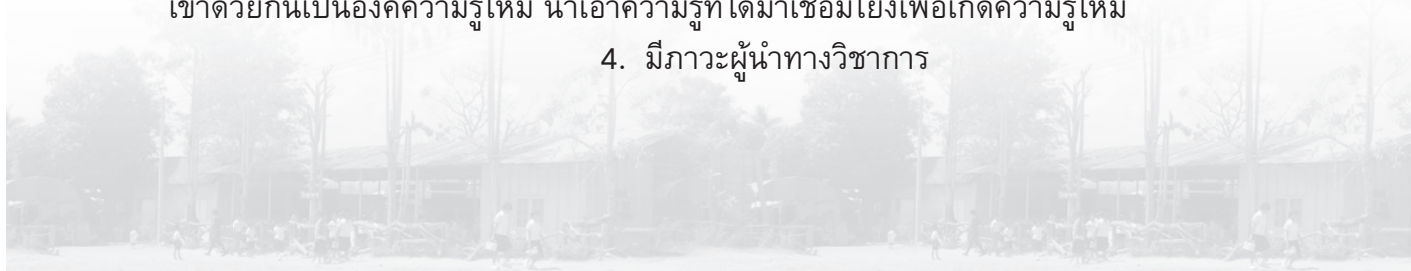
ตารางที่ 4.93 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครูโรงเรียนทุ่งศรีเมือง
 ประชาวิทย์ ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	3.50	0.58	มาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
• ด้านความรู้ ความเข้าใจ	4.00	0.82	มาก
• ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	4.00	0.82	มาก
• ด้านเจตคติของครู	4.00	0.82	มาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	3.75	0.50	มาก
3.2 ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา			
• การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.00	0.82	มาก
ภาพรวม	3.88	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.93 พบว่า ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครูในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) และพบว่ารายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ผลการเรียนรู้จากการพัฒนา ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ/การปฏิบัติ และ ด้านเจตคติของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

นอกจากนี้การศึกษาายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหาร และครู ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ ได้รับความรู้ และได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น
2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู สามารถรับรู้ และเรียนรู้การใช้ชีวิตของครู
3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้อย่างต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ นำเอาความรู้ที่ได้มาเชื่อมโยงเพื่อเกิดความรู้ใหม่
4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ



2) ผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.94 แสดงผลการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับทักษะ ในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.75	0.96	มาก
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	3.75	0.96	มาก
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	3.75	0.96	มาก
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถของผู้เรียน	3.75	0.96	มาก
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย	3.50	1.29	มาก
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.00	0.82	มาก
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	4.00	0.82	มาก
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.75	0.96	มาก
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.75	0.96	มาก
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.75	0.96	มาก
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติ ของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.75	0.96	มาก
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	3.75	0.96	มาก

ตารางที่ 4.94 (ต่อ)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน	3.75	0.96	มาก
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.75	0.96	มาก
เฉลี่ย	3.75	0.96	มาก

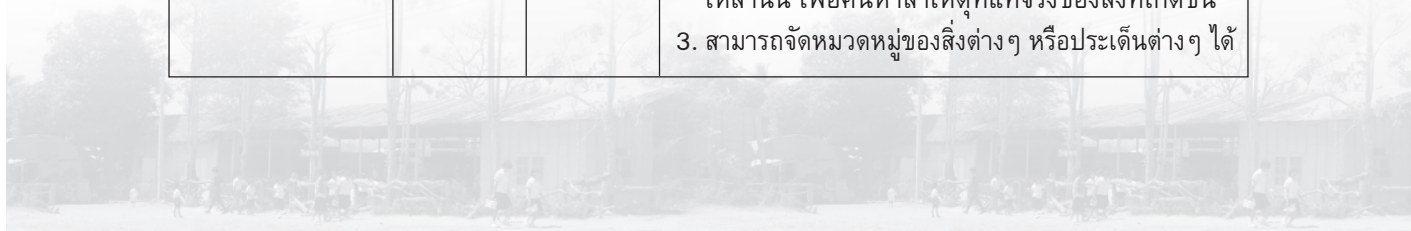
จากตารางที่ 4.94 การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับ ทักษะ ในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.96) และรายการที่มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิด การเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

5.2.6.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารของโรงเรียนจะเน้น การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้ บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหาร ร่วมกันพัฒนา โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นผลที่ได้จากการวัด คุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการ คิดวิเคราะห์ของนักเรียน เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.95 แสดงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

สาระการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ความสามารถการคิดวิเคราะห์
คณิตศาสตร์	14.69	1.80	1. สามารถจำแนกองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้
วิทยาศาสตร์	12.15	0.90	2. ระบุความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบ เหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น 3. สามารถจัดหมวดหมู่ของสิ่งต่างๆ หรือประเด็นต่างๆ ได้



จากตารางที่ 4.95 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ($\bar{X} = 14.69$, S.D. = 1.80) และ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 12.15$, S.D. = 0.90)

5.2.6.3 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน หลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา

6. ผลปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จะนำเสนอผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร 2) ปัจจัยเกี่ยวกับครู 3) ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา 4) ปัจจัยเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย 5) ปัจจัยเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก (สกศ./ศึกษานิเทศก์/เขตพื้นที่) 6) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน

6.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.96 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัย	ร้อยละ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	96.55
2. ผู้บริหารมีความตั้งใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	100.00
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	100.00
4. ผู้บริหารมีความพยายามเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	100.00
5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	96.55
6. เจตคติของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	100.00

จากตารางที่ 4.96 แสดงปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร พบว่า ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความพยายาม และเจตคติของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จมากที่สุด จำนวน 4 รายการ คิดเป็น 100%

ตารางที่ 4.97 แสดงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร

ปัจจัย	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.89	1.24	มาก
2. ความตั้งใจของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.93	1.03	มาก
3. ความมุ่งมั่นของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.84	1.28	มาก
4. ความพยายามของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	4.11	0.60	มาก
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.89	1.0	มาก
6. เจตคติของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	4.00	1.08	มาก
เฉลี่ย	3.94	1.04	มาก



จากตารางที่ 4.97 ระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.04) และรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความพยายามของผู้บริหารและด้านเจตคติของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.08)

6.2 ปัจจัยเกี่ยวกับครู

ตารางที่ 4.98 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู

ปัจจัย	ร้อยละ
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	100.00
2. ครูมีเจตคติและศรัทธาเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	93.10
3. ครูมีเวลาและการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	96.55
4. ครูมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	89.66

จากตารางที่ 4.98 แสดงปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู พบว่า ความรู้ความเข้าใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จ มากที่สุด คิดเป็น 100%



ตารางที่ 4.99 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู

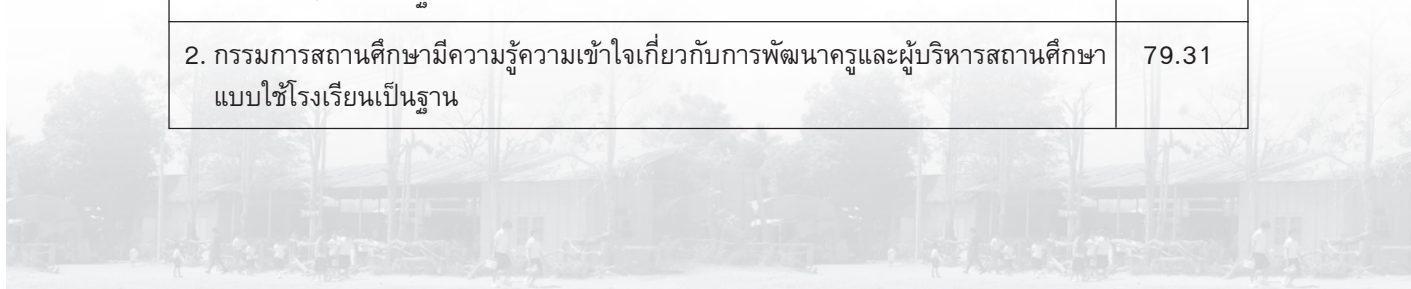
ปัจจัย	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.79	1.23	มาก
2. เจตคติและศรัทธาของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.89	1.31	มาก
3. เวลาและการมีส่วนร่วมของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.79	1.28	มาก
4. เวลาและการมีส่วนร่วมของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	4.05	0.98	มาก
เฉลี่ย	3.88	1.20	มาก

จากตารางที่ 4.99 แสดงระดับปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.20) ปัจจัยที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือด้านเวลาและการมีส่วนร่วมของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.98)

6.3 ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา

ตารางที่ 4.100 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา

ปัจจัย	ร้อยละ
1. กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	93.10
2. กรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	79.31



จากตารางที่ 4.100 แสดงปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.10

ตารางที่ 4.101 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จ
เกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา

ปัจจัย	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.05	1.57	ปานกลาง
2. ความรู้ความเข้าใจของกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.00	1.62	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.03	1.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.101 ระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.59) ปัจจัยที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.57)

6.4 ปัจจัยเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.102 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัย

ปัจจัย	ร้อยละ
1. อาจารย์มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	96.55
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยมีช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	96.55

จากตารางที่ 4.102 แสดงปัจจัยความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัย มากที่สุด 2 รายการคือ การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 96.55

ตารางที่ 4.103 แสดงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย

ปัจจัย	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	4.16	1.11	มาก
2. ช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	4.05	1.53	มาก
เฉลี่ย	4.10	1.32	มาก

จากตารางที่ 4.103 แสดงระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 1.32$) ปัจจัยที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือการมีส่วนร่วมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 1.11$)



6.5 ปัจจัยเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก (สกศ./ศึกษานิเทศก์/เขตพื้นที่)

ตารางที่ 4.104 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก

ปัจจัย	ร้อยละ
1. นักวิชาการภายนอก (สกศ./ศน./เขตพื้นที่) มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	93.10
2. นักวิชาการภายนอก (สกศ./ศน./เขตพื้นที่) มีช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	86.21

จากตารางที่ 4.104 ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอกมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 93.10

ตารางที่ 4.105 แสดงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก

ปัจจัย	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมของนักวิชาการภายนอก (สกศ./ศน./เขตพื้นที่) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.84	1.25	มาก
2. ช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการของนักวิชาการภายนอก (สกศ./ศน./เขตพื้นที่) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	3.52	1.39	มาก
เฉลี่ย	3.68	1.32	มาก



จากตารางที่ 4.105 แสดงระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับ
 นักวิชาการภายนอก พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.32)
 ปัจจัยที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของนักวิชาการภายนอก (สกศ./ศน./
 เขตพื้นที่) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็น
 ปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.25)

6.6 ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน

ตารางที่ 4.106 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน

ปัจจัย	ร้อยละ
1. ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	89.66
2. ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน มีช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	82.76

จากตารางที่ 4.106 ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน
 มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 89.66



ตารางที่ 4.107 แสดงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/
ปราชญ์ชาวบ้าน

ปัจจัย	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ	2.95	1.49	ปานกลาง
2. ช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบ ใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบ ประสบความสำเร็จ	2.95	1.43	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.95	1.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.107 แสดงระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับ
ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.46)
ปัจจัยที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุดเท่ากัน 2 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วม
ของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.49) และช่วยเหลือสนับสนุนทาง
วิชาการของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้านเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.95$,
S.D. = 1.43)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยคณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มโรงเรียนเป้าหมาย ที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านคำเม็ก 2) โรงเรียนโคกล่ามวิทยา 3) โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม 4) โรงเรียนบ้านเหล็กกอกอกสามัคคี 5) โรงเรียนหนองโพนวิทยายน และ 6) โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์ โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 เพื่อศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน
- 1.3 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 1.4 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



1.5 เพื่อศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.6 เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู จำนวน 46 คน กลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน จำนวน 460 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่

- 2.1.1 โรงเรียนบ้านคำเม็ก
- 2.1.2 โรงเรียนโคกล่ามวิทยา
- 2.1.3 โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยา
- 2.1.4 โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี
- 2.1.5 โรงเรียนหนองโพนวิทยายน
- 2.1.6 โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประชาวิทย์

2.2 รูปแบบการวิจัย

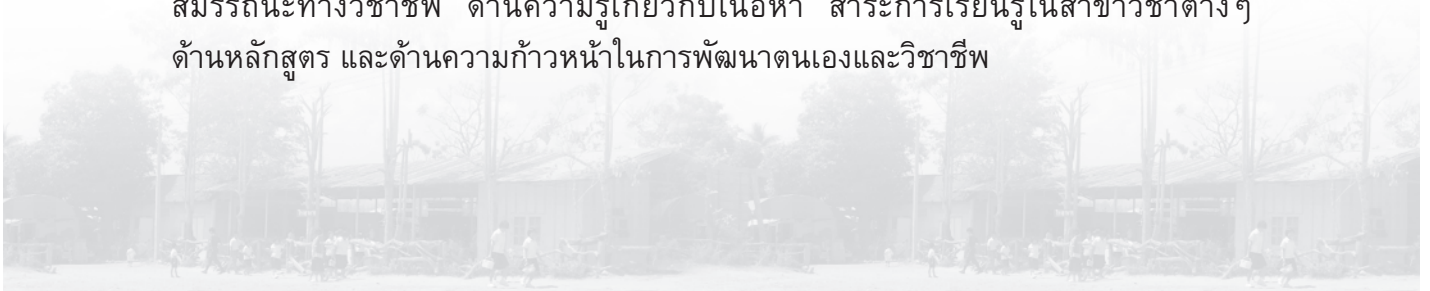
การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.3.1 แบบบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน เป็นแบบบันทึกการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน ที่มีลักษณะเป็นแบบบันทึก มีประเด็นเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน

2.3.2 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีประเด็นดังนี้ ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ด้านหลักสูตร และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ



2.3.3 แบบสัมภาษณ์สำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีประเด็นดังนี้ ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการบริหาร ด้านหลักสูตร และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

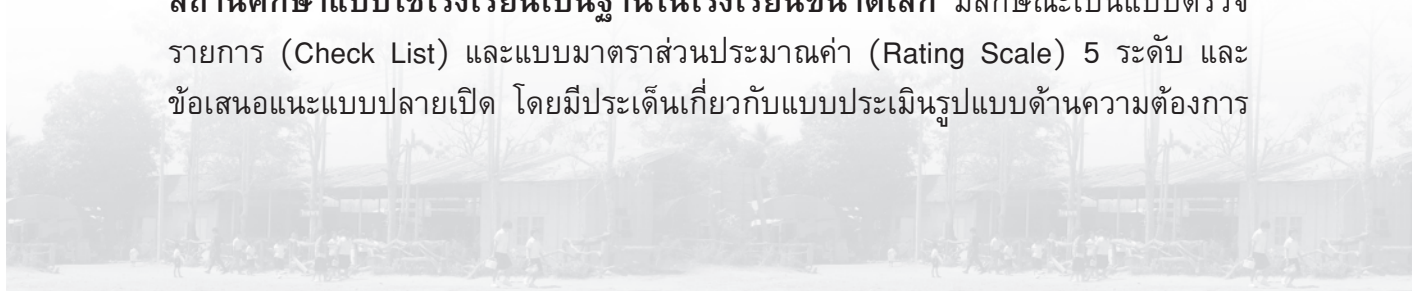
2.3.4 แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีประเด็นเกี่ยวกับ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระ การเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ หลักสูตร และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2.3.5 แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีประเด็นเกี่ยวกับ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระ ความรู้ในการบริหาร หลักสูตร และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2.3.6 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ ด้านความเป็นประโยชน์ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994)

2.3.7 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994)

2.3.8 แบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ



ด้านความเป็นประโยชน์ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994)

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.4.1 ประชุมคณะที่ปรึกษา (นักวิจัย) ระดับพื้นที่เพื่อพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินงานและร่วมกันพิจารณาข้อกำหนดและลักษณะเงื่อนไขการดำเนินการ

2.4.2 คณะนักวิจัยเสนอเค้าโครงการวิจัยพื้นที่แผนรายละเอียดการดำเนินงานต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2.4.3 คณะนักวิจัยและบุคลากรของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการแต่ละพื้นที่ร่วมดำเนินการดังนี้

(1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องจัดทำแผน และกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

(2) กำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้ตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

(3) จัดทำเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบที่กำหนด

(4) ติดตามการทดลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนงานและกิจกรรมที่กำหนด

(5) ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลจากข้อมูล

(6) นำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงานต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(7) นักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมนำเสนอผลการดำเนินงาน ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดขึ้น

(8) สรุปผลการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบ ถอดบทเรียนผลการดำเนินงาน

(9) นักวิจัยและโรงเรียนร่วมกันปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของพื้นที่ให้สมบูรณ์ จัดทำแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



(10) นักวิจัยจัดทำรายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.5.1 สภาพบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และศึกษาจากเอกสาร และบันทึกเกี่ยวกับสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปตีความ

2.5.2 สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.3 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปตีความ

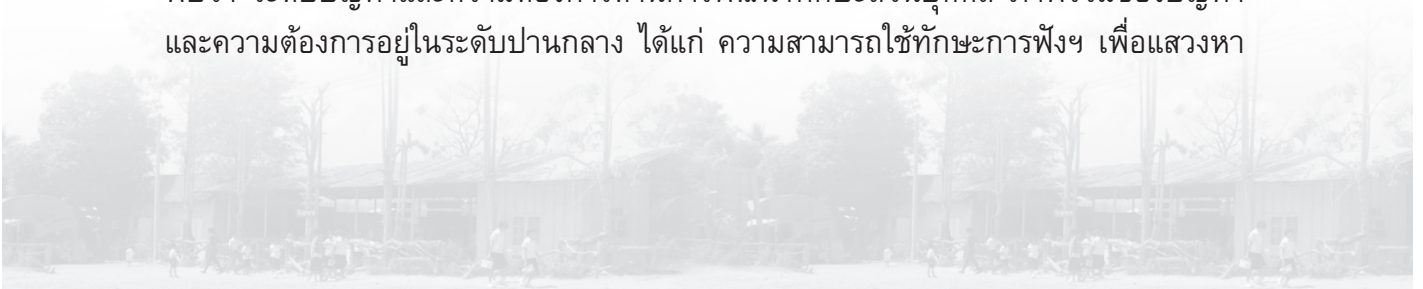
2.5.4 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.5 แบบศึกษาปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสำรวจ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ระดับปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถใช้ทักษะการฟังฯ เพื่อแสวงหา



ความรู้ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และภาพรวมของความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาแผนงานขององค์กรฯ ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ในการบริหารภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับระดับมากที่สุด ได้แก่ สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษาและสาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการประเมินหลักสูตรและภาพรวมของความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

3.1.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู พบว่า ระดับปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านการเขียนเอกสารทางวิชาการ ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพของครู ภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด และภาพรวมของความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้สาขาวิชาต่างๆ ของครูโดยภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ด้านหลักสูตรของครู พบว่า ภาพรวมของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรและด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเอง และภาพรวมของความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายพัฒนาตนเอง

3.2 ผลการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน

จากการศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับปฐมวัยจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยสภาพปัญหาในเชิงโครงสร้างทางสังคม พบว่า ประชาชนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องไปหางานทำที่ต่างจังหวัด นักเรียนจึงได้รับการดูแลจากตาและยาย ส่งผลให้คุณภาพของนักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สภาพปัญหาการพัฒนาครู พบว่า การเรียนการสอนของครูเน้นการถ่ายทอดเป็นหลัก ซึ่งครูจะเป็นนักปฏิบัติที่เป็นเลิศแต่ขาดการเรียบเรียงความรู้



ในเชิงวิชาการ การพัฒนาครูที่ผ่านมาใช้การอบรมเป็นหลัก ถึงแม้จะได้รับความรู้แต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติในชั้นเรียนและสถานการณ์จริงได้ และส่วนใหญ่เมื่อไปอบรมแล้วไม่ตรงกับสภาพบริบทของครูและโรงเรียน จึงไม่เกิดการพัฒนาที่ดี ความต้องการในการพัฒนาครูพบว่า โรงเรียนมีความต้องการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องการความรู้/การจัดการเรียนรู้ตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดและสร้างองค์ความรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมรูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ต้องการ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน ที่เน้นการลงมือปฏิบัติใช้ชั้นเรียนจริงเป็นสถานที่จัดการอบรม โดยมีนักวิชาการให้คำแนะนำ ให้ครูสามารถออกแบบหรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปทดลองใช้ มีการสะท้อนผลการใช้ร่วมกันและนำไปปรับปรุงแก้ไขจนมีประสิทธิภาพ การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม การติดตามอย่างต่อเนื่องจากศึกษานิเทศก์หรือเขตพื้นที่การศึกษาและนักวิจัย การทำวิจัยโดยใช้ชั้นเรียนจริง มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทดลองใช้ในชั้นเรียนจริง สะท้อนผล ปรับแก้ไขให้สมบูรณ์

3.3 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลจากการวิจัยทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ธนาคารความรู้ 2) การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง 3) พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ 4) การเรียนรู้ร่วมกัน 5) การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ 6) การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม 7) การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน 8) การพัฒนาโรงเรียนและชั้นเรียน โดยองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แต่ละโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการต้องมี ซึ่งในแต่ละโรงเรียนสามารถเพิ่มเติมองค์ประกอบต่างๆ ได้ โดยมีโรงเรียนบางแห่งได้เพิ่มองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาฯ ดังนี้ 1) การสร้างครูเครือข่ายชุมชน 2) การแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษา



3.4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

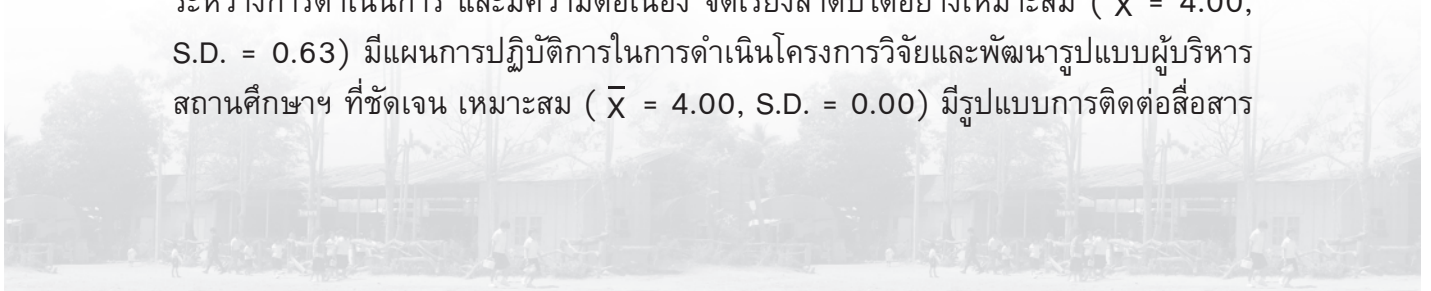
3.4.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความต้องการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.85) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความต้องการสูงสุด คือ สถานศึกษาของท่านมีความต้องการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.84) และต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์สูงสุด คือ การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างยิ่งยืน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.82) และสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความความถูกต้องสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.61) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องสูงสุดคือ มีรูปแบบการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หลากรูปแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทจริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) มีรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ สามารถสะท้อนผลการรายงานวิจัยที่ถูกต้องนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้จริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.58) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ย ด้านความเหมาะสมสูงสุด คือ การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบในระหว่างการดำเนินการ และมีความต่อเนื่อง จัดเรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) มีแผนการปฏิบัติการในการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชัดเจน เหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) มีรูปแบบการติดต่อสื่อสาร



ระหว่างครูแกนนำ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการจาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ชัดเจน เหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูมีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) และการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีรูปแบบเป็นระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.89)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผล การประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.64) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเป็นไปได้สูงที่สุด คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมุมมองที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษามากขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75)

3.4.2 ด้านครูผู้สอน

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความต้องการสูงที่สุด คือ ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) และท่านมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.77) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์สูงที่สุด คือ การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู เป็นประโยชน์ต่อการประเมินทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) และการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านความถูกต้องสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.67) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องสูงที่สุด คือ มีรูปแบบการพัฒนาครู ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทและการนำไปใช้ ส่งผลดี



ต่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.70) และมีรูปแบบการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ที่ชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.63)

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเหมาะสมสำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเหมาะสมในการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำระหว่างการทำโครงการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.82) และการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79)

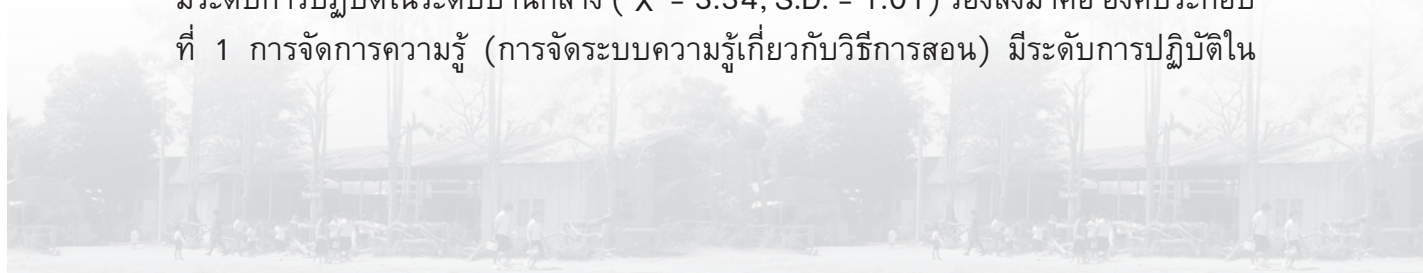
การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้สำหรับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.68) โดยในแต่ละรายการที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงสุด คือ การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ นี้ช่วยให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) และท่านได้รับความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ นี้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71)

3.5 การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.5.1 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3.5.1.1 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนบ้านคำเม็ก

ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนบ้านคำเม็ก ผลการศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์กรประกอบที่ 5 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 6 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 4 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.01) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 1 การจัดการความรู้ (การจัดการระบบความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน) มีระดับการปฏิบัติใน



ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.91) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 2 การสร้าง
 ประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$,
 S.D. = 1.02) และการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ องค์กรประกอบที่ 3
 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.99)

3.5.1.2 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนโคกกลมวิทยา

ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนโคกกลมวิทยา มีการ
 ดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินการที่มี
 ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์กรประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์
 กับเพื่อนครู มีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ
 องค์กรประกอบที่ 7 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$,
 S.D. = 0.85) รองลงมา คือ องค์กรประกอบที่ 8 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัย
 เป็นฐาน มีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ องค์กรประกอบ
 ที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) มีผลการปฏิบัติในมาก ($\bar{X} = 4$, S.D. = 0.72)
 รองลงมา คือ องค์กรประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงมีผลการปฏิบัติ
 ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ องค์กรประกอบที่ 5 การฝึกหัดกับ
 ผู้เชี่ยวชาญมีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ
 องค์กรประกอบที่ 6 การสร้างครูเครือข่ายชุมชนมีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.9$,
 S.D. = 0.83) และสุดท้าย คือ องค์กรประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
 มีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.72)

3.5.1.3 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนโคกหน้าเกลี้ยงวิทยาคม

จากผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนโคกหน้าเกลี้ยงวิทยาคม ผล
 การศึกษาพบว่า ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนที่มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA
 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ
 องค์กรประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้ มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.62)
 รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีระดับการปฏิบัติ
 ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 4 การเรียนรู้
 ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครู มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$,
 S.D. = 0.82) รองลงมาคือ องค์กรประกอบที่ 6 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัย



เป็นฐาน มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.13) และการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.75)

3.5.1.4 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี

ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนบ้านเหล็กกกกอกสามัคคี มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.95) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 1.04) รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 4 การโค้ช มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำมีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 1.02) และผลการดำเนินงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.81)

3.5.1.5 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนหนองโพนวิทยายน

ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนหนองโพนวิทยายน มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 เรียนรู้การปฏิบัติกับผู้เชี่ยวชาญมีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูมีผลการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.58) องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.4$, S.D. = 0.71) องค์ประกอบที่ 7 การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนมีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.56) องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริงมีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.54) องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมมีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.65) และผลการดำเนินงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 ธนาคารความรู้/คลังภูมิปัญญา มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.79)



3.5.1.6 ผลการประเมินกระบวนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ โรงเรียนทุ่งศรีเมืองประจักษ์

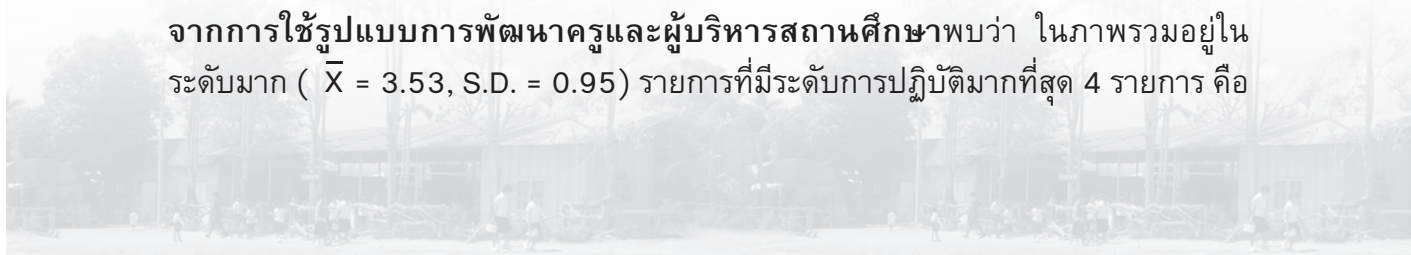
ผลการใช้รูปแบบฯ ของโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประจักษ์พบว่า มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.57$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 คลังความรู้ครูมีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = 0.57$) องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศอย่างมีส่วนร่วมและการศึกษาชั้นเรียน มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90, S.D. = 1.42$) องค์ประกอบที่ 6 การแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญมีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90, S.D. = 1.38$) องค์ประกอบที่ 3 พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ (ครูแกนนำ) มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85, S.D. = 1.24$) และผลการดำเนินงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 สนทนาเพิ่มทักษะประสบการณ์มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75, S.D. = 1.38$) และองค์ประกอบที่ 5 การแบ่งปันประสบการณ์ปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับสถาบันการศึกษามีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75, S.D. = 1.32$)

3.5.2 ผลประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.5.2.1 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคำเม็ก

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านคำเม็กในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.67$) และพบว่ารายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.84$) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารและครูได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ 4). มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.95$) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 4 รายการ คือ



กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75)

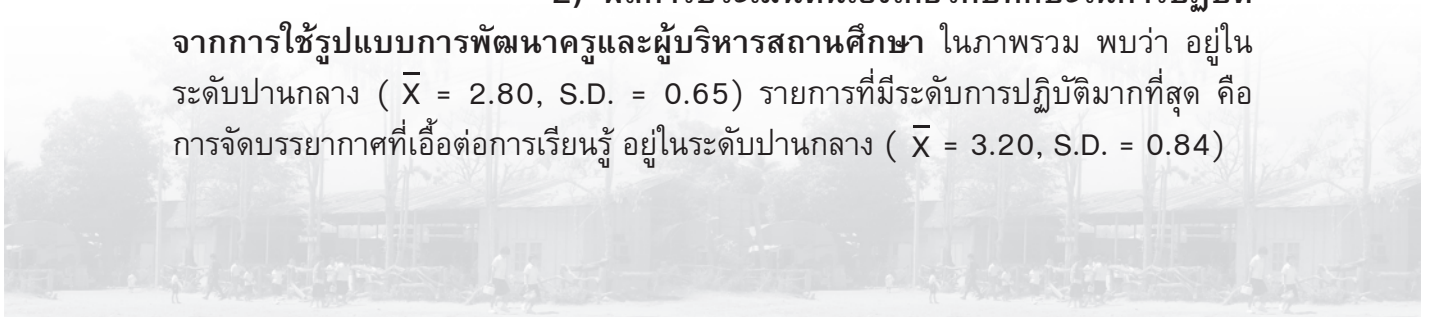
3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารฯ ร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือการประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 13.00$, S.D. = 1.22) และสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ($\bar{X} = 14.00$, S.D. = 1.47)

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.5.2.2 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนโคกกล่ามวิทยา

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโคกกล่ามวิทยา ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.94) และพบว่ารายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา คือ การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.14) นอกจากนี้การศึกษายังพบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.65) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84)



3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1 สนับสนุนช่วยเหลือ หรือเข้าร่วมดำเนินการ หรือเข้าไปมีบทบาทในการปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา และเชื่อตรงต่อคุณค่าที่นับถือ การคัดค้านปกป้องความคิดหรือการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับคุณค่าที่ตนนับถือ ($\bar{X} = 19.03$, S.D. = 0.84) นักเรียนชั้น ป.4 มีการกระทำด้วยความต้องการ ตั้งใจที่จะกระทำ เต็มใจกระทำด้วยความสมัครใจ ด้วยความยินดี กระทำด้วยความพอใจ สนุก เบิกบานใจ เพลิดเพลิน ตื่นเต้น และปรารถนาจะกระทำซ้ำอีก ($\bar{X} = 45.89$, S.D. = 1.85) นักเรียนชั้น ป.5 มีการกระทำตามคำร้อง คำสั่งสอนผู้อื่น ทำเพื่อต้องการการยอมรับจากสังคม ($\bar{X} = 27.15$, S.D. = 1.56) และนักเรียนชั้น ป.6 มีการกระทำตามสถานการณ์ โดยระบุทิศทางความรู้สึก สนใจต่อสิ่งของ ความคิด พฤติกรรม เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 24.00$, S.D. = 1.48)

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.5.2.3 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโคกน้ำเกลี้ยงวิทยาคม ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) และพบว่า รายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา คือ การจัดการเรียนรู้ที่อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) นอกจากนี้การศึกษายังพบ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน เป็นองค์ความรู้ใหม่ และ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.54) รายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.89)



3.5.2.4 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านเหล็กกกอกสามัคคี ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) และพบว่ารายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ มีการพัฒนาในเรื่องการแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมกับคนอื่น 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครูดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียง 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการยังไม่ค่อยมีภาวะความเป็นผู้นำมากเท่าที่ควร

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.46) ผลการปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.49)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารฯ ร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 15.23$, S.D. = 1.36) และสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ($\bar{X} = 12.00$, S.D. = 0.82)

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.5.2.5 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองโพนวิทยายน



1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองโพวิทยายน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.36) และพบว่า รายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.52) นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารฯ และครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.61) โดยผลการประเมินตนเองของครูมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.53)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน จากรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือการประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือ $\bar{X} = 14.69$, S.D. = 1.80 และสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี คือ $\bar{X} = 12.15$, S.D. = 0.90

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน
พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.5.2.6 ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประจักษ์

1) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทุ่งศรีเมืองประจักษ์ ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก



($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) และพบว่ารายการที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจด้านทักษะ/การปฏิบัติ และด้านเจตคติของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาของผู้บริหารและครู ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ ได้รับความรู้และได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น 2) ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครูสามารถรับรู้และเรียนรู้การใช้ชีวิตของครู 3) มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ นำเอาความรู้ที่ได้มาเชื่อมโยงเพื่อเกิดความรู้ใหม่ 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติ
จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.96) และรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

3) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากรูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจะเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้บูรณาการเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นในโรงเรียน ครูและผู้บริหารร่วมกันพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นผลที่ได้จากการวัดคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือการประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนพบว่า คะแนนเฉลี่ย ความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ในสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คือ $\bar{X} = 14.69$, S.D. = 1.80 และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คือ $\bar{X} = 12.15$, S.D. = 0.90

4) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชน

พบว่า ชุมชนมีความร่วมมือและมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.6 ผลปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.6.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร พบว่า ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความพยายาม และเจตคติของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จมากที่สุด จำนวน 4 รายการ คิดเป็น 100% ระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับ



ผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.04) และรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความพยายามของผู้บริหารและด้านเจตคติของผู้บริหาร เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.08)

3.6.2 ปัจจัยเกี่ยวกับครู

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู พบว่า ความรู้ความเข้าใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จ มากที่สุด คิดเป็น 100% ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.20) ปัจจัยที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านเวลาและการมีส่วนร่วมของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.98)

3.6.3 ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.10 ระดับปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.59) ปัจจัยที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.57)

3.6.4 ปัจจัยเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัย มากที่สุด 2 รายการคือ การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ คิดเป็นร้อยละ 96.55 ระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 1.32) ปัจจัยที่มีระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 1.11)



3.6.5 ปัจจัยเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก (สทศ./ศน./เขตพื้นที่)

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 93.10 ระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับนักวิชาการภายนอก พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.32) ปัจจัยที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของนักวิชาการภายนอก (สทศ./ศน./เขตพื้นที่) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.25)

3.6.6 ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน

ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้านมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ คิดเป็นร้อยละ 89.66 ระดับการปฏิบัติของปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.46) ปัจจัยที่มีการปฏิบัติที่มากที่สุดเท่ากัน 2 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.49) และช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการของชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้านเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานฯ เป็นปัจจัยที่ทำให้การใช้รูปแบบฯ ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.43)

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

4.1.1 ควรศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ (SES) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาวะคุกคามต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งจากครู เพื่อน ครอบครัว และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

4.1.2 ควรขยายผลการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ไปสู่โรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในพื้นที่ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะอื่นๆ โดยไม่ดึงครูออกนอกโรงเรียนและทิ้งการสอนในชั้นเรียนปกติ

4.1.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาติดตามผลความต่อเนื่องในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาหลังสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้ว



4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4.2.1 ครูผู้สอนควรรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนศักยภาพที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

4.2.2 ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่เข้าร่วมโครงการสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 การนำรูปแบบฯ ไปใช้ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ใช่การใช้รูปแบบฯ ในระยะสั้นแต่ควรจะมีการทบทวนรูปแบบอยู่เสมอ เพื่อให้ครูและผู้บริหารฯ และผู้มีส่วนร่วมได้เข้าใจกระบวนการพัฒนาที่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในรูปแบบฯ

4.2.4 การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการสะท้อนความคิดเห็นเป็นกลยุทธ์ที่ต้องสอดแทรกในขั้นตอนของรูปแบบฯ การนิเทศติดตามผล ควรเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาในการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการนิเทศภายในโดยเพื่อนครูและการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- ทับทิม สุริยสุภาพงศ์, สุมาลี ชัยเจริญ, ศุภวิชเทพ สำเร็จ และจิตติมา กำลังเลิศ. (2551). **ศึกษาสภาพบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ทางสมองของผู้เรียน**. รายงานการวิจัย ประเภททุนอุดหนุนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2550 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. **กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาผู้เรียน : การประเมินและการประกัน**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2545.
- ประเวศ วะสี. (2541). **ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2546). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2549). **รายงานการวิจัยเรื่อง คุณวุฒิของครูและคุณภาพงานครู**. (เอกสารอัดสำเนา).
- พิชิต ฤทธิ์จรรยาและคณะ. (2552). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข่งขัน. (2551). **รายงานการวิจัย สมรรถนะครูแนะแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มนตรี จุฬาววัฒนกุล. (2543). **นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วรกิต วัดข้าวหาลาม, สุมาลี ชัยเจริญ, จารุณี ชามาตย์, อิศรา ก้านจักร, จิตติมา กำลังเลิศ, สุดใจ ศรีจามร และเข็ม เคนโคก. (2552). **การศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนและปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมไทยที่เอื้อต่อการสร้างความรู้ของผู้เรียน**. รายงานการวิจัย ประเภททุนอุดหนุนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2551 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



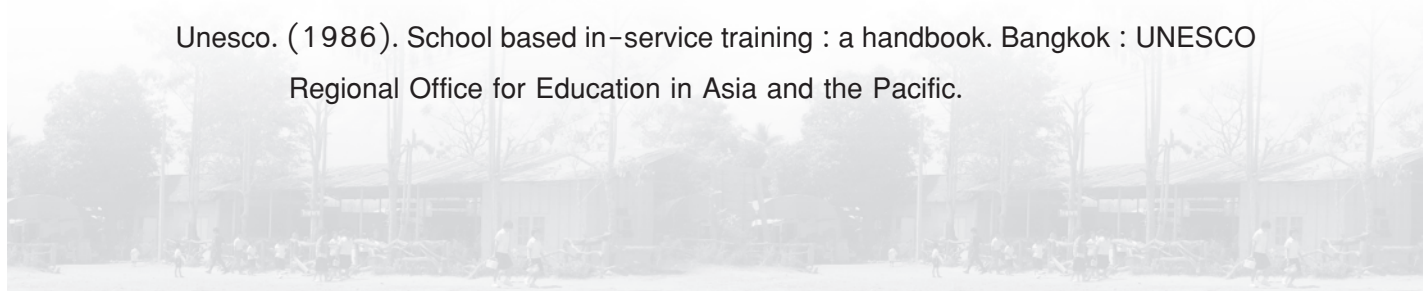
- วรกิต วัตข้าวหลาม, สุมาลี ชัยเจริญ, จารุณี ชามาตย์, อิศรา ก้านจักร, ฐิติมา กำลังเลิศ, สุดใจ ศรีจามร. (2554). การศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรมและค่านิยมไทย. รายงานการวิจัยประเภททฤษฎีคุณนุชนทั่วไไป ประจำปีงบประมาณ 2552 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรัยพร แสงนภาพวร. (2550). การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา).
- วิทยากร เชียงกูร. (2550). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 : จะแก้ปัญหาและปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบของครุรวมได้อย่างไร. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2549). การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู : การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและคิดสะท้อนอภิमान. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระ เมืองช้าง. (2551). การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ ได้จริงหรือ. เอกสารอัดสำเนา.
- ศศิธร เขียวกอ. (2548). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551. (เอกสารอัดสำเนา).
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). เอกสารประกอบการประชุมเสนอผล “การติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch)”. เอกสารอัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2545). การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. เอกสารประกอบการสอน นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี. (เอกสารอัดสำเนา).



- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. (2546). **รูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **รายงานการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (มปป). **การจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก**. เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (มปป). **ร่างกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก**. นำเสนอต่อคณะกรรมการคุณภาพการศึกษา สพฐ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **โครงการนำร่องเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดโอกาสในการพัฒนา**. เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ วันที่ 7-8 สิงหาคม 2549 ณ โรงแรมโลตัส ปางสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2549**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสกายบล็อกการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **ข้อเสนอยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.



- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แผนยุทธศาสตร์ระดับคุณภาพครูทั้งระบบ**. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2550**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- El-Baz, E.A.R., and other. (2003). School-Based Training Modules. USAID - funded Integrated English Language Program (IELP-II). Available from <http://www.ielp2.org/Resouces/SBT/Chapters/02INTRODUCTION.pdf>
- Kwakman, K. (2003). Factor affecting teacher' participation in professional learning activities. *Teacher and Teacher Education* 19: 149-170.
- 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 Education Management*.
- Saber, N., & Hashahar, A. (1999). School-focus in-service training : the key to restructuring school. *Journal of In-service Education* 25(2): 203-223.
- Sclipner, J.P. (1999). Professional development : Untangling the influence of work context on Teacher learning. *Education Administration Quarterly*. 35(2): 238-226.
- Smylie, M.A., Allensworth, E., Greenberg, R., C., Harris, R., Lupprscu, S. (2001). *Teacher Professional Development in Chicago : Supporting Effective Practice*. Consortium on Chicago School Research.
- Unesco. (1986). *School based in-service training : a handbook*. Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



บันทึกสภาพบริบทของโรงเรียน

ชื่อโรงเรียน.....

จากการศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารข้อมูล
ทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน แผนปฏิบัติการ
ของโรงเรียน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะขอนำเสนอผลการศึกษาสภาพ
บริบทโรงเรียนดังนี้

1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับ.....
ถึงระดับ..... มีครูผู้สอนทั้งหมด จำนวน.....คน และครูที่จบ
ทางด้านวิทยาศาสตร์หรือการสอนวิทยาศาสตร์ จำนวน.....คน มีนักเรียนทั้งหมด
จำนวน.....คน

ชุมชนมีลักษณะเป็น.....

.....
.....
.....
.....

1.1.2 ผลการดำเนินงานด้านวิชาการ

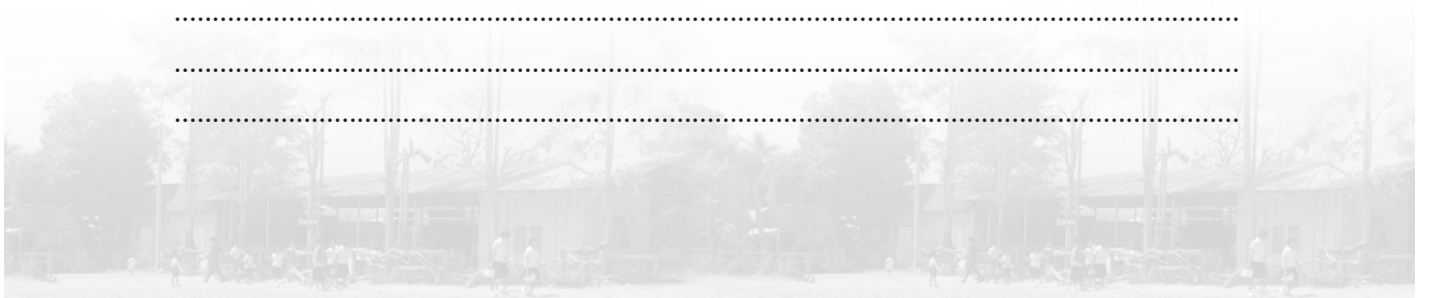
ทางโรงเรียนได้ดำเนินงานด้านวิชาการตามแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อ
สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ได้แก่.....(ระบุโครงการ
ตามแผนปฏิบัติการโรงเรียนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้)

.....
.....
.....
.....

จากผลการรายงานการประเมินตนเอง ปรากฏว่า

ด้านผู้บริหารสามารถ.....

.....
.....
.....
.....



ด้านผู้สอน.....

.....

.....

.....

ด้านผู้เรียน.....

.....

.....

.....

ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ของการประเมินคุณภาพภายนอก พบว่า ยังอยู่ในระดับ.....

1.1.3 สภาพบริบทของการจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้สอน มีครูผู้สอน

ลักษณะการสอน	จำนวน (คน)
สอนทุกวิชา ประจำชั้น	
สอน 2-3 สาระการเรียนรู้	
สอนไม่เกิน 4-5 สาระการเรียนรู้	
สอนไม่เกิน 6-7 สาระการเรียนรู้	

2) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ใช้.....

.....

.....

ที่ใช้มากที่สุดคือ.....

3) ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้

3.1) โรงเรียนมีห้องสมุด.....ห้อง ให้นักเรียนเข้าไปศึกษาค้นคว้า

ด้วยตนเอง



3.2) แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม
ภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

.....
.....
.....
.....

1.1.4 การศึกษากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู

ในการศึกษากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก
แผนการจัดการเรียนการสอน การสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนในสภาพจริง และ
การสัมภาษณ์ซึ่งผลการศึกษาเป็นดังนี้

1) ขั้นนำ(บันทึกวิธีการ/กิจกรรมที่ครูใช้).....

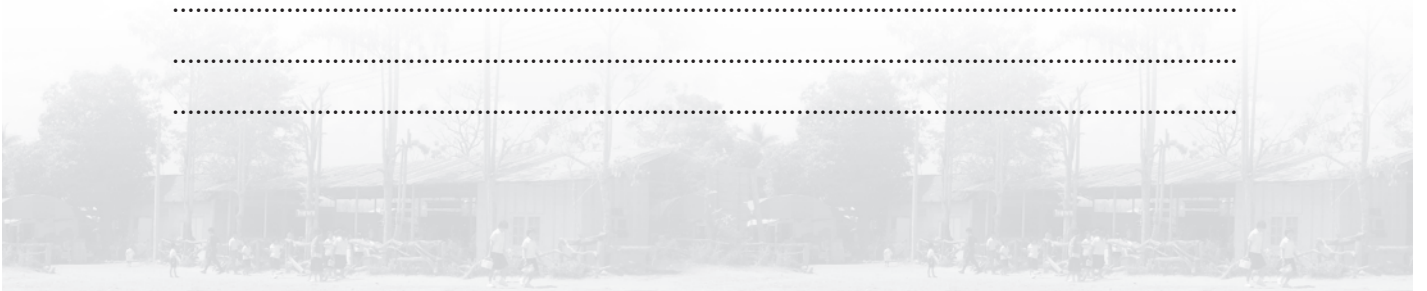
.....
.....
.....

2) ขั้นสอน (บันทึกวิธีการ/กิจกรรมที่ครูใช้/พฤติกรรมของผู้เรียนหรือ
การตอบสนองของผู้เรียนต่อกิจกรรม).....

.....
.....
.....
.....
.....

3) ขั้นสรุป (บันทึกวิธีการ/กิจกรรมที่ครูใช้/พฤติกรรมของผู้เรียนหรือ
การตอบสนองของผู้เรียนต่อกิจกรรม).....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



แบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

กรณีศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

ประเด็นการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

1. ด้านทักษะการสื่อสารและใช้ภาษา

1.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย เพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



1.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ หรือ
 ภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการแสวงหาความรู้

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

1.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

1.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



ประเด็นการสัมภาษณ์ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

2. ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

2.1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม BBL

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



2.4 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.5 ด้านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.6 ด้านการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



2.7 ด้านการวัดและประเมินผล

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.8 ด้านการวางแผนการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.9 ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



ประเด็นการสัมภาษณ์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ

3. ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ

3.1 สาระความรู้เกี่ยวกับคณิตศาสตร์

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.2 สาระความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.3 สาระความรู้เกี่ยวกับสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



3.4 สารความรู้เกี่ยวกับภาษาไทย

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.5 สารความรู้เกี่ยวกับสุขศึกษาและพลศึกษา

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.6 สารความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



3.7 สารความรู้เกี่ยวกับการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.8 สารความรู้เกี่ยวกับศิลปะ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.9 สารความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



3.10 สารความรู้เกี่ยวกับปฐมวัย

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

ประเด็นการสัมภาษณ์ด้านหลักสูตร: การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

4. ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

4.1 การจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

4.2 การวิเคราะห์หลักสูตร

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



4.3 การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

4.4 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

4.5 การประเมินหลักสูตร

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



ประเด็นการสัมภาษณ์ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

5. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

5.1 การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

5.2 การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

5.3 การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



5.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

5.5 การออกแบบ ผลิตภัณฑ์ พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

จากสภาพบริบทในการทำงานของท่านให้ระบุปัญหาที่เร่งด่วนและความต้องการในการพัฒนา โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



**แบบสัมภาษณ์สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
 กรณีศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1**

ประเด็นการสัมภาษณ์ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ (มาตรฐานวิชาชีพ
 และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๘)

1. ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

1.1 ด้านบริหารโครงการ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

1.2 ด้านการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



1.3 ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

1.4 ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

1.5 ด้านพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



1.6 ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

1.7 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

1.8 ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



1.9 ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

ประเด็นสัมพัทธ์ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ในการบริหาร

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ในการบริหาร (ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549)

2.1 สาระความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.2 สาระความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนการศึกษา

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



2.3 สารความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.4 สารความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.5 สารความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



2.6 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจการนักเรียน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.7 สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.8 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



2.9 สารความรู้เกี่ยวกับการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

2.10 สารความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



ประเด็นสัมภาษณ์ด้านหลักสูตร: การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้อง
 กับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทาง
 เทคโนโลยีและสังคม

**3. ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและ
 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม**

3.1 การจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.2 การวิเคราะห์หลักสูตร

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



3.3 การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.4 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

3.5 การประเมินหลักสูตร

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



ประเด็นการสัมภาษณ์ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4.1 การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

4.2 การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

4.3 การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา



4.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

4.5 การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำนวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนางาน

ปัญหา/แนวทางการแก้ปัญหา	ความต้องการ	รูปแบบการพัฒนา

จากสภาพบริบทในการทำงานของท่านให้ระบุปัญหาที่เร่งด่วนและความต้องการ
 ในการพัฒนา โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก

กรณีศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 1.3 วิทยฐานะ ครูผู้ช่วย ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ
- 1.4 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 31-40
 41-50 50 ขึ้นไป
- 1.5 สอนกลุ่มสาระ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมฯ
 ภาษาไทย พลศึกษา ภาษาอังกฤษ
 การงานฯ ศิลปะ กิจกรรม
 ปฐมวัย
- 1.6 ประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 11-20
 21-30 30 ขึ้นไป
- 1.7 ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (การอบรมต่อภาคการศึกษา)
 ไม่เคย 1-2 3-5
 6-8 8 ขึ้นไป



1.8 กิจกรรมการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่เคยเข้าร่วม (การอบรม)

กิจกรรมการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การพัฒนาหลักสูตร	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
อื่นๆ โปรดระบุ		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		



ตอนที่ 2 การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านทักษะการสื่อสารและใช้ภาษา										
2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาไทย เพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น										
2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการแสวงหาความรู้										
2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน										
2.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ อื่นๆ										
2.5										
2.6										
2.7										
โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความรู้ และประสบการณ์ด้านทักษะการสื่อสาร และใช้ภาษา (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัย ที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.	ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.								

ตอนที่ 3 การยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ										
3.1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
3.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด										
3.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม BBL										
3.4 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง										
3.5 ด้านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน										
3.6 ด้านการแก้ปัญหาในชั้นเรียน										
3.7 ด้านการวัดและประเมินผล										
3.8 ด้านการวางแผนการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา										
3.9 ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม										
โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความและประสบการณ์ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัยที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.					ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.				

ตอนที่ 4 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ										
4.1 สาระความรู้เกี่ยวกับคณิตศาสตร์										
4.2 สาระความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์										
4.3 สาระความรู้เกี่ยวกับสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม										
4.4 สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาไทย										
4.5 สาระความรู้เกี่ยวกับสุขศึกษา และพลศึกษา										
4.6 สาระความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ										
4.7 สาระความรู้เกี่ยวกับการงานพื้นฐาน อาชีพและเทคโนโลยี										
4.8 สาระความรู้เกี่ยวกับศิลปะ										
4.9 สาระความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน										
4.10 สาระความรู้เกี่ยวกับปฐมวัย										
<p>โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความและ ประสบการณ์ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ความรู้ในการบริหาร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p><input type="checkbox"/> ฝึกอบรม</p> <p><input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์</p> <p><input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p><input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base)</p> <p><input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base)</p> <p><input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring)</p> <p><input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัย ที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)</p>	<p>ระบุปัญหา (เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย)</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p>	<p>ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p>								

**ตอนที่ 5 หลักสูตร: การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับ
 ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม**

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม										
5.1 การจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น										
5.2 การวิเคราะห์หลักสูตร										
5.3 การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์										
5.4 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร										
5.5 การประเมินหลักสูตร										
โปรตะจนวนวิธีการในการพัฒนาองค์ความและ ประสบการณ์ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตร การเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ผูกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัย ที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.	ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.								

ตอนที่ 6 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ										
6.1 การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเอง ได้เหมาะสม										
6.2 การปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานของตนเอง										
6.3 การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการพัฒนาตนเอง										
6.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน										
6.5 การออกแบบ ผลิตภัณฑ์ พัฒนาและนำ นวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ ในการพัฒนางาน										
โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความและ ประสบการณ์ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัย ที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย)					ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)				
	1.					1.				
	2.					2.				
	3.					3.				
	4.					4.				
	5.					5.				

จากสภาพบริบทในการทำงานของท่านให้ระบุปัญหาที่เร่งด่วนและความต้องการ
ในการพัฒนา โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



แบบสำรวจความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก

กรณีศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 1.3 วิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ
- 1.4 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 31-40
 41-50 50 ขึ้นไป
- 1.5 ประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 10-15
 15-20 25 ขึ้นไป
- 1.6 ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (การอบรมต่อภาคการศึกษา)
 ไม่เคย 1-2 3-5
 6-8 8 ขึ้นไป



1.7 กิจกรรมการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่เคยเข้าร่วม (การอบรม)

กิจกรรมการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระทางการบริหาร	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การพัฒนาหลักสูตร	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
การเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
อื่นๆ โปรดระบุ		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

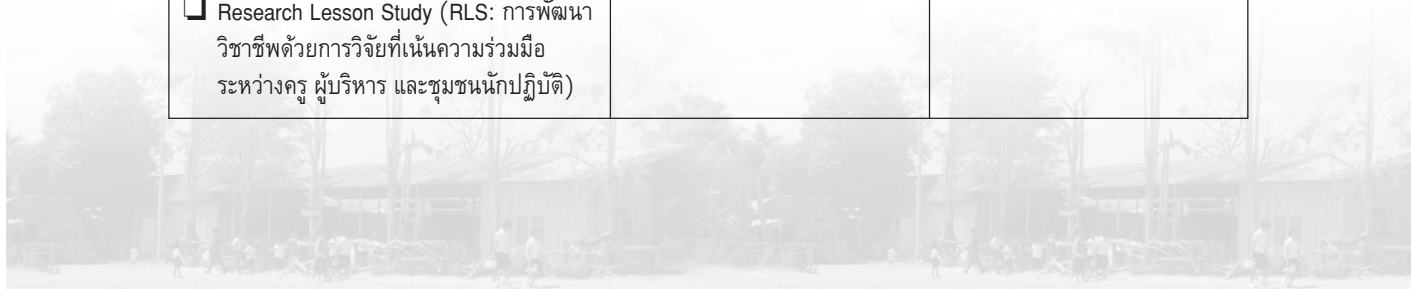


ตอนที่ 2 การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านทักษะการสื่อสารและใช้ภาษา										
2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาไทย เพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น										
2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการแสวงหาความรู้										
2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน										
2.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ อื่นๆ										
2.5										
2.6										
2.7										
โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความรู้ และประสบการณ์ด้านทักษะการสื่อสารและใช้ภาษา (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัย ที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.					ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.				

**ตอนที่ 3 การยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ (มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
 ของวิชาชีพ พ.ศ. 2548)**

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ										
3.1 ด้านบริหารโครงการ										
3.2 ด้านการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ										
3.3 ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์										
3.4 ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ										
3.5 ด้านพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ										
3.6 ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน										
3.7 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา										
3.8 ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง										
3.9 ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม										
โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความและ ประสบการณ์ด้านการยกระดับสมรรถภาพ ทางวิชาชีพ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนา วิชาชีพด้วยการวิจัยที่เน้นความร่วมมือ ระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.					ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.				



ตอนที่ 4 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ในการบริหาร

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ในการบริหาร (ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549)										
4.1 สาระความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา										
4.2 สาระความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนการศึกษา										
4.3 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ										
4.4 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่										
4.5 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล										
4.6 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียน										
4.7 สาระความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา										
4.8 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ										
4.9 สาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน										
4.10 สาระความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา										
โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระความรู้ในการบริหาร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัยที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 5. 4.					ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 5. 4.				

**ตอนที่ 5 หลักสูตร: การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับ
 ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม**

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม										
5.1 การจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น										
5.2 การวิเคราะห์หลักสูตร										
5.3 การนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์										
5.4 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร										
5.5 การประเมินหลักสูตร										
โปรตะจรวรวิธีกรในการพัฒนาองค้ความและประสภกรณด้ด้านการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ผีกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัยที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.					ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) 1. 2. 3. 4. 5.				

ตอนที่ 6 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

รายการ	ระดับปัญหา					ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ										
6.1 การเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเอง ได้เหมาะสม										
6.2 การปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานของตนเอง										
6.3 การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการพัฒนาตนเอง										
6.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน										
6.5 การออกแบบ ผลิต พัฒนาและนำ นวัตกรรมรวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ ในการพัฒนางาน										
โปรดระบุวิธีการในการพัฒนาองค์ความและ ประสบการณ์ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม <input type="checkbox"/> แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ <input type="checkbox"/> online <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project base) <input type="checkbox"/> การพัฒนาโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research base) <input type="checkbox"/> การนิเทศและระบบพี่เลี้ยง (Supervision, Coaching and Mentoring) <input type="checkbox"/> Research Lesson Study (RLS: การพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัย ที่เน้นความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนนักปฏิบัติ)	ระบุปัญหา (เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย)					ระบุความต้องการในการพัฒนา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)				
	1.					1.				
	2.					2.				
	3.					3.				
	4.					4.				
	5.					5.				

จากสภาพบริบทในการทำงานของท่านให้ระบุปัญหาที่เร่งด่วนและความต้องการ
ในการพัฒนา โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....



**แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 กรณีศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1**

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 1.3 วิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ
- 1.4 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 50 ปีขึ้นไป
- 1.5 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการ ดังนี้ 1 หมายถึง ความต้องการระดับน้อยที่สุด, 2 หมายถึง ความต้องการระดับน้อย, 3 หมายถึง ความต้องการระดับปานกลาง, 4 หมายถึง ความต้องการระดับมาก และ 5 หมายถึง ความต้องการระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	สถานศึกษาของท่านมีความต้องการเข้าร่วมพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
2.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
3.	ท่านมีความต้องการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล					
4.	ท่านมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ					
5.	ท่านมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ด้านการบริหาร					
6.	ท่านต้องการแนวทางในการให้ความรู้และร่วมพัฒนาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม					



ตอนที่ 3 แบบประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นประโยชน์ ดังนี้
1 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์น้อย, 3 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์ปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์มาก และ 5 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา					
2.	รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อท่านและหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก					
3.	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	ท่านสามารถเป็นแกนนำที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับสถานศึกษาอื่นได้					
5.	ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านได้					
6.	รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นี้สามารถประยุกต์ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาเรื่องอื่นๆ ในสถานศึกษาได้					
7.	การประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก					



ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
8.	ผลจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้					
9.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการประเมินทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา					
10.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน					



ตอนที่ 4 แบบประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความถูกต้อง ดังนี้
1 หมายถึง ระดับความถูกต้องน้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความถูกต้องน้อย,
3 หมายถึง ระดับความถูกต้องปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความถูกต้องมาก
และ 5 หมายถึง ระดับความถูกต้องมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในบริบทจริง มีความชัดเจนถูกต้อง เหมาะสม					
2.	มีรูปแบบการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหลายรูปแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทจริง					
3.	มีกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์เชิงหลักการ ทฤษฎี และบริบทของความต้องการจำเป็นของแต่ละสถานศึกษาที่ถูกต้อง เหมาะสม					
4.	มีรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทและการนำไปใช้ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง					
5.	มีแผนการดำเนินงานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องชัดเจน					
6.	มีการจัดทำเอกสารเพื่อรายงานผลของการดำเนินการตามแผนที่ถูกต้อง ชัดเจนเป็นระยะอย่างต่อเนื่องให้กับสถานศึกษา					



ข้อ	รายการ	ระดับความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
7.	มีคู่มือในการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง					
8.	มีรูปแบบการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ที่ชัดเจน ถูกต้อง					
9.	มีรูปแบบการประสานงานที่เป็นระบบ ถูกต้อง ชัดเจน และมีความสะดวกในการดำเนินการ					
10.	มีรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูลที่ต้องการ เชื่อถือได้ และสามารถสะท้อน ผลการรายงานวิจัยที่ถูกต้องและสามารถ นำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้จริง					
11.	มีรูปแบบการรายงานผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำผลไปใช้ในการแก้ปัญหา และ ประยุกต์ใช้งานในสถานศึกษาของท่านได้					



ตอนที่ 5 แบบประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเหมาะสม ดังนี้
1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย,
3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสม
มาก และ 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	วัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมชัดเจน					
2.	รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างแน่นอน					
3.	การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบในระหว่างการดำเนินการ และมีความต่อเนื่อง จัดเรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม					
4.	มีแผนการปฏิบัติการในการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชัดเจน เหมาะสม					
5.	มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างครูแกนนำผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิจัย และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ชัดเจน เหมาะสม					
6.	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ มีความเหมาะสม					
7.	วัสดุ อุปกรณ์มีประสิทธิภาพ คุณภาพเหมาะสมสำหรับการดำเนินการ					



ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
8.	มีรูปแบบการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำ ในการดำเนินการ ที่เหมาะสมชัดเจน และ สะดวกต่อการดำเนินงาน					
9.	ธนาคารความรู้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับ ความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง					
10.	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการ และบริบทในการนำไปใช้จริง					
11.	ครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความเหมาะสมในการเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินการ					
12.	การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์กับ เพื่อนครู มีรูปแบบที่เหมาะสมกับ ความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง					
13.	การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีรูปแบบ ที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท ในการนำไปใช้จริง					
14.	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีรูปแบบเป็น ระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร เหมาะสมกับ ความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง					
15.	การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัย เป็นฐานมีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการ และบริบทในการนำไปใช้จริง					
16.	การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนที่มีผู้ปกครอง ปราชญ์ชาวบ้าน แหล่งภูมิปัญญาในชุมชน มีความเหมาะสมในการเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา					



ตอนที่ 6 แบบประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นไปได้ ดังนี้ 1 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้น้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้น้อย, 3 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้ปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้มาก และ 5 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้มากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	วัตถุประสงค์ครอบคลุม และท่านสามารถ รับผิดชอบในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
2.	การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา มีความน่าเชื่อถือและสามารถ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแน่นอน					
3.	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้ เกี่ยวกับการวิจัยและการนำรูปแบบ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในชั้นเรียน					
4.	ท่านสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
5.	ท่านและสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการดำเนินงานในการ พัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
6.	สถานศึกษาของท่านมีครูแกนนำที่พร้อมเป็น วิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถและสามารถ ถ่ายทอดได้อย่างเหมาะสม					
7.	ท่านสามารถอธิบาย ขยายความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง					



ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
8.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
9.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
10.	การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมุมมองที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษามากขึ้น					
11.	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถนำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12.	ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นี้					
13.	สามารถดำเนินการได้ตรงตามที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการ					



แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

กรณีศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 1.3 วิทยฐานะ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ
- 1.4 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
- 1.5 สอนกลุ่มสาระ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา
 ภาษาไทย พลศึกษา ภาษาอังกฤษ
 การงานอาชีพฯ ศิลปะ กิจกรรม
 ปฐมวัย อื่นๆ.....
- 1.6 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี
 21-30 ปี 31 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบประเมินรูปแบบด้านความต้องการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการ ดังนี้ 1 หมายถึง ความต้องการระดับน้อยที่สุด, 2 หมายถึง ความต้องการระดับน้อย, 3 หมายถึง ความต้องการระดับปานกลาง, 4 หมายถึง ความต้องการระดับมาก และ 5 หมายถึง ความต้องการระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู					
2.	ท่านมีความต้องการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล					
3.	ท่านมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ					
4.	ท่านมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
5.	ท่านต้องการแนวทางในการให้ความรู้และร่วมพัฒนาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม					



ตอนที่ 3 แบบประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นประโยชน์ ดังนี้
1 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์น้อย, 3 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์ปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์มาก และ 5 หมายถึง ระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย					
2.	รูปแบบการพัฒนาครูนี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อท่านและหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก					
3.	ท่านสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	ท่านสามารถเป็นแกนนำที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ให้กับสถานศึกษาอื่นได้					
5.	ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของท่านได้					
6.	รูปแบบการพัฒนาครูนี้ สามารถประยุกต์ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาเรื่องอื่นๆในชั้นเรียนได้					
7.	การประเมินรูปแบบการพัฒนาครู มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก					



ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
8.	ผลจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาครู สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ในชั้นเรียนได้					
9.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู เป็นประโยชน์ต่อการประเมินทั้งภายในและ ภายนอกของสถานศึกษา					
10.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาชีพอย่างยิ่งย่น					



ตอนที่ 4 แบบประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความถูกต้อง ดังนี้ 1 หมายถึง ระดับความถูกต้องน้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความถูกต้องน้อย, 3 หมายถึง ระดับความถูกต้องปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความถูกต้องมาก และ 5 หมายถึง ระดับความถูกต้องมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในบริบทจริง มีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม					
2.	มีรูปแบบการศึกษาความต้องการจำเป็น สำหรับการพัฒนาครูฯ หลายรูปแบบ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทจริง					
3.	มีกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ จากการวิเคราะห์เชิงหลักการ ทฤษฎี และบริบทของความต้องการจำเป็น ของแต่ละสถานศึกษา ที่ถูกต้อง เหมาะสม					
4.	มีรูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทและการนำไปใช้ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา อย่างแท้จริง					
5.	มีแผนการดำเนินงานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ถูกต้องชัดเจน					
6.	มีการจัดทำเอกสารเพื่อรายงานผลของการดำเนินการตามแผนที่ถูกต้อง ชัดเจน เป็นระยะอย่างต่อเนื่องให้กับสถานศึกษาและครูผู้สอน					
7.	มีคู่มือในการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง					

ข้อ	รายการ	ระดับความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
8.	มีรูปแบบการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ที่ชัดเจน ถูกต้อง					
9.	มีรูปแบบการประสานงานที่เป็นระบบ ถูกต้อง ชัดเจน และมีความสะดวกในการดำเนินการ					
10.	มีรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูลที่ต้องการ เชื่อถือได้ และสามารถสะท้อน ผลการรายงานวิจัยที่ถูกต้องและสามารถ นำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้จริง					
11.	มีรูปแบบการรายงานผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำผลไปใช้ในการแก้ปัญหา และ ประยุกต์ใช้งานในการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยของท่านได้					



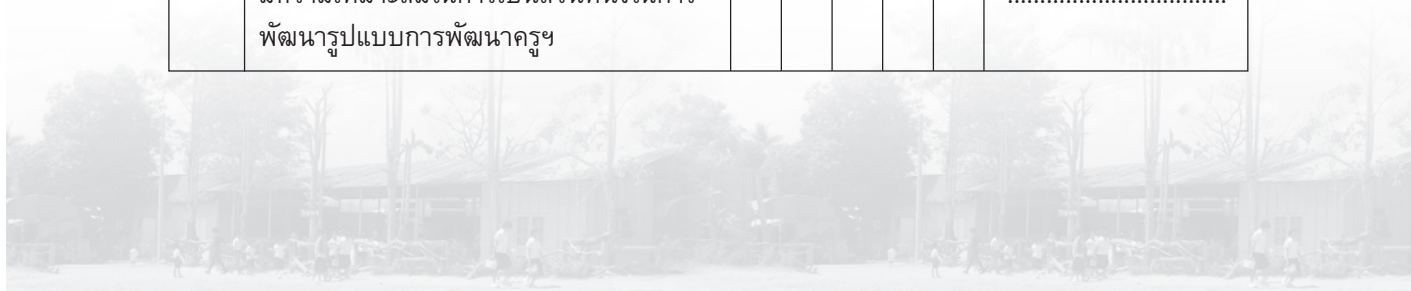
ตอนที่ 5 แบบประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเหมาะสม ดังนี้ 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย, 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก และ 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครู มีความเหมาะสม ชัดเจน					
2.	รูปแบบการพัฒนาครู มีความเหมาะสม ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างแน่นอน					
3.	การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบในระหว่าง การดำเนินการ และมีความต่อเนื่อง จัดเรียง ลำดับได้อย่างเหมาะสม					
4.	มีแผนการปฏิบัติการในการดำเนินโครงการ วิจัยและพัฒนา รูปแบบครู ที่ชัดเจน เหมาะสม					
5.	มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างครูแกนนำ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ที่ชัดเจน เหมาะสม					
6.	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีความเหมาะสม					
7.	วัสดุ อุปกรณ์มีประสิทธิภาพ คุณภาพ เหมาะสมสำหรับการดำเนินการ					



ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
8.	มีรูปแบบการกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำ ในการดำเนินการ ที่เหมาะสมชัดเจน และ สะดวกต่อการดำเนินงาน					
9.	ธนาคารความรู้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับ ความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง					
10.	การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง มีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการและ บริบทในการนำไปใช้จริง					
11.	ครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์ นักวิจัยและ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความเหมาะสมในการเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินการ					
12.	การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์ กับเพื่อนครู มีรูปแบบที่เหมาะสมกับ ความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง					
13.	การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ มีรูปแบบ ที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท ในการนำไปใช้จริง					
14.	การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม มีรูปแบบเป็นระบบ นิเทศแบบกัลยาณมิตร เหมาะสมกับ ความต้องการและบริบทในการนำไปใช้จริง					
15.	การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียนโดยใช้วิจัย เป็นฐานมีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการ และบริบทในการนำไปใช้จริง					
16.	การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนที่มีผู้ปกครอง ปราชญ์ชาวบ้าน แหล่งภูมิปัญญาในชุมชน มีความเหมาะสมในการเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ					



ตอนที่ 6 แบบประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นไปได้ ดังนี้ 1 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้น้อยที่สุด, 2 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้น้อย, 3 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้ปานกลาง, 4 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้อีกมาก และ 5 หมายถึง ระดับความเป็นไปได้อีกมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
1.	วัตถุประสงค์ครอบคลุม และท่านสามารถ รับผิดชอบในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
2.	การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครู มีความน่าเชื่อถือและสามารถทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างแน่นอน					
3.	ครูทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับ การวิจัยและการนำารูปแบบการพัฒนาครู เพื่อนำไปใช้ในชั้นเรียน					
4.	ท่านสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา ารูปแบบการพัฒนาครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					
5.	ท่านและสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการดำเนินงานในการพัฒนา ารูปแบบการพัฒนาครู					
6.	ท่านสามารถเป็นครูแกนนำที่พร้อมเป็น วิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถและสามารถ ถ่ายทอดได้อย่างเหมาะสม					
7.	ท่านสามารถอธิบาย ขยายความรู้เกี่ยวกับ ารูปแบบการพัฒนาครู ให้กับครูในสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้อง					



ข้อ	รายการ	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	
8.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
9.	การเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูนี้ช่วยให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
10.	การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมุมมองที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยมากขึ้น					
11.	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถนำรูปแบบการพัฒนาครู มาใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12.	ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูนี้					
13.	ท่านสามารถดำเนินการได้ตรงตามที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการ					
14.	ควรจัดให้มีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูนี้ มีต่อเนื่องตลอดไป					



รายงานการวิจัยและพัฒนา
 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

คณะผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	ชัยเจริญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสรา	ก้านจักร
ดร.จารุณี	ชามาตย์
ดร.อนุชา	โสมาบุตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ	วัฒนชัย
ดร.สิทธิพล	อาจอินทร์
นายศิริรัตน์	ช่วยรักษา
นางนุชรัตน์	ประสิทธิ์ศิลป์ชัย

หน่วยงานรับผิดชอบ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ปรึกษา

ดร.ศศิธรา พิชัยชาญณรงค์	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สุทศศรี วงษ์สมาน	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นางทิพย์สุดา สุเมธเสนีย์	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรางศรี พณิชยกุล	ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จัญญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คณะทำงาน

1) ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ จัดทำโครงการและวางแผนแนวทางการวิจัย

นางสาวสมรชนิกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ

2) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงการและติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงานของโครงการ

นางสาวสมรชนิกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นางสาวจักษณา อธิรัตน์ปัญญา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวจันทิมา ศุภรพงศ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวณัฐตรา แทนขำ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวพิกุล กันทะวัง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาววันวิสา สิงห์พ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

บรรณาธิการเอกสาร

นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นางสาวณัฐตรา แทนขำ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

กลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โทร. 02 668-7123 ต่อ 2513 โทรสาร 02 2431129



