



**รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาคู
และผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก**

ระยะที่ 2 : จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

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

รายงานการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 :
จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย / กรุงเทพฯ : 2556.
314 หน้า
ISBN 978-616-202-841-0
1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 :
จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 29/2556

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2556

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนสุขุมวิท 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 ซอยเจริญสุขนิทวงศ์ 34/1 ถนนเจริญสุขนิทวงศ์
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 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียน ตามโรงแรมในตัวจังหวัดหรือส่วนกลาง ซึ่งส่งผลกระทบตามมาคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ขาดการสอนทดแทน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา คือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อลดปัญหาการทิ้งห้องเรียนของครูไปเข้ารับการอบรม

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



(๒)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

ของโครงการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนใจ รวมทั้งหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะนำบทเรียนข้อค้นพบจากการวิจัย
นำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตน นอกจากนี้ ผู้สนใจรายละเอียด สามารถศึกษาเพิ่มเติม
จากซีดีรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของแต่ละพื้นที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะนักวิจัยจากทุกหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องที่ได้อุทิศเวลา ความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหารูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นประโยชน์
ต่อเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป



(ดร.ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์)

เลขาธิการสภาการศึกษา



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ระยะที่ 2 ครั้งนี้ สำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จัญญ์ ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอขอบคุณ อาจารย์สมรชนีกร อ่องเอิบ อาจารย์สำเนา เนื้อทอง และบุคลากรจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินการครั้งนี้อย่างเอาใจใส่ดี ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตามรายนามในภาคผนวก ก ที่ร่วมกันดำเนินการขับเคลื่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารครั้งนี้อย่างทุ่มเท รับผิดชอบ และปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันอย่างจริงจัง ขอขอบคุณบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียนเป้าหมายที่ร่วมมือและอำนวยความสะดวกทุกอย่างคณะผู้วิจัยลงพื้นที่ทุกครั้งที่ผ่านมา ขอขอบคุณนายชัยรินทร์ ชัยวิสิทธิ์ นายพิเชษฐ ไชยสุภา นางเยาทิwa นามคุณ และ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุผลสำเร็จทุกประการ ขอให้คุณประโยชน์และคุณความดีที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ จงส่งผลให้ทุกท่านที่กล่าวมานี้ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งโรจน์ตลอดไป

คณะผู้วิจัย

7 ธันวาคม 2555

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



บทคัดย่อ

- ชื่องานวิจัย** การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ระยะที่สอง
- คณะนักวิจัย** รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.ต่าย เชิญฉวี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผจงกาญจน์ ภู่วิภาดาบรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤตินันท์ สมุทรทัย
ดร.ปรารธนา โกวิทยางกูร
นางชัชวารี หมอยา
นางสาวพนธพรส ไชยสุต
นายชนะศึก โพธิ์นอก
- หน่วยงาน** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย 3) เพื่อถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย จำนวน 108 คน จาก 10 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบประเมินการใช้รูปแบบฯ แบบประเมินการร่วมกิจกรรม และแบบสะท้อนคิดการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 8 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กหรือรูปแบบที่สร้างขึ้นในชื่อว่าวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ



โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นพบว่าการดำเนินงานทั้งสามสายพานคือ สายพานที่ 1 สายพาน
แห่งการมีส่วนร่วม 2 สายพานแห่งศรัทธา และ 3 สายพานแห่งคุณภาพ มีผลการดำเนินการ
อยู่ในระดับดีถึงดีมาก และเมื่อพิจารณาการประเมินผลด้านคุณภาพพบว่าผลการปฏิบัติ
(Performance) ของครู ผู้บริหารและผู้เรียนอยู่ในระดับดีถึงดีมากทุกกลุ่ม นอกจากนี้
จากการถอดบทเรียนการใช้รูปแบบครั้งนี้พบว่า รูปแบบที่ใช้เป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดี
ในการพัฒนาวิชาชีพครูส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของรูปแบบอยู่ที่กระบวนการที่ใช้
การฝึกอบรมโดยตรงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน และ
การขยายผลโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ นับเป็น
กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่ดำเนินการได้ไปพร้อมๆ กัน เป็นการพัฒนาอย่างครบวงจร
และต่อเนื่อง ยังผลให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพทั้งด้านคุณลักษณะ ทักษะ และผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง



Abstract

Research Title:

Research and Development of a Model for School-based teacher and administrator Development in Chiang Mai and Chiang Rai's Small-sized Schools, Phase 2

Researchers:

Associate Professor Dr. Somsak Phuvipadawat and Others

Institution:

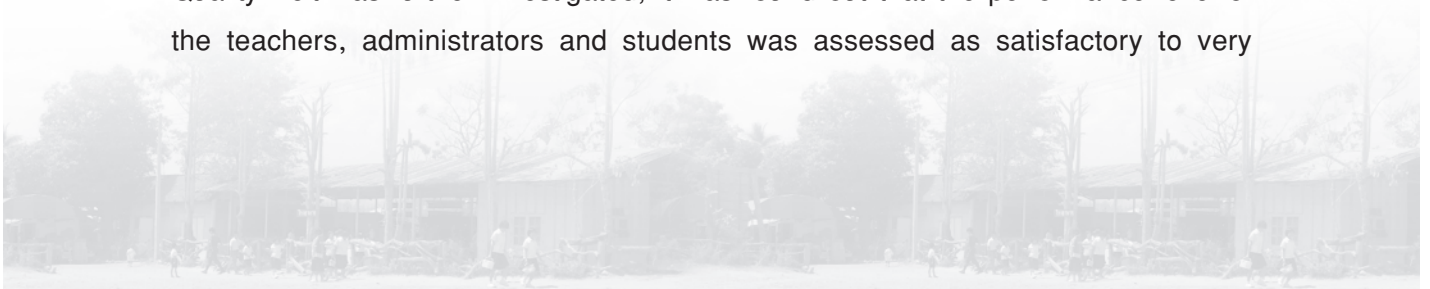
Faculty of Education, Chiang Mai University

Year:

2012

The purposes of this study were 1) to assess the model for school-based teacher and administrator development in Chiang Mai and Chiang Rai's small-sized schools; 2) to assess the outcome of the implementation of the model; and 3) to study the lesson distilled from the implementation. The target group comprised 108 teachers and administrators from small-sized schools in Chiang Mai and Chiang Rai provinces. The research tools were 8 items of the questionnaires, model implementation assessment forms, participation assessment forms, and participation reflection notes. Descriptive statistics and content analysis were employed in analyzing the data.

The assessment of implementing the model for school-based teacher and administrator development in Chiang Mai and Chiang Rai's small-sized schools known as CMU Gear Model for Small-size School Professional Development revealed that the implementation of the three belts: Belt 1: Participation, Belt 2: Faith, Belt 3: Quality, was ranging from effective to very effective. When the results of the Quality Belt was further investigated, it was found out that the performance level of the teachers, administrators and students was assessed as satisfactory to very

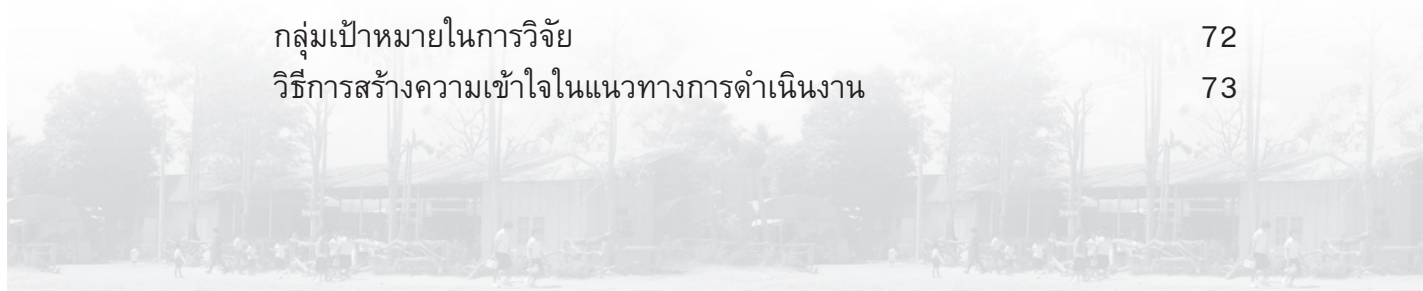


satisfactory. Moreover, from the analysis of the lesson learned, this model was found to be a good practice for further teaching profession development and for improvement of students' learning quality. Particularly, the strength of this model was the development format that comprised school-based direct training, learning in school and learning out of school via online social networks. This format allowed a simultaneous, continuous, and complete cycle of professional development for both teachers and administrators, resulting in students' quality development including their desirable characteristics, skills and learning achievement.



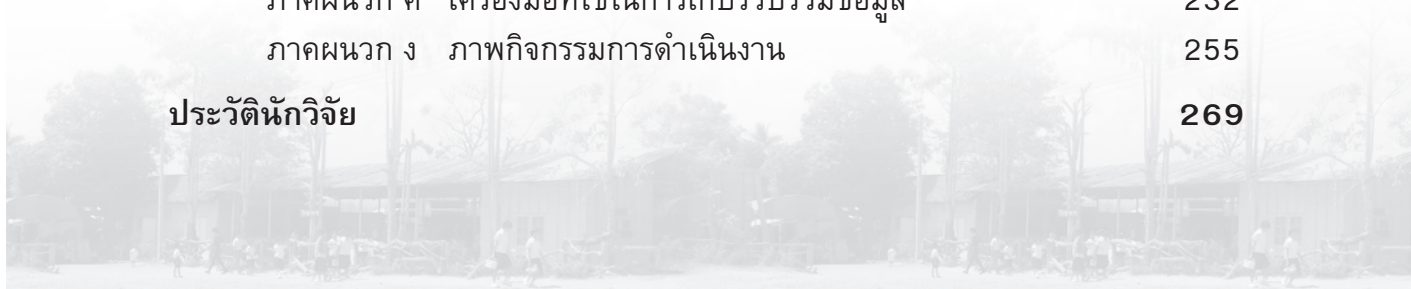
สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
กิตติกรรมประกาศ	(ค)
บทคัดย่อ	(ง)
ABSTRACT	(จ)
สารบัญ	(ช)
สารบัญตาราง	(ญ)
สารบัญภาพ	(ธ)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาการวิจัย	1
คำถามการวิจัย	2
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	6
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	20
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย	
ปัจจัยเบื้องต้นด้านการมีส่วนร่วมและความศรัทธาที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	32
ในการพัฒนาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
ของการใช้รูปแบบการพัฒนา	
การถอดบทเรียน	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
เกณฑ์การสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ	71
กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย	72
วิธีการสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน	73



สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
	กรอบแนวคิดในการวิจัย
4	ผลการวิจัย
ตอนที่ 1	ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ตอนที่ 2	ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ตอนที่ 3	ผลการถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
5	สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ
ตอนที่ 1	ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ตอนที่ 2	ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ตอนที่ 3	ผลการถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
	ข้อเสนอแนะ
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ภาคผนวก ข	รายชื่อผู้บริหารและครูที่เข้าร่วมโครงการ
ภาคผนวก ค	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ภาคผนวก ง	ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน
ประวัตินักวิจัย	



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
2	กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงราย
3	รายละเอียดกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4	กำหนดการลงพื้นที่โรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย
5	ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบรรยากาศของการพัฒนา
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านบรรยากาศของการพัฒนา



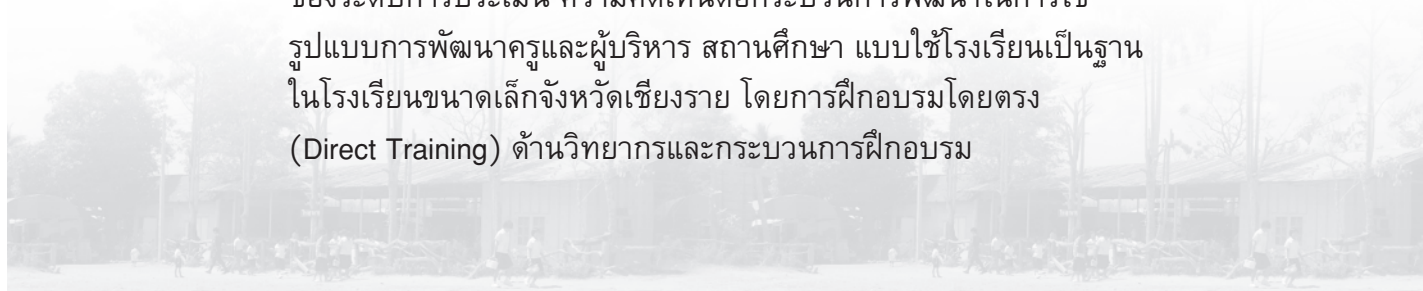
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ และเชียงราย ด้านบรรยากาศของการพัฒนา	97
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านเจตคติต่อการพัฒนา	98
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านเจตคติต่อการพัฒนา	99
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ และเชียงราย ด้านเจตคติต่อการพัฒนา	100
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความคาดหวัง และการสร้างแรงจูงใจ	101
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านความคาดหวัง และการสร้างแรงจูงใจ	103



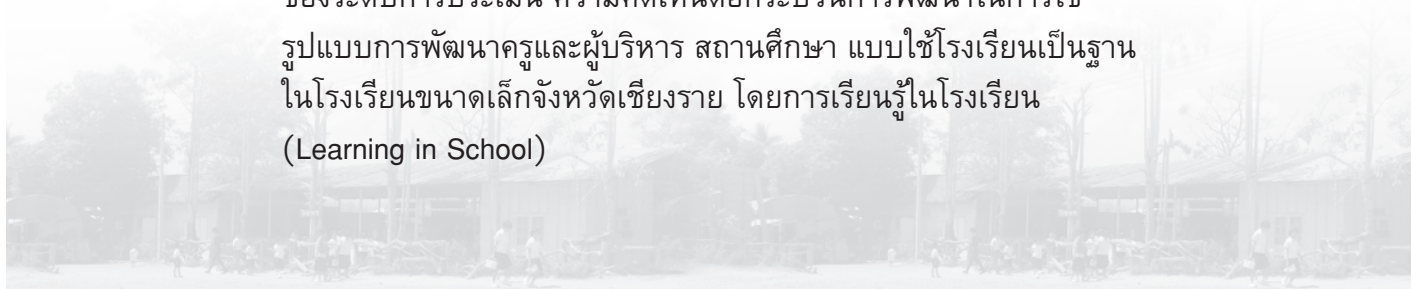
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	104
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน ในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ และเชียงราย ด้านความคาดหวัง และการสร้างแรงจูงใจ	
18	105
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	
19	106
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	
20	107
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ และเชียงรายโดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	
21	108
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	
22	109
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	



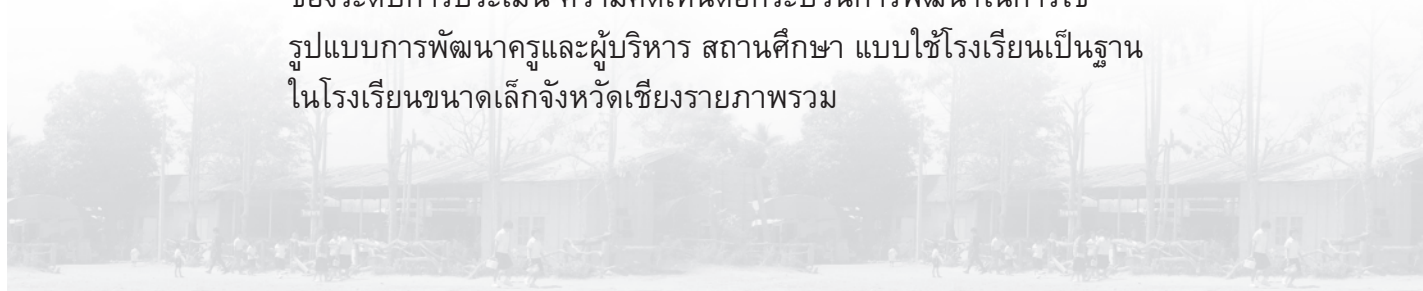
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	110
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	111
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	112
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ และเชียงรายโดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	113
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	114
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	115



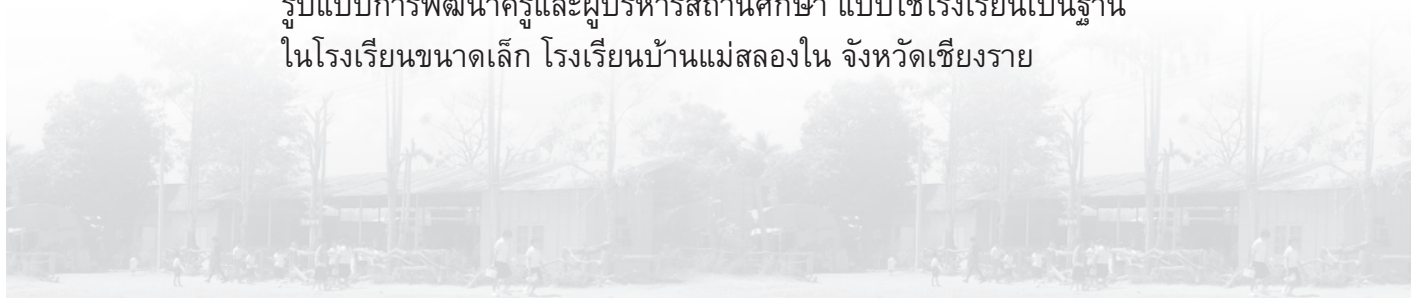
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ และเชียงราย โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)
31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)
32	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้วยการเรียนรู้ นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)
33	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวม
34	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงรายภาพรวม



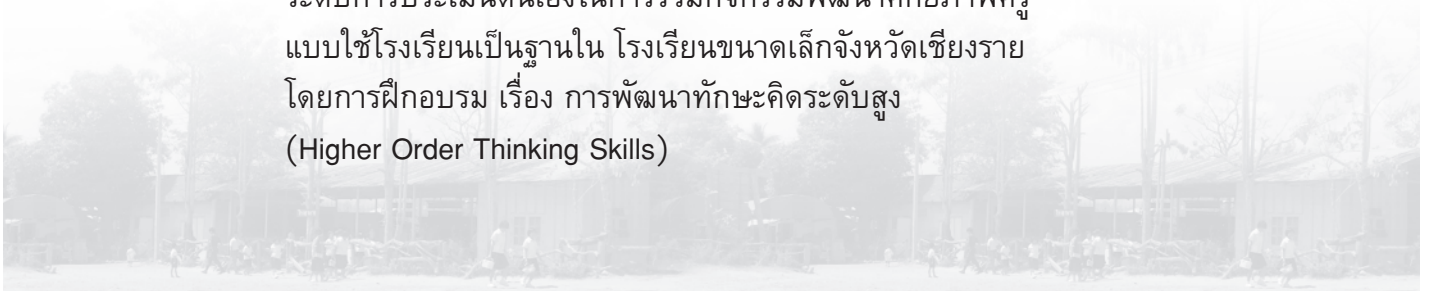
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
35	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จังหวัดเชียงใหม่	122
36	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน จังหวัดเชียงใหม่	123
37	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จังหวัดเชียงใหม่	124
38	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านสามสบ จังหวัดเชียงใหม่	125
39	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงรายภาพรวม	126
40	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม จังหวัดเชียงราย	127
41	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านแม่สลองโน จังหวัดเชียงราย	128



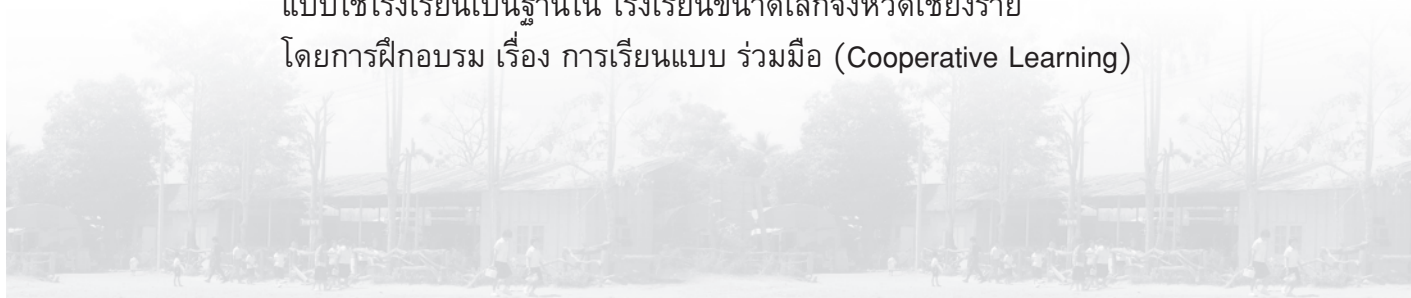
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ จังหวัดเชียงราย	129
43	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย	130
44	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนปางมะกาวิทยาสังคม จังหวัดเชียงราย	131
45	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และ เชียงรายภาพรวม	132
46	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมิน ความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก แยกตามโรงเรียน	133
47	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)	134
48	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของ ระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)	135



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
49	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนา ทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)	136
50	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับ การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง การสอนภาษาโดยวิธีเน้น ความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)	137
51	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การสอนภาษาโดยวิธีเน้น ความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)	138
52	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การสอนภาษา โดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)	139
53	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง การเรียนแบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning)	140
54	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การเรียนแบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning)	141



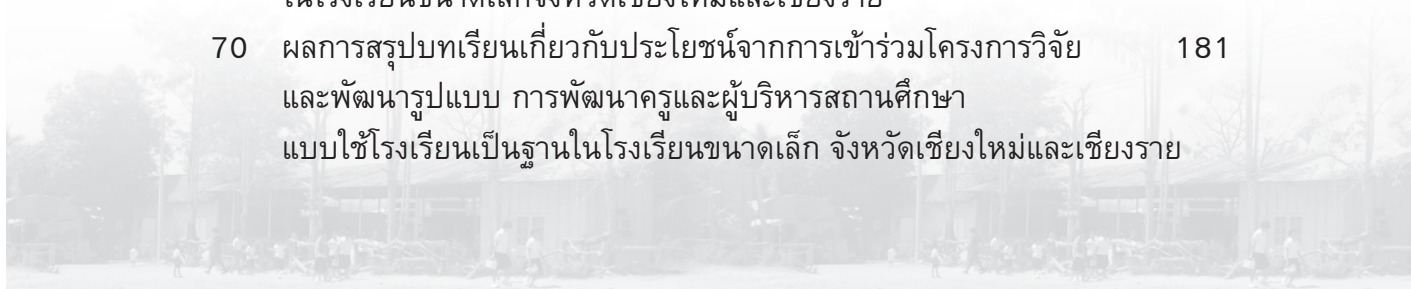
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
55	142
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การเรียนแบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning)	
56	143
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับ การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน	
57	144
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน	
58	145
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน	
59	146
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยใน ชั้นเรียน (Classroom Research)	
60	147
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยใน ชั้นเรียน (Classroom Research)	



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
61	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยใน ชั้นเรียน (Classroom Research)	148
62	ชื่อผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู จำแนกตามจังหวัดและโรงเรียน	149
63	ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม	154
64	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อผลที่เกิดจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่	156
65	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อผลที่เกิดจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย	157
66	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของระดับการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อผลที่เกิดจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย	159
67	ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน หลังจากการเข้า ร่วมโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย	160
68	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านผลการเรียนรู้	161
69	ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับการสะท้อนคิดทั่วไปหลังเข้าร่วม การพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย	180
70	ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการวิจัย และพัฒนาแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย	181



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
71 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการเพิ่มเติม ในการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการ พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย	182
72 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความต้องการให้มีการฝึกอบรมที่โรงเรียน และหัวข้อที่ ต้องการอบรมเพิ่มเติม	183
73 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความมั่นใจในการนำผลการอบรมไปใช้	184
74 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความประทับใจในการเข้าร่วมใน โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย	185



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	ขั้นตอนการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน
2	ภาพแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน (CMU Gear Model for School Based Professional Development)
3	หลักการจัดบรรยากาศการฝึกอบรม
4	โครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
5	ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา
6	Module แผนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
7	ภาพจำลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
8	กรอบแนวคิดในการวิจัย



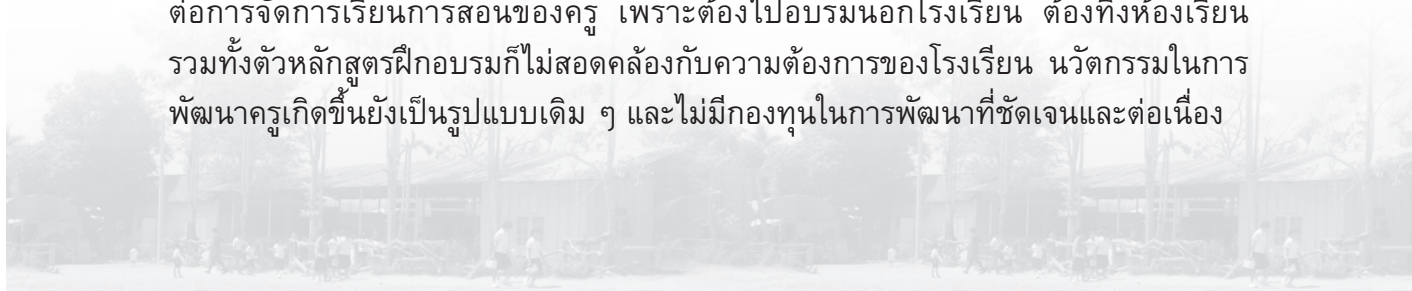
บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจจะถือได้ว่าเป็นวาระแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบริบทสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองที่ปรับตัวอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง จนเกิดการแสวงหาของการสร้างความเข้มแข็งในโลกของการแข่งขันที่ชัดเจนขึ้นโดยลำดับ ประกอบกับทิศทางของความร่วมมือกันด้านการพัฒนาภูมิภาคและประเทศในเขตของภูมิภาคเดียวกันเริ่มมีความชัดเจนมากขึ้น ในความร่วมมืออย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เพื่อก้าวสู่ประชาคมโลก และประชาคมอาเซียนในปี 2558 ยังเป็นแรงขับที่สำคัญในการเร่งพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า ทันกับการเปลี่ยนแปลง

บุคลากรสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยผลิตทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และนอกจากให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีแรงกดดันมาจากสภาพ ปัญหา และระดับคุณภาพในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลให้ต้องเร่งพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนให้เป็นรูปธรรม มีรูปแบบที่เหมาะสมเป็นไปตามสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา อย่างแท้จริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาเพื่อการพัฒนาคุณภาพและแก้ปัญหาที่พบมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปการพัฒนาครูเมื่อปี 2550 ว่า ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ขาดงบประมาณ รูปแบบฝึกอบรมเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ การอบรมขาดความต่อเนื่อง การอบรมส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของครู เพราะต้องไปอบรมนอกโรงเรียน ต้องทิ้งห้องเรียน รวมทั้งตัวหลักสูตรฝึกอบรมก็ไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน นวัตกรรมในการพัฒนาครูเกิดขึ้นยังเป็นรูปแบบเดิม ๆ และไม่มีกองทุนในการพัฒนาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง



โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเกิดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อแสวงหารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งเกิดจากความเชื่อว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องเริ่มที่โรงเรียน และบุคลากรที่เป็นจักรกลสำคัญที่สุดคือครูและผู้บริหารที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อผลผลิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับภูมิภาคและนานาชาติ โดยการดำเนินการวิจัยได้ดำเนินงานในระยะที่ 1 ปี 2554 เสร็จสิ้นแล้ว ทั้ง 9 สถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ผลที่ได้คือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีประสิทธิภาพตามกระบวนการของการวิจัย

ในส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะกรรมการวิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในพื้นที่ 2 จังหวัด คือจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย รูปแบบที่ได้มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นรูปแบบประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยสนับสนุน และกระบวนการ อีกส่วนหนึ่งเป็นผลผลิต คือคุณภาพของครู ผู้บริหาร และตัวผู้เรียน

ในระยะที่ 2 ของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาไปสู่การใช้จริงในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยทดลอง เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบที่สร้างขึ้นว่าสามารถพัฒนาคุณภาพของครู ผู้บริหาร และผู้เรียนได้จริงหรือไม่ ประเด็นคำถามที่สำคัญในระยะที่ 2 ของการศึกษาคือ ต้องการรู้ว่าการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นเป็นอย่างไร ในแต่ละขั้นตอน ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบส่งผลกระทบต่อผู้บริหาร ครู และผู้เรียนอย่างไร เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ นอกจากนั้นยังต้องการข้อสรุปจากการใช้รูปแบบการพัฒนาว่า แนวทางหรือการปฏิบัติที่ดีเป็นมาตรฐานนำไปสู่การใช้รูปแบบการพัฒนาแบบให้มีทั้งประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในอนาคต

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในระยะที่ 2 มีประเด็นคำถามสำคัญเพื่อการแสวงหาคำตอบ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร



2. ปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านบรรยากาศ เจตคติ การคาดหวังและแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

3. กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งครอบคลุมเรื่องการฝึกอบรมโดยตรง การเรียนรู้ในโรงเรียนและการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคมเป็นอย่างไร

4. ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร ทั้งผลด้านครู ผู้บริหาร และนักเรียน

5. ผลการถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อแสวงหาคำตอบจากคำถามการวิจัยในระยะที่ 2 ดังกล่าว จึงกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้

1. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กใน 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1) การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน

2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ

3) กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 3 ด้าน คือ

1) ด้านครู

2) ด้านผู้บริหาร

3) ด้านนักเรียน

3. เพื่อถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชนที่เกี่ยวข้อง กับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ครอบคลุมตาม ประเด็นดังนี้

1) การประเมินการมีส่วนร่วม ปัจจัยเกื้อหนุน และกระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 3 ด้าน คือ ครู ผู้บริหาร และนักเรียน

3) การถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบฯ มีเนื้อหาครอบคลุม 1) เรื่องเล่าจากการร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร 2) บทเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย และผู้เกี่ยวข้องที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบฯ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ 3) จุดแข็ง จุดอ่อนของการใช้รูปแบบฯ 4) สิ่งที่ต้องดำรงไว้เพื่อการขยายผลและสิ่งที่ควรปรับเปลี่ยน ให้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาฯ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ 5) กรณีศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีทางการศึกษา (Good Practice)

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ครั้งนี้ มีคำสำคัญที่ต้องให้นิยามเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร หมายถึง แบบจำลองในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญคือ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ มหาวิทยาลัย โรงเรียน ชุมชน ปัจจัยสนับสนุนได้แก่ บรรยากาศ เจตคติ และความคาดหวัง กระบวนการพัฒนา ได้แก่ วิธีการพัฒนาโดยใช้การให้การศึกษาโดยตรง (Direct Training) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม (Social Network)



ผลการพัฒนาด้านครูและผู้บริหาร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับครู และผู้บริหาร ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการพัฒนา ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาพฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนไป และศักยภาพ, สมรรถนะทางวิชาชีพครู รวมทั้งผลการวิจัยชั้นเรียนของครู

ผลการพัฒนาด้านนักเรียน หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับนักเรียนประกอบด้วย พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์และผลการเรียนรู้ของนักเรียน

การถอดบทเรียน หมายถึง การสังเคราะห์ข้อสรุปที่ได้จากการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ของครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับจากการใช้รูปแบบ จุดแข็ง จุดอ่อนของการใช้รูปแบบ สิ่งที่ต้องดำรงไว้ สิ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และกรณีศึกษาเพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ครู ผู้บริหาร และนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ของตนเอง
2. ได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
3. ครู ผู้บริหาร และนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่เป้าหมายมีคุณภาพ สู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติและของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)
4. มหาวิทยาลัย โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสร่วมมือกัน ในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
5. ผลการประเมินคุณภาพด้านครู ผู้บริหาร และนักเรียน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในโอกาสต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

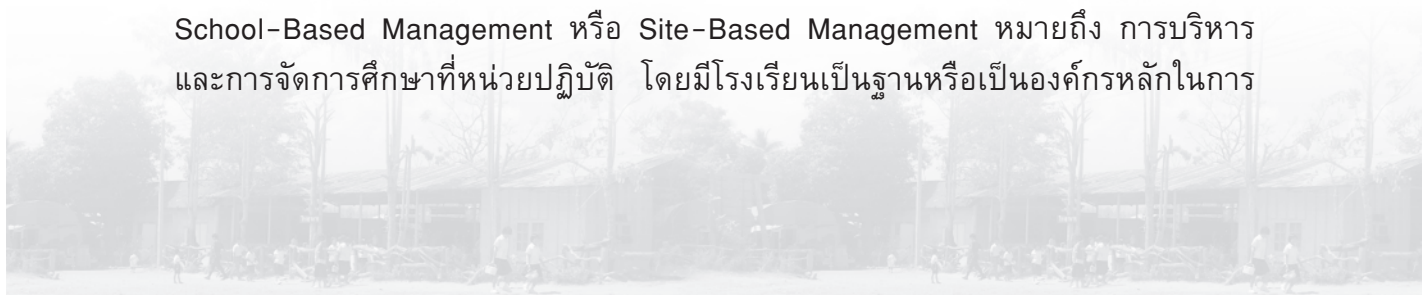
1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
3. ปัจจัยเบื้องต้นด้านการมีส่วนร่วมและความศรัทธาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา
4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการพัฒนา
5. การถอดบทเรียน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

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

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า School-Based Management หรือ Site-Based Management หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานหรือเป็นองค์กรหลักในการ



จัดการศึกษาซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีอิสระ คล่องตัวในการบริหารและการจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน (School Board) หรือ School Committee หรือ School Council ซึ่งประกอบด้วยผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนนักเรียน และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

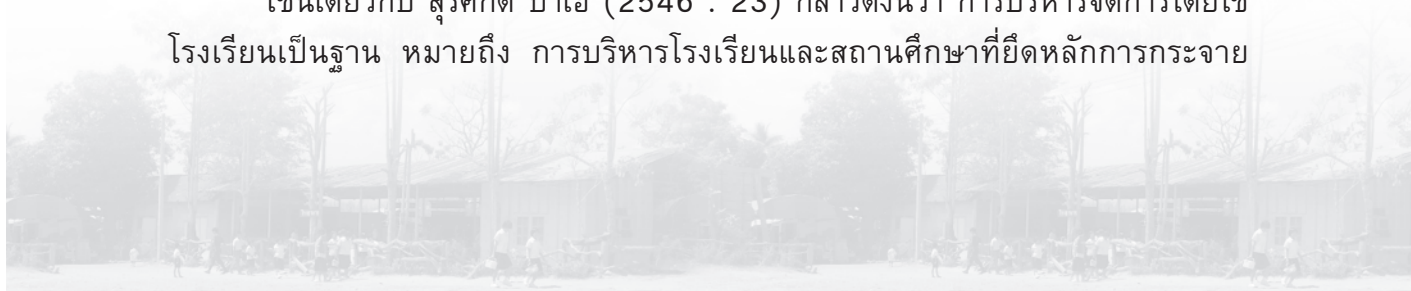
สำหรับ David (อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2545 : 13) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวทางหนึ่งของการปฏิรูปการบริหาร โดยการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้นโดยมีสมมุติฐานว่าการให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมีผลผลิตขึ้น

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

ในขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546 : 3) ได้สรุปว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) หมายถึง การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางให้โรงเรียนมีอำนาจมีอิสระและมีความคล่องตัวที่จะตัดสินใจในการบริหารและจัดการ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ทั้งด้านหลักสูตร งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน ร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

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

เช่นเดียวกับ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2546 : 23) กล่าวว่า การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารโรงเรียนและสถานศึกษาที่ยึดหลักการกระจาย



อำนาจจากส่วนกลาง (Central Authority) ที่มุ่งให้มีการตัดสินใจร่วมกันในระดับหน่วยปฏิบัติ (School Site) ระหว่าง

1. กลุ่มผู้ให้บริการการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้แทนครู และบุคลากรทางการศึกษา

2. กลุ่มผู้รับบริการการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนนักเรียน และผู้แทนองค์กรประเภทต่างๆ ทั้งนี้โดยให้มีการตัดสินใจอย่างอิสระ (Autonomy) สูงขึ้น และมีความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อบทบาทและภารกิจของโรงเรียนที่พึงมีต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และวิชาการ

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ตัวแทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนให้มากที่สุด

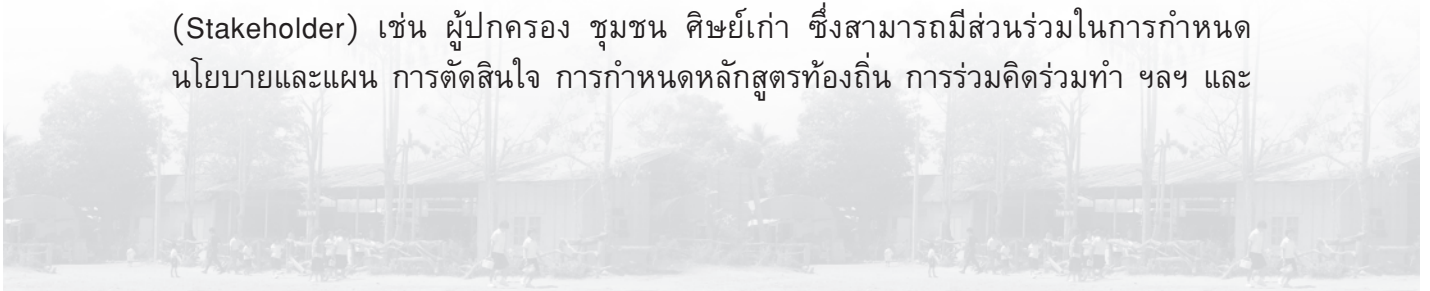
หลักการของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 3) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน เช่นเดียวกับการสาธารณสุข ซึ่งการรักษาพยาบาลจะอยู่ที่โรงพยาบาล เป็นกิจกรรมระหว่างหมอกับคนไข้ ไม่ใช่อยู่ที่กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาก็เช่นกัน เป็นกิจกรรมที่โรงเรียน ระหว่างครูกับผู้เรียน ไม่ใช่กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในต่างประเทศมีการกระจายอำนาจจากรัฐและเขตการศึกษาไปยังโรงเรียน ในส่วนของประเทศไทยก็จะมีกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติก็เช่นเดียวกัน

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

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



แม้จะบริหารโดยองค์คณะบุคคลก็ตาม ต้องเน้นการกระจายโอกาสไปให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพียงเพื่อโยนโยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

4. หลักการที่มีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบชี้แนะหรือสั่งการ แต่เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach) มีการปรับทั้งในเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร โดยในการเปลี่ยนแปลงต้องให้ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน

6. หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เมื่อโรงเรียนได้รับอิสระและอำนาจมา ก็ต้องแสดงความรับผิดชอบที่จะให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ปัญญา แก้วกียูร (2545 : 5) การบริหารและการจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลักการและกรอบแนวคิดดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สามารถตัดสินใจดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

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

3. หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration Participation) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับการบริหารการตัดสินใจและการจัดการศึกษาทำให้เกิดความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

4. หลักพึ่งตนเอง (Self Management) เน้นให้โรงเรียนมีระบบบริหารตนเองมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการดำเนินงานตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมายตรงกัน บูรณาการสภาวะการณ์ของท้องถิ่นกับโรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. หลักประสานงาน (Coordination) สามารถประสานงานได้ทุกระดับ เน้นความเข้มแข็งสร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับบุคคลภายนอก แสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ทั้งทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่ๆ



6. หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity and Diversity) การบริหารต้องมีความต่อเนื่องใช้เวลารวมทั้งการใช้เทคนิคการบริหารต้องมีความหลากหลายสอดคล้องกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

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

8. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาจะกำหนดนโยบายควบคุมมาตรฐาน และมีการตรวจสอบคุณภาพ

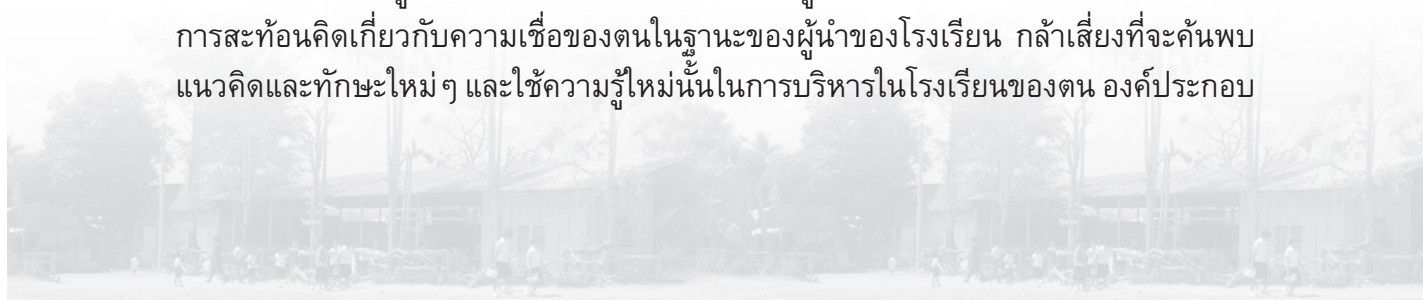
รูปแบบของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

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

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

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

การพัฒนาแบบสืบเสาะโดยการสะท้อนคิด (Reflective Inquiry Model) ในรูปแบบนี้ ผู้บริหารได้รับการส่งเสริมให้สร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสืบเสาะความรู้ที่มีระบบ จุดเน้นคือ ความสามารถในการสะท้อนคิดและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในงานปฏิบัติประจำวันของตน ผู้บริหารมีส่วนโดยตรงในการเรียนรู้ของตน เป้าหมายของการพัฒนา คือ การสะท้อนคิดเกี่ยวกับความเชื่อของตนในฐานะของผู้นำของโรงเรียน กล้าเสี่ยงที่จะค้นพบแนวคิดและทักษะใหม่ๆ และใช้ความรู้ใหม่นั้นในการบริหารในโรงเรียนของตน องค์ประกอบ



สำคัญของการพัฒนาในรูปแบบนี้ คือ การมีเครือข่าย การมีที่ปรึกษา และการอ่านเขียน เพื่อสะท้อนคิด

จะเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาทั้งสามมีความเหมาะสมกับการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ของตนในบริบทของโรงเรียนของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายและคำแนะนำจาก Mentor โดยบริหารแบบไม่ทิ้งโรงเรียน

รูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลากหลายรูปแบบซึ่งแต่ละสถานศึกษาจะเลือกใช้รูปแบบใดก็ได้ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษานั้น ซึ่งอุทัยบุญประเสริฐ (2543: 40) ได้กล่าวไว้คือ

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารเป็นหลัก (Administration Control) ผู้บริหารเป็นประธานกรรมการ ส่วนกรรมการอื่นๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชนคณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษาแต่อำนาจการตัดสินใจคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

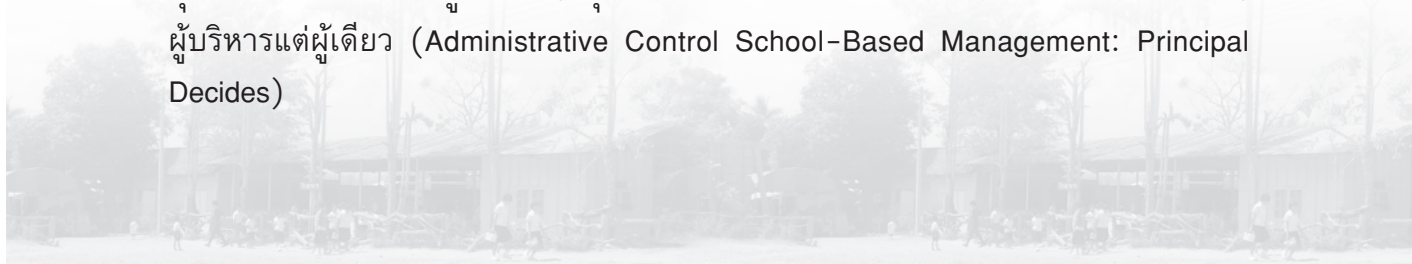
2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control) ครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธาน คณะกรรมการโรงเรียนบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนจึงเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก (Community Control) แนวคิดที่สำคัญคือการจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการโดยมีผู้บริหารเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

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

นอกจากนี้ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544 : 25) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่แตกต่างกันในมิติต่างๆ 4 รูปแบบได้แก่

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



รูปแบบที่ 2 การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ เป็นรูปแบบที่มีตัวแทนครูเป็นคณะกรรมการในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่น ให้มีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจในด้านงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตรการบริหาร รูปแบบที่มีความเชื่อว่าครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่าผู้อื่นย่อมรู้ปัญหาต่างๆ ที่ดีกว่า (Professional Control School-Based Management: Teachers Decide)

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

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

แนวดำเนินการในการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียน

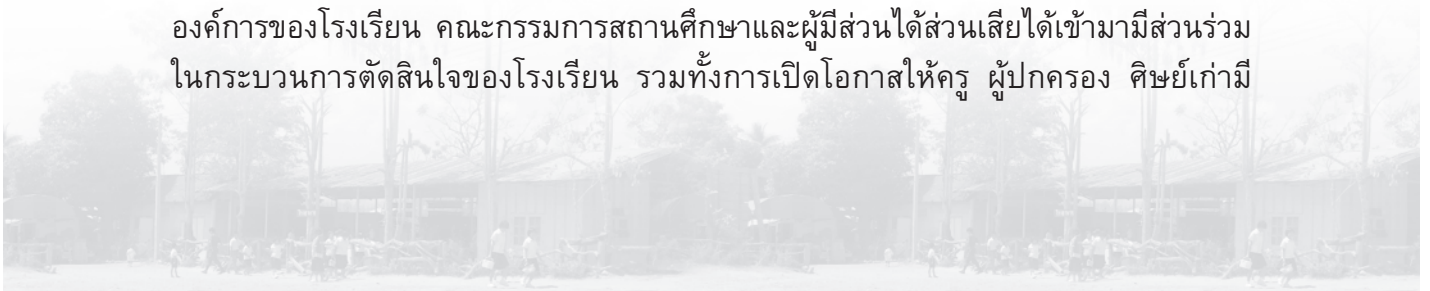
Wohlstetter and Sebring (2000 : 161-175) ได้กล่าวถึงการดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Consequences of SBM Reforms) ไว้ดังนี้

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

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

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

โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจอย่างกว้างขวางสู่องค์การของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ศิษย์เก่ามี



ส่วนร่วมในการตัดสินใจหรืออาจมีการตั้งอนุคณะกรรมการ (Council Sub-Committees) เพื่อช่วยเกี่ยวกับการดำเนินการด้านต่างๆ ตามภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนและคณะกรรมการแต่ละสาขาวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน (The Changing Role of Principals)

ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการโดยการสรรหาบุคลากรมืออาชีพ (The Professional Staff) เพื่อมาช่วยในการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และจะต้องให้คำปรึกษา แนะนำสำหรับบุคลากรซึ่งยังไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความตระหนักในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่โรงเรียนของชุมชน โดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ตั้งมาตรฐานสูงสำหรับการเรียนการสอนและกระตุ้นครูให้มีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งอาจมีการจัดทัศนศึกษา เยี่ยมชม ห้องเรียนสาธิต มีการกำกับ ติดตามนิเทศอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องขยันขันแข็งเพื่อสร้างโอกาสในการกระตุ้นครูและบุคลากรในการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

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

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้โดยความร่วมมือของครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและชุมชน ดังนี้

4.1 ครู (Teachers)

ครูนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการตัดสินใจนอกเหนือจากงานการสอน โดยครูต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียนมากขึ้น ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การเลือกวัสดุอุปกรณ์ การพัฒนางบประมาณ และการพัฒนาสู่มืออาชีพ เช่น การริเริ่มความคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ การสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน และร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง



ดังนั้นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน จำเป็นจะต้องมีการจัดอบรม การจัดการเรียนรู้หลักสูตรและการประเมิน รวมทั้งทักษะการประสานระหว่างบุคคล (Inter Personal Skills) ได้แก่ การตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group Decision-Making) การสร้างฉันทานุมัติ (Consensus-Building) และการขจัดความขัดแย้ง (Conflict-Resolution) ทักษะ การบริหารจัดการ (Management Skills) ได้แก่ การประชุมสัญจร (Running Meetings) การสรรหางบประมาณ (Budgeting) และการสัมภาษณ์ (Interviewing)

4.2 ผู้ปกครอง (Parents)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้แก่ ผู้ปกครอง เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของโรงเรียน (School Policy) และการดำเนินงาน ของโรงเรียน (School Operations) มีการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ โรงเรียนในรูปของคณะกรรมการโรงเรียน (The School Councils) เพื่อร่วมกันสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน นอกจากนั้นโรงเรียนจะต้องมีการจัดโครงสร้างโดยให้มีทีมงาน (Work Teams) สำหรับประสานความร่วมมือ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และนักการศึกษา เพื่อร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา

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

การกระจายอำนาจหน้าที่สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายและกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ 3 แนวทางดังนี้

5.1 การสนับสนุนความเป็นอิสระระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง (Promoting Real Autonomy at the Local Level)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่ท้องถิ่นโดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูมีบทบาทน้อยลงในการบริหารจัดการและเพิ่มบทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียน ในการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการดำเนินการของโรงเรียน ทำให้ โรงเรียนสามารถใช้อำนาจที่ได้รับมอบในการปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

5.2 การสร้างศักยภาพของท้องถิ่นและกระตุ้นการคิดค้นนวัตกรรม (Building Local Capacity and Stimulating Innovations)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสนับสนุนสถานศึกษาให้มีศักยภาพด้าน ระบบ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงบประมาณ การบริหารบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งอาจใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ตารางและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รวมทั้งอาจมี



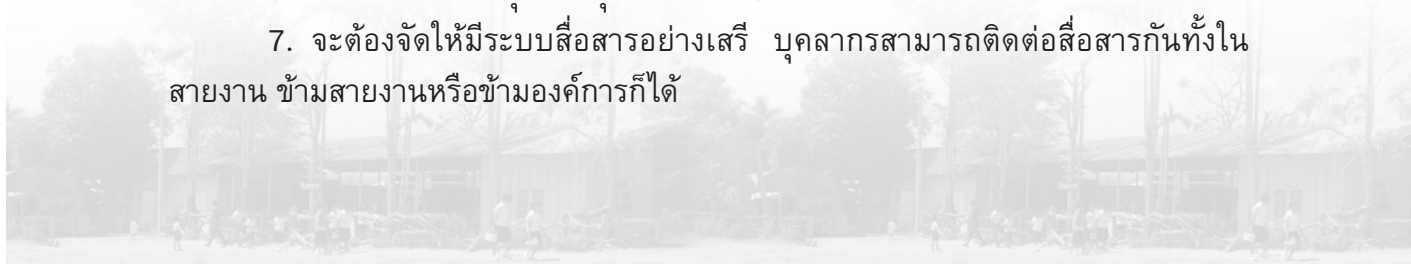
การปรับโครงสร้างองค์กร (Restructuring) และการบริหารจัดการโดยมุ่งคุณภาพรวมขององค์กร (Total Quality Management)

5.3 ส่งเสริมระบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Establishing a System of Accountability)

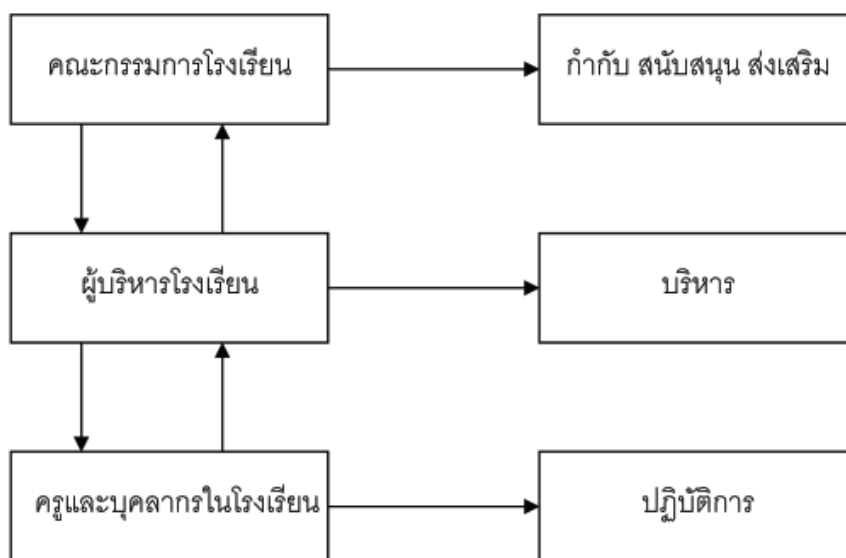
จากการศึกษาวิจัยพบว่าการประกันความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ที่ดีที่สุดนั้นจะต้องใช้เกณฑ์ ซึ่งกำหนดร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน (Bryk et al, 1986 : Chapter 7; Wohlstetter and Griffin, 1998) ซึ่งหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของระบบ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้น คือ ความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากับสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งระบบความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ภายใต้การพัฒนาการบริหารจัดการสามารถสร้างค่านิยม (Values) และความเข้มแข็ง (Strengths) ในการควบคุมของท้องถิ่น อย่างไรก็ตามรูปแบบของระบบ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้สามารถปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละ สถานศึกษา แต่ในบางประเด็นก็อาจยังคงมีหลักเกณฑ์อย่างเดียวกัน

Myers and Stonehill, (1993, อ้างใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2546 : 52) ได้ กล่าวว่าการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้จะประสบผลสำเร็จได้ดี ขึ้นกับปัจจัยดังนี้

1. ต้องมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่การบริหารจากหน่วยงานบริหารส่วนกลางไป ยังผู้บริหารโรงเรียนอย่างแท้จริง และตัวผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องใช้อำนาจหน้าที่นั้นร่วมกับครู ผู้ปกครอง และผู้แทนจากชุมชน
2. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ การมอบอำนาจ หน้าที่ที่จะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาระงานบทบาทและความรับผิดชอบของผู้รับมอบ อำนาจด้วย ไม่ใช่เป็นการปิดการะ
3. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องรู้จักจุดประสงค์การปฏิบัติงานรับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และรู้จักจุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของตนและของผู้อื่น
4. บุคคลในโรงเรียนและในสำนักงานการศึกษาจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ บริหารโรงเรียน ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการปรับบทบาทและเรียนรู้เกี่ยวกับการสื่อสาร
5. มีการพัฒนาวิชาชีพและฝึกอบรมให้แก่ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการ แก่ปัญหาหลักสูตรและการสอน และสนับสนุนงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม และจัดให้มี เวลาสำหรับการประชุมอย่างสม่ำเสมอ
6. ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในโรงเรียน
7. จะต้องจัดให้มีระบบสื่อสารอย่างเสรี บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารกันทั้งใน สายงาน ข้ามสายงานหรือข้ามองค์การก็ได้



สำหรับ ดิเรก วรรณเศียร (2544 : 3) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งให้เกิดการตัดสินใจ สั่งการให้เบ็ดเสร็จที่โรงเรียนมากที่สุดตามสภาพความต้องการ ความจำเป็นของโรงเรียน โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้โรงเรียนมากที่สุดและทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งรูปแบบกระบวนการ หรือขั้นตอน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแสดงดังภาพ ต่อไปนี้



ภาพ 1 ขั้นตอนการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน
ที่มา : ดิเรก วรรณเศียร, 2544 : 3

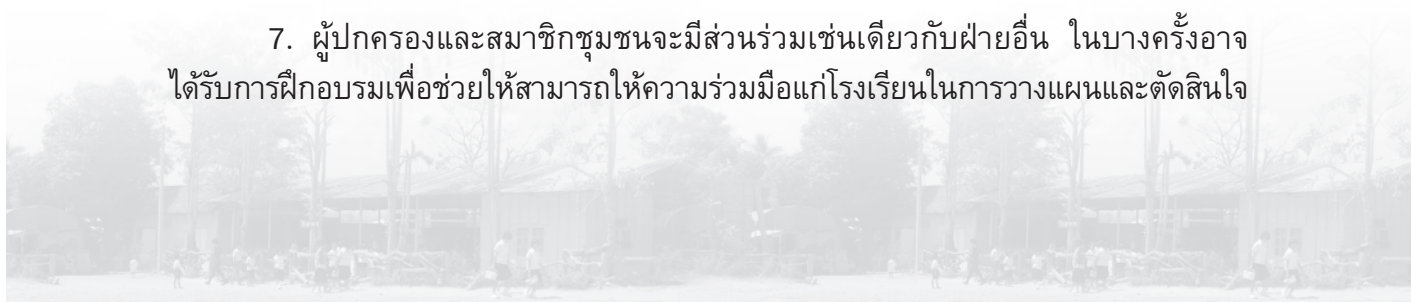
จากภาพ 1 แสดงให้เห็นว่าการบริหารและการจัดการโรงเรียนจะมีคณะกรรมการโรงเรียน ทำหน้าที่กำกับสนับสนุนและส่งเสริม โดยมีผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ บังคับบัญชาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้จัดการศึกษาเป็นไปตามหลักสูตร นโยบาย และเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจสั่งการภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการโรงเรียนในขั้นตอนบริหารงานในโรงเรียน



บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Cotton (1997 : 8-9) กล่าวว่า สถานศึกษาที่นำแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้จะส่งผลกระทบต่อระบบระบบการบริหารจัดการศึกษาทั้งของผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งชุมชนและผู้ปกครอง กล่าวคือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและรูปแบบการสอนของครู ซึ่งการบริหารแบบดั้งเดิมที่เป็นลักษณะแบบรวมศูนย์หรือเป็นลักษณะการบริหารโดยการควบคุมจากภายนอก ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือระบบบริหารการศึกษาได้ นอกจากนั้นยังมีความเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ตรวจการศึกษา (Superintendent) เป็นผู้มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้การบริการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใช้โดยบทบาทที่สำคัญ คือ การมีความเข้าใจแก่ชุมชน ให้รู้จักบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเหตุผลที่ต้องนำมาใช้ เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ใช้อำนาจจากบนลงล่างไปสู่การเป็นสมาชิกของคณะกรรมการการบริหาร เปลี่ยนจากการมุ่งความเป็นมาตรฐานเดียวกันไปสู่การสนับสนุนในความหลากหลายและความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละโรงเรียน สนับสนุนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน
2. บุคลากรทางการศึกษาหรือเจ้าหน้าที่สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น เปลี่ยนแปลงจากบทบาทการกำกับติดตามไปสู่การบริการทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนจากการเป็นเจ้านายสู่การเป็นหัวหน้าคณะกรรมการบริหาร เปลี่ยนจากการกำหนดนโยบายโดยลำพังไปเป็นกำหนดร่วมกับสมาชิกอื่นๆ จากเดิมที่อาจจะดูแลกระบวนการศึกษาอยู่ห่างๆ เปลี่ยนเป็นดูแลใกล้ชิดมากขึ้น มีความสำคัญของตำแหน่งสูงขึ้น เพราะโรงเรียนได้รับอำนาจและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
4. ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดมีบทบาทในการเป็นผู้แทนของครูเพื่อช่วยงานผู้บริหาร
5. บทบาทของครูเปลี่ยนจากเดิมที่เคยทำงานอย่างโดดเดี่ยวเป็นมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบริหารมากขึ้น
6. บทบาทของนักเรียนจากเดิมที่ไม่เคยเกี่ยวข้องกับการบริหาร โดยเฉพาะนักเรียนในชั้นสูงๆ ก็จะมีโอกาสให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลและส่งอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียนด้วย
7. ผู้ปกครองและสมาชิกชุมชนจะมีส่วนร่วมเช่นเดียวกับฝ่ายอื่น ในบางครั้งอาจได้รับการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้สามารถให้ความร่วมมือแก่โรงเรียนในการวางแผนและตัดสินใจ

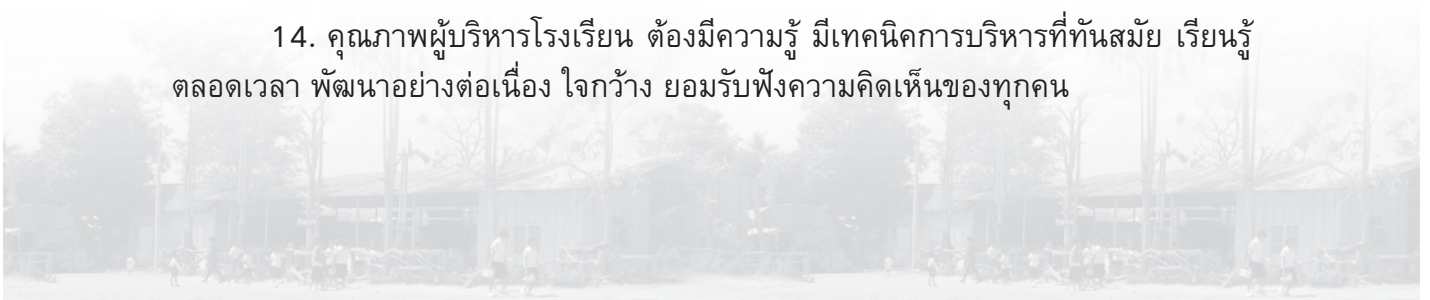


8. คณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีโอกาสกำหนดนโยบายของโรงเรียน จัดสรรทรัพยากร กำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน และช่วยให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน

ปัจจัยของการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 4) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญที่เป็นปัจจัยของการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. พันธกิจของโรงเรียนต้องชัดเจน สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียน บริหารและจัดการศึกษาตามสภาพความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน
3. มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ ใช้ทฤษฎี Y มองว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้
4. รูปแบบการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน อำนวยความสะดวก ไม่ใช่สั่งการและชี้แนะ
6. รูปแบบการใช้อำนาจ เป็นอำนาจของความรู้ความเชี่ยวชาญ
7. เทคนิคการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร ใช้วิธีบริหารเชิงกลยุทธ์ เน้นที่ผลงาน แก้ปัญหาได้ทันการ และรู้จักระดมทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้อย่างชาญฉลาด
8. บทบาทของโรงเรียน สร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขึ้นเอง และมุ่งพัฒนาทั้งองค์กร
9. บทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายการศึกษา
10. บทบาทผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้กระตุ้นและประสานงานให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานและเป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
11. บทบาทครู เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้ปฏิบัติ
12. บทบาทผู้ปกครอง มีส่วนร่วม สนับสนุนโรงเรียน และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา
13. บรรยากาศขององค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือ และเคารพฉันท์ตามติ
14. คุณภาพผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความรู้ มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัย เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน



15. การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินทั้งระบบ ทั้งตัวป้อน กระบวนการ และ ผลที่ได้เพื่อประกันคุณภาพและพัฒนาโรงเรียน

สาเหตุของความล้มเหลวในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ

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

1. มีการใช้แต่รูปแบบ ไม่ใช้กระบวนการที่แท้จริง โดยธรรมชาติของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นวิธีการที่ให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจในโรงเรียนต้องใช้รูปแบบการบริหารหลายๆ รูปแบบ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ในหลายๆ โรงเรียนนั้น ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คณะกรรมการโรงเรียนมักแต่ถกเถียงกันถึงสิทธิเข้าร่วมประชุม สิทธิออกเสียง จนไม่มีเวลาหรือพลังพอที่จะไปจัดการในเรื่องการปรับปรุงโรงเรียน

2. ผู้บริหารทำงานโดยใช้แนวคิดของตนเองเป็นหลัก ผู้บริหารบางคนเป็นเผด็จการ และมักใช้แนวคิดของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในโรงเรียนตนเองโดยไม่ปรึกษาหารือผู้ใด ไม่ใช้การมีส่วนร่วม จึงมักเกิดการขัดแย้งระหว่างครูและผู้บริหาร และในบางครั้งคณะครูก็ปฏิเสธแผนงานของผู้บริหาร คณะครูขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในโรงเรียน

3. อำนาจการตัดสินใจ ถูกผูกขาดไว้ที่คณะกรรมการโรงเรียน ในการตัดสินใจเรื่องใดๆ ก็ตามจะทำกันในระดับคณะกรรมการโรงเรียนเพียงคณะเดียว ไม่มีการมอบอำนาจไปยังคณะอนุกรรมการต่างๆ ทำให้ขาดความรู้สึกการมีส่วนร่วมของคณะครูและเจ้าหน้าที่งานจึงมักติดขัดหรือล่าช้าอยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน และเมื่อตัดสินใจสิ่งการเรื่องใดๆ ออกไปก็มักไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน

4. กระบวนการทำงานไม่เปลี่ยนแปลง คงดำเนินไปเช่นเดิม จากการวิจัยได้พบว่าการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐานนั้นกินเวลานาน กระบวนการที่ใช้นั้นจะละเอียดซับซ้อน ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน แต่โรงเรียนบางแห่งยังเข้าใจผิดคิดว่าเมื่อนำรูปแบบนี้มาใช้แล้ว คนจะปรับตัวเข้ากับรูปแบบเอง โรงเรียนเหล่านั้นไม่ได้ปรับการทำงานให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเวลาทำงาน มักจัดประชุมหลังเลิกงาน และเมื่อทำบ่อยๆ ครั้งเข้า ครูก็ไม่สนใจเข้าร่วม มีการขาดประชุมเสมอๆ



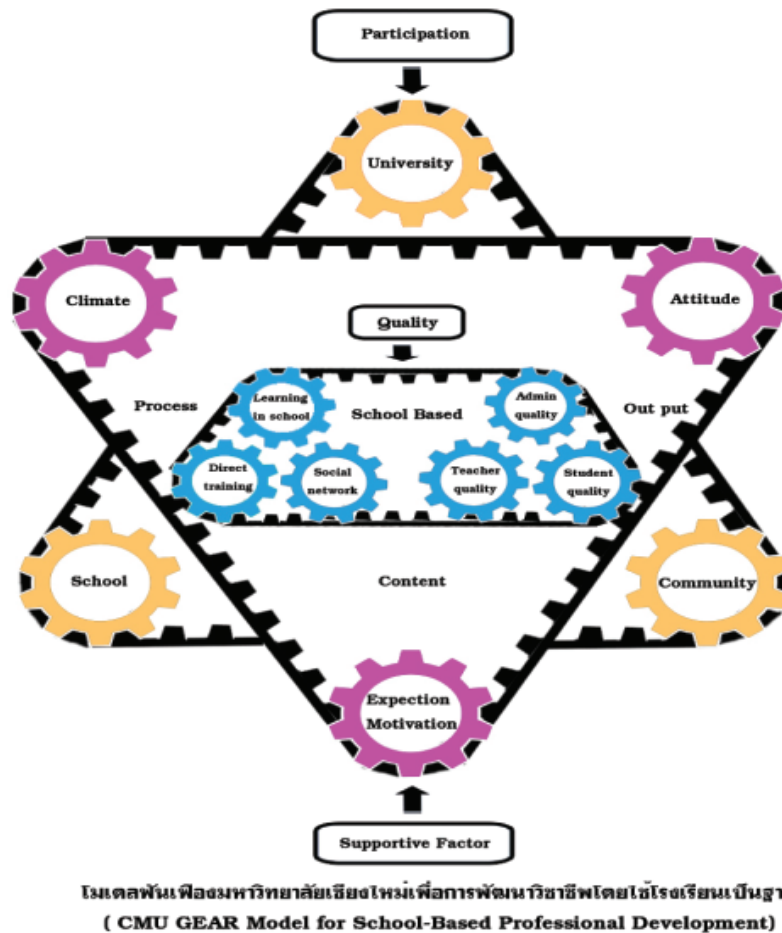
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย มีองค์ประกอบของรูปแบบ 7 ส่วนตามลำดับ
ดังนี้

1. ภาพจำลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐาน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย
ตลอดจนการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา
ผู้ปกครองนักเรียน คณะครู ผู้บริหารและนักเรียน คณะผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นหลักในการ
พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียน
เป็นฐาน ดังปรากฏผลตามภาพ 2





ภาพ 2 ภาพแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(CMU Gear Model for School Based Professional Development)

เป็นรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายดังรูปข้างต้น ประกอบด้วยสายพาน
3 สาย ดังนี้

สายพานที่ 1 : สายพานแห่งการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสายพานที่
ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน จาก 3 องค์กรหลัก คือ 1) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดย
คณะศึกษาศาสตร์ร่วมมือกับ 2) โรงเรียนและ 3) ชุมชน ในการพัฒนาครูและผู้บริหารใน
โรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมอย่างกัลยาณมิตรในการดำเนินงานตลอดช่วง
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



สายพานที่ 2 : สายพานแห่งศรัทธา เป็นสายพานที่ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ส่วน แต่ละส่วนจัดเป็นปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ให้การพัฒนาคุณภาพครู และผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย เกิดการต่อเองและการคงอยู่ในการดำเนินงาน วงล้อฟันเฟืองทั้ง 3 ส่วนในสายพานที่ 2 ได้แก่ 1) บรรยากาศ (Climate) ในการดำเนินการ ซึ่งต้องสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการดำเนินการ โดยมีความเชื่อว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา ดังภาพ 3



ภาพ 3 หลักการจัดบรรยากาศการฝึกอบรม

ปัจจัยสนับสนุนในสายพานที่ 2 ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ 2) เจตคติ (Attitude) การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จและเกิดการยั่งยืนในการดำเนินงานย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเจตคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา หากเกิดการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติทางวิชาชีพครูย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความ

มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องมากกว่าการที่ครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการไม่ได้รับการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อ การดำเนินการในครั้งนี้ การปลูกฝังเจตคติที่ดีทำได้โดย การให้เห็นแบบอย่างที่ดีของครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ศึกษากรณีตัวอย่างจากครูแม่แบบ (Master Teachers) การปฏิบัติงานร่วมกันกับครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี การได้ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนทัศนะในด้านวิชาชีพกับครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานตัวสุดท้าย คือ 3) การคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation) การดำเนินงานครั้งนี้จะบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมโครงการจำเป็นต้องตั้งระดับความคาดหวังในการร่วมโครงการในระดับที่สูงและใส่ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างจริงจังย่อมทำให้เกิดมาตรฐานที่สูงตามระดับการคาดหวังที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้เข้าร่วมโครงการต้องได้รับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งจัดกระทำได้โดยการประชาสัมพันธ์สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญและประโยชน์อันพึงได้ของผลที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

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

1) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อติดอาวุธทางปัญญา (Empowerment) ตามความต้องการและความสนใจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีผู้ให้การฝึกอบรมเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนครูแม่แบบ

2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สืบเนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมโดยตรง ครูและผู้บริหารสถานศึกษานำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน และนำผลมารวมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือร่วมกันพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในแนวทางใหม่ได้

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



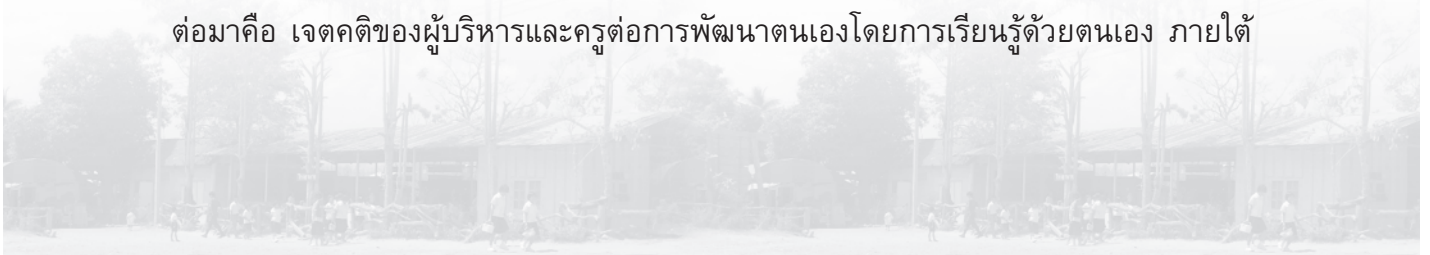
วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 ในสายพานที่ 3 เป็นวงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ (Out put) วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 นี้ ประกอบด้วยวงล้อฟันเฟือง 3 ตัว คือ 1) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านครู 2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้บริหาร และ 3) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้เรียน ซึ่งทั้ง 3 วงล้อฟันเฟืองดังกล่าวเป็นการประเมินสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาตาม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

2. แนวคิด / หลักการ / ความมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนา คือ

- 1) เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยจะต้องสัมพันธ์กับบริบทของโรงเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู
- 2) การพัฒนาจะเน้นการแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 3) เป้าหมายคือ การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพการศึกษาในอนาคต
- 4) องค์ประกอบของการดำเนินงานตามรูปแบบ ประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ โดยคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ เป็นแกนนำ นอกจากนั้นหน่วยงานสำคัญที่จะต้องให้ความร่วมมือคือ ชุมชนโดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรทางศาสนา วัฒนธรรม การศึกษานอกระบบ การสื่อสารและสารสนเทศ องค์กรอิสระต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนสถานศึกษาหรือโรงเรียนจะเป็นหน่วยงานที่เป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายและหน่วยปฏิบัติการที่ต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับทั้งสถาบันอุดมศึกษาและชุมชนในการดำเนินงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบ ติดตามผล และการปรับปรุงพัฒนา

4.2 ปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ได้แก่ บรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น การจัดหรือให้โอกาสบุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนา/โอกาสในการเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกบรรยากาศในการมีส่วนร่วม/บรรยากาศของการแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ญานต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นต้น ปัจจัยต่อมาก็คือ เจตคติของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้



บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาที่สังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม โดยเชื่อว่าจะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยพลังของความร่วมมืออย่างจริงจัง ปัจจัยสุดท้ายคือความคาดหวังและแรงจูงใจที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีทั้งความตระหนักหรือเห็นความสำคัญ (Awareness) มีความพยายามที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง (Attempt) และมุ่งให้เกิดผลสำเร็จที่วางไว้ (Achievement)

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

4.4 เนื้อหาสาระ (Content) ที่พัฒนาจะขึ้นอยู่กับปัญหา ความต้องการของแต่ละสถานศึกษาภายใต้บริบทที่เป็นอยู่อย่างแท้จริง

4.5 เป้าหมายสำคัญปลายทาง (Out put) ก็คือ การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะวิชาชีพ และมาตรฐานคุณภาพ

3. โครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาการจัดโครงสร้างองค์กรให้จัดตามบริบทของโรงเรียน โดยยึดหลักการบริหารจัดการแบบ SBM ที่เน้นการกระจายอำนาจ มีส่วนร่วมโปร่งใส รับผิชอบ คำนึงประชาชนและการตรวจสอบถ่วงดุล โดยการแบ่งส่วนงานยึดภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

ให้มีองค์กรหรือคณะบุคคลร่วมกันทำงานเป็นทีมหรือรูปคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน อยู่ในโครงสร้างองค์กรโดยมีการแบ่งส่วนของคณะกรรมการเป็น 4 ระดับ คือ

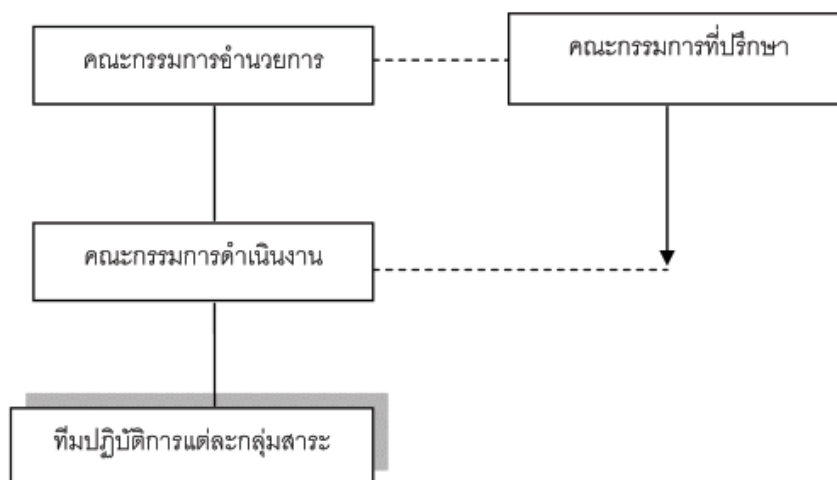
1) คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน ตัวแทนครู และผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการ จำนวนไม่เกิน 5 คน ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนผู้ประกอบการชุมชน และประชาชนกรรมการที่ปรึกษาจะเลือกกันเองให้มีผู้ทำหน้าที่ ประธานและรองประธาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ปัญหาประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



3) คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการและตัวแทนครูทุกกลุ่มสาระ โดยกรรมการเลือกกันเองให้ทำหน้าที่ประธานและรองประธาน บทบาทสำคัญคือการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมการดำเนินงานตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การติดตาม ตรวจสอบความสำเร็จ การประเมิน การรวบรวมองค์ความรู้และนวัตกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผลงาน และนวัตกรรมที่มีอยู่ตามกฎหมาย ตลอดจนการวัดประเมินผล การนิเทศ ติดตามผลให้เป็นไปตามเป้าหมาย

4) ทีมปฏิบัติการแต่ละกลุ่มสาระจะประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทุกคน ในกลุ่มสาระ ดำเนินการตามแผนที่คณะกรรมการดำเนินงานวางไว้ โดยเฉพาะกิจกรรมพัฒนา การรายงานผล การเผยแพร่ผลงาน การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



ภาพ 4 โครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูและผู้บริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน



4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

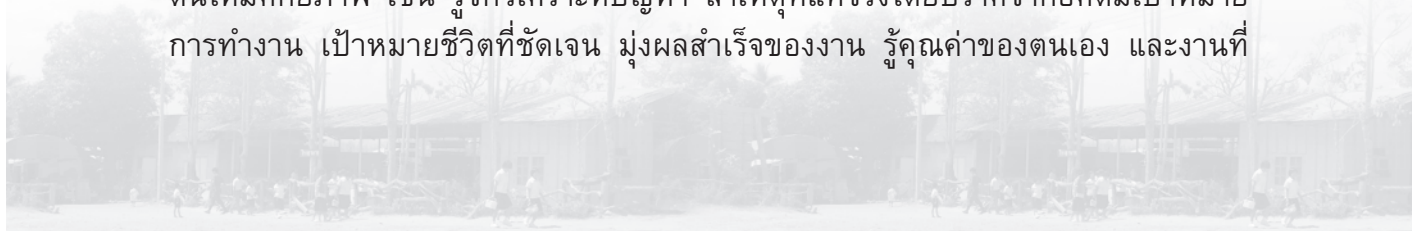
การจัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเรื่องสำคัญพื้นฐานของการพัฒนาโดยคณะกรรมการ
อำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ และจะต้อง
ใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นฐานของการดำเนินงานโดยฝ่ายอำนวยการถือเป็นนโยบายและจะต้อง
เป็นผู้ประสานงาน อำนวยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นกับการพัฒนาให้เพียงพอ
เช่น วัสดุ อุปกรณ์งบประมาณ รวมถึงการแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ จากองค์กร หน่วยงาน
บุคคลภายนอก เช่น ต้นสังกัด คือเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรภาครัฐกิจ สมาคมวิชาชีพ
สมาคมผู้ประกอบการ สมาคมศิษย์เก่า องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เป็นต้น เพื่อการระดม
ทรัพยากรมาใช้ตามความต้องการจำเป็นให้มากขึ้นหรือเพียงพอต่อการพัฒนา ในขณะที่
คณะกรรมการดำเนินการจะต้องจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมรองรับและบรรจุไว้ใน
แผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้มีผล
ต่อการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ปัจจัยที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในการดำเนินงานคือ

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

2) การสร้างเจตคติของผู้บริหารและครูที่ดีต่อการพัฒนาตนเองสร้างความรู้
ด้วยตนเองได้ภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การจัดปัจจัยด้านเจตคตินี้จะต้องมี
กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เกิดความรู้สึกตระหนักและเห็นความสำคัญของ
การพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะจะ
เป็นคุณลักษณะที่ยั่งยืนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทีมแห่งการเรียนรู้ เช่นการมีเป้าหมาย
ร่วมกันที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แสวงหาทางเลือกในการดำเนินกิจกรรม
ต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การกำหนด
แนวทางการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การวัด
และประเมินผลร่วมกัน การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของแต่ละ
คนและแต่ละทีมงาน เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านความคาดหวังและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ
ครูที่มุ่งความสำเร็จตามแผนและเป้าหมายของแผน การสร้างความคาดหวัง และแรงจูงใจ
จะต้องมีกิจกรรมที่สร้างคุณลักษณะในตัวบุคคลและทีมงานให้มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

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



รับผิดชอบ ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และพร้อมจะแสวงหาวิธีการแก้ไขด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดในการพัฒนา

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

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

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาประสบความสำเร็จจะต้องเป็นยุทธศาสตร์ 3 ระดับ ดังนี้

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

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

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



6. กระบวนการ/วิธีการพัฒนา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาควรมีขั้นตอนและรายละเอียดสำคัญดังนี้

1) ขั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาคือ การจัดประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานตาม โครงสร้างองค์การ การจัดปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา กระบวนการ และวิธีการพัฒนาทั้งหมด การประเมินผลและติดตามผล

2) ขั้นการเตรียมความพร้อมการพัฒนา คือการแต่งตั้งคณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ ตามโครงสร้างองค์การ กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน จัดประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการคณะกรรมการแต่ละชุดให้มีความเข้าใจในภารกิจของตนเอง และ การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานให้ ชัดเจน โดยจะต้องจัดทำแผนงานโครงการที่ครอบคลุมการพัฒนาทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อบรรจุไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาด้วย

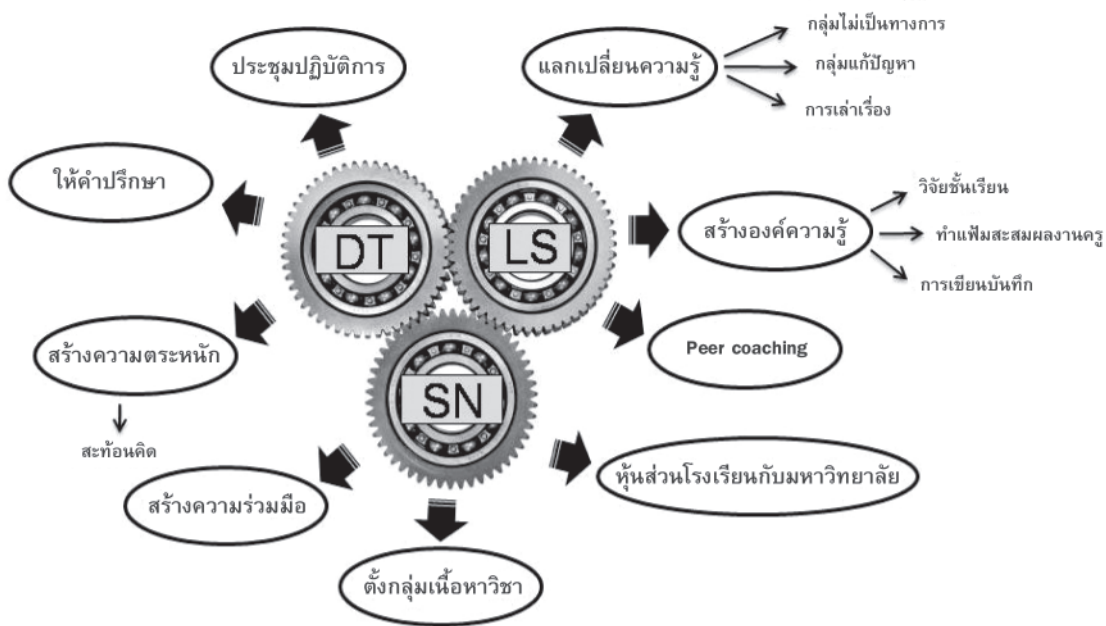
สำหรับขั้นตอนสำคัญ คือ

2.1 การสอนหรือการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) เช่น การจัด กิจกรรมสะท้อนคิดเกี่ยวกับความเชื่อ ความถนัดในวิธีการเรียนรู้ของตน กระบวนการและ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของตน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน การฝึกอบรม การสนทนา การจัดวิทยากรบรรยาย การให้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย เป็นต้น

2.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกลุ่มไม่เป็นทางการ กลุ่มแก้ปัญหา การเล่าเรื่อง การจัดเสนอผลงาน ประชุมวิชาการ นิทรรศการ Teacher Show/Student Show เป็นต้น นอกจากนั้นยังสามารถจัดกิจกรรม ประเภทการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่ การวิจัยชั้นเรียน การทำแฟ้มสะสมผลงานครู การเขียน บันทึกร่วมและวิธีการเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อนโค้ชเพื่อน ฯลฯ

2.3 การใช้กิจกรรมการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยเครือข่ายการเรียนรู้ ประเภทต่าง ๆ โดยการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับองค์กร บุคลากรภายนอก ในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น เครือข่ายสถานศึกษา การตั้งกลุ่มเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระ เช่น กลุ่มคณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนั้นยัง สามารถสร้างความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนและอุดมศึกษาในพื้นที่ โดยร่วมมือจัดตั้งเครือข่ายสังคม (Social Network) เพื่อใช้เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างกัน เช่น Face Book Web Board Blog Twitter เป็นต้น





ภาพ 5 ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา

3) ขั้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ โดยการจัดการในรูปทีมคุณภาพทั้งทีม
อำนวยการ ทีมดำเนินการ และทีมปฏิบัติการในแต่ละกลุ่มสาระ กระบวนการดำเนินงานจะ
ต้องเน้นการปฏิบัติงานคุณภาพ P-D-C-A ทีมที่จะมีบทบาทมากที่สุด คือทีมดำเนินงาน
คณะกรรมการชุดนี้จะต้องกำหนดกระบวนการนิเทศติดตามผลที่ชัดเจนเน้นความเป็น
กัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา

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

3.1 ให้ใจ คือการสร้างศรัทธาในการพัฒนา โดยสร้างความสัมพันธ์กับ
เพื่อนครู และผู้บริหาร สร้างความเข้าใจในความมุ่งหมาย ความสำคัญ จำเป็นในวิธีการ
พัฒนาที่ชัดเจน และแสดงให้เห็นว่า มีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จโดยยึดการพัฒนา
ศักยภาพของครูและผู้บริหาร เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

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

3.3 ตั้งใจ คือให้ทุกคนมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างสรรค์
คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยการทดลองปฏิบัติ ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ติดต่อสื่อสาร เยี่ยมเยียนสม่ำเสมอ ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

3.4 เปิดใจ คือให้ทุกคนพร้อมยอมรับการพัฒนาตนเองรับที่จะทบทวน การปฏิบัติงานของตน รับผลการประเมิน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4) ขั้นการวัดและประเมินผล โดยจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานพัฒนา ตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่วางไว้เพื่อการเผยแพร่ต่อสาธารณชนและการเสนอ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ รวมทั้งต้นสังกัดด้วย โดยคณะกรรมการดำเนินการจะต้องทำ หน้าที่ในการจัดทีมตรวจสอบและประเมินผล (Auditor และ Assessor) ตามเป้าหมาย และ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อนำเสนอผลงาน การรวบรวมองค์ความรู้ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นผลงานของครูและผู้บริหาร เพื่อการเผยแพร่ในวงวิชาการ รวมถึง การจัดการสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากนวัตกรรมเหล่านั้น

5) ขั้นการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา โดยการนำผลจากการประเมินมาใช้ในการวางแผนดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คือการวิเคราะห์ผลเทียบกับเป้าหมาย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จัดทำแผนงานโครงการกิจกรรม รองรับไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดวิธีการควบคุม และบริหารความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ ให้หมดไปหรือเหลือน้อยที่สุด

6) การประเมินผลและติดตามผล

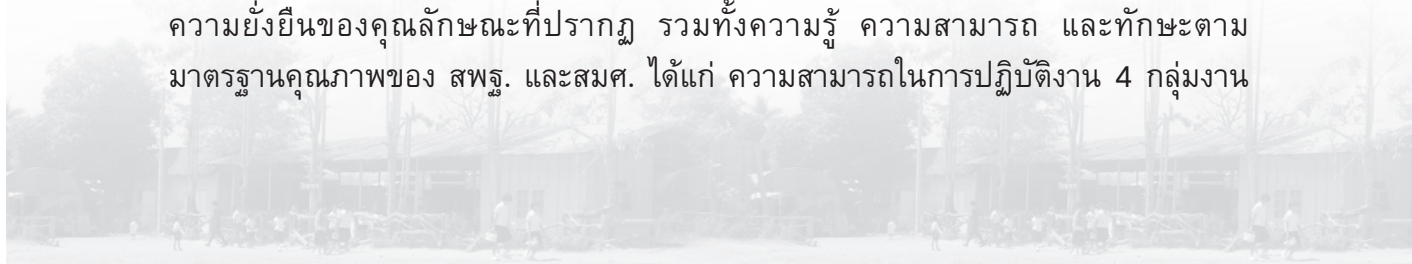
6.1 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลและติดตามผล มุ่งประเมินเกี่ยวกับ

6.1.1 ศักยภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพหลักและ สมรรถนะวิชาชีพประจำสายงานของครูและผู้บริหาร (Competency Evaluation)

6.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง (Character Evaluation) มุ่งประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น สำหรับครูและผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพของ สพฐ. และ สมศ. โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถ และทักษะในเนื้อหาสาระที่ครูและผู้บริหารเลือกที่จะพัฒนาตนเองโดยใช้ วิชาการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

6.1.3 กระบวนการดำเนินงานพัฒนาตามรูปแบบ (Process Evaluation)

6.2 ขอบเขตของเนื้อหาสาระในการประเมินตามจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ข้อ สถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้โดยยึดขอบเขต การประเมินตามสมรรถนะวิชาชีพ ครูและผู้บริหารเป็นหลัก สำหรับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหาร ควรยึดตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ความสามารถในการ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของคุณลักษณะที่ปรากฏ รวมทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะตาม มาตรฐานคุณภาพของ สพฐ. และสมศ. ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4 กลุ่มงาน



ของผู้บริหาร คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงินและงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ความสามารถของครูผู้สอน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะในการวิจัยชั้นเรียน ทักษะในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมทางการเรียนการสอน ส่วนการประเมินกระบวนการดำเนินงานพัฒนาได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานตามแนวคิด หลักการ ความมุ่งหมาย โครงสร้างองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา กระบวนการและวิธีการพัฒนา การประเมินผลและติดตามผล

6.3 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ สถานศึกษาโดยคณะกรรมการดำเนินงานจะต้องจัดให้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาของการพัฒนาตามรูปแบบ

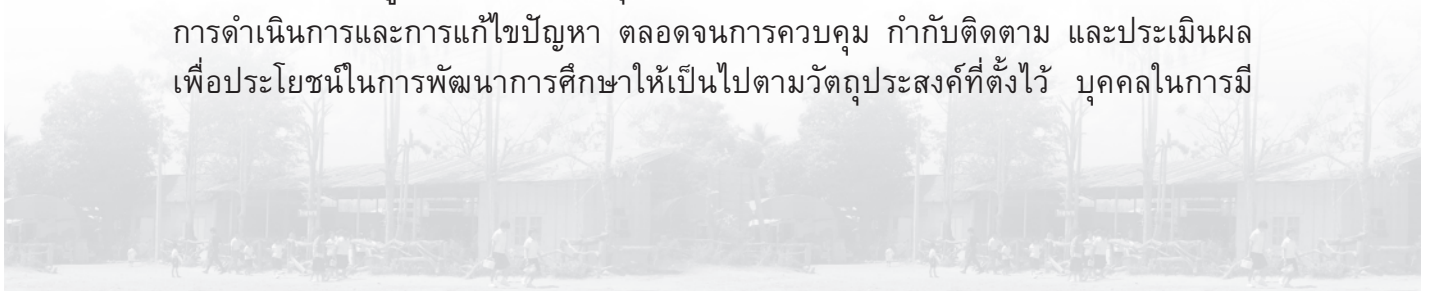
6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและติดตามผล จะต้องระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างน้อย 3 แหล่ง จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้เช่น จากเอกสาร หรือผลงานของครูและผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จากการสำรวจ สอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง จากการสังเกตพฤติกรรมปฏิบัติงาน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

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

6.6 การจัดประชุม สัมมนาเพื่อสะท้อนผลจากการประเมินวิเคราะห์ถึงปัญหา สาเหตุ จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยเบื้องต้นด้านการมีส่วนร่วมและความศรัทธาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับติดตาม และประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคคลในการมี



ส่วนร่วมเพื่อการบริหารงานหรือการจัดการงาน สามารถที่จะแยกกว้าง ๆ ได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ภายในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารระดับสูง) ผู้บริหารระดับกลาง (กลุ่มงานต่าง ๆ) และผู้ปฏิบัติ (คนงาน ผู้ทำงานระดับล่าง) สายสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจะเป็นไปตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ โดยทั่วไปขององค์กรแล้วจะมีข้อกำหนดไว้เป็นแนวทางอย่างชัดเจน ซึ่งทุกระดับต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสมอ การมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการในองค์กรจึงเป็นในทิศทางเพื่อการปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาคัดค้านของการดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมอาจไม่ทั้งหมดของบุคคลในทุกระดับ อาจเฉพาะเพียงแต่ในระดับเดียวกันเท่านั้น หรือเหนือขึ้นไปในระดับหนึ่งก็เป็นไปได้ ลักษณะการมีส่วนร่วมของการจัดการหรือบริหารภายในองค์กรมีรูปแบบต่างๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม รูปแบบเบื้องต้นก็คือ การเสนอข้อคิดเห็นเป็นเอกสารผ่านกระบวนการสอบถามหรือโดยส่งเอกสาร

2. ต่างองค์กร มีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดกระทำในระดับผู้บริหารระดับสูง การมีส่วนร่วมจะเป็นในรูปของการให้ความเห็นข้อคิด แลกเปลี่ยนหรือสนับสนุนเพื่อการจัดการ หรือระดับผู้ปฏิบัติก็เป็นในทิศทางของการจัดการร่วมกันในกิจกรรมอย่างเดียวกัน ทั้งนี้โดยผลประโยชน์ขององค์กรทั้งสองต้องไม่ขัดแย้งหรือมีการสูญเสียผลประโยชน์ต่อกันในรูปใด ๆ

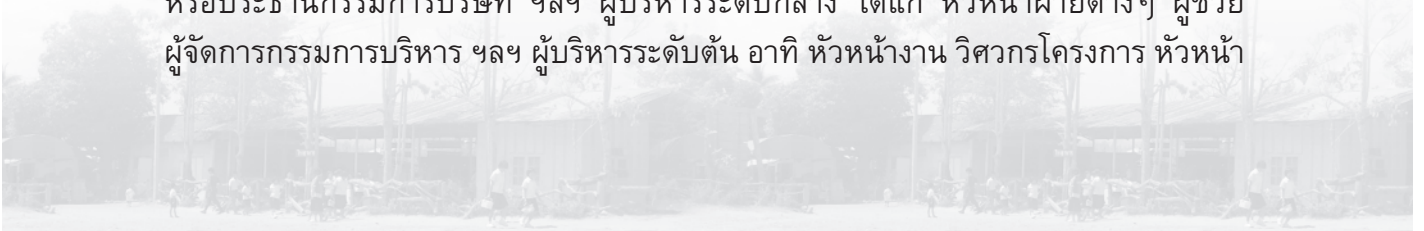
ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

เหตุผลที่จำเป็นของการบริหารหรือการจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม คือ

- 1) ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
- 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้
- 3) เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการเพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
- 4) ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

การมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในองค์กรของการปฏิบัติงานใด ๆ จะปรากฏบุคคลในระดับต่าง ๆ ปฏิบัติงานเพื่อการนั้น ๆ โดยสังเขป อาทิ ผู้นำองค์กร (ผู้บริหารระดับสูง) ได้แก่ หัวหน้าสำนักงาน ผู้จัดการหรือประธานกรรมการบริษัท ฯลฯ ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ผู้ช่วยผู้จัดการกรรมการบริหาร ฯลฯ ผู้บริหารระดับต้น อาทิ หัวหน้างาน วิศวกรโครงการ หัวหน้า



โครงการ ฯลฯ ผู้ปฏิบัติ อาทิ ธุรการ การเงินฯ วิศวกร สถาปนิก ฯลฯ กลุ่มผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ อาทิ ภารโรง คนงาน ฯลฯ และประชาชนที่อาจเกี่ยวข้องเป็นการเฉพาะ

การปฏิบัติงานขององค์กรโดยทั่วไปจะเป็นไปโดยการแบ่งแยกหน้าที่มีการงานแต่ละแผนก ฝ่าย กอง หรือ หน่วยงานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน หรือแผนภูมิรูปแบบการจัดองค์กรของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีแยกต่างหากทั้งราชการหรือเอกชน การปฏิบัติงานเชิงคำสั่งหรือแผนภูมิลำดับนั้นเป็นลักษณะของการสั่งการจะเป็นทั้งรูปแบบประสานจากเบื้องบนลงล่าง หรือจากเบื้องล่างสู่บนหรือในระดับเดียวกันได้เสมอ พฤติกรรมการปฏิบัติลักษณะแนวสั่งการนี้เป็นเรื่องปกติ โดยมีพื้นฐานจากหลักองค์กรที่ได้วางไว้ การพัฒนาหรือการประสบความสำเร็จหรือการประสบความสำเร็จของงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถมองออกและมองได้โดยการทำงานเชิงบุคคลเป็นสำคัญ แนวเปลี่ยนผ่านซึ่งความสำเร็จใด ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการเสนอความคิด และร่วมกระทำ กระทำได้แต่ไม่สอดคล้องเท่าที่ควร การจัดกระทำเพื่อองค์กรให้มีการพัฒนาและเร่งรัดจะต้องก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม องค์กรที่มีส่วนร่วมต่อกันของบุคคลหรือคนในองค์กรมีข้อโยงยึดถือความคิดเห็นในทิศทางของ

1) ลักษณะของปัญหาหรือความต้องการที่จะแก้ไขหรือตัดสินใจ บนพื้นฐานของบุคคลที่รับรู้

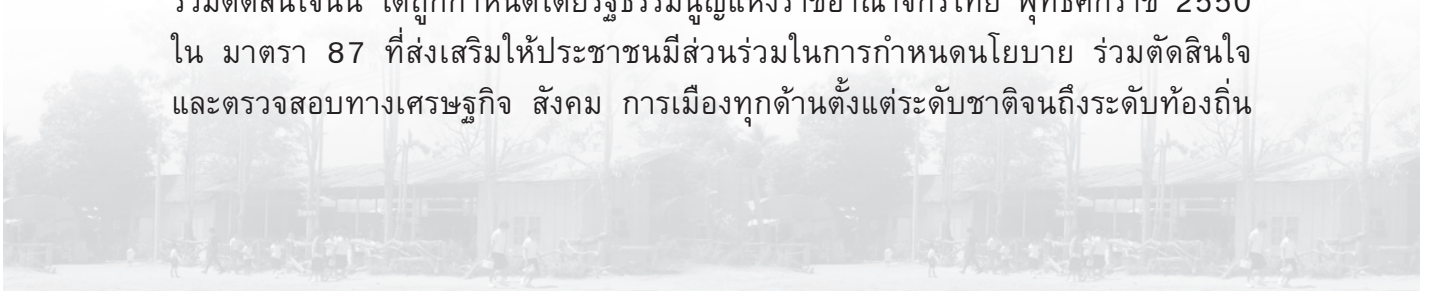
2) การเรียนรู้ว่าสิ่งที่เป็นความต้องการเพื่อแก้ไขหรือข้อมูลของปัญหามีที่มาและอยู่ในทิศทางใด

3) การนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา โดยเหตุและผลซึ่งเป็นการระดมจากความคิดบุคคล เอกสาร หรือข้อเสนอหรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

4) การประเมินผลลัพธ์ว่ามีความเป็นไปได้อย่างไรมีข้อจำกัดหรือมีความเสี่ยงอย่างไร

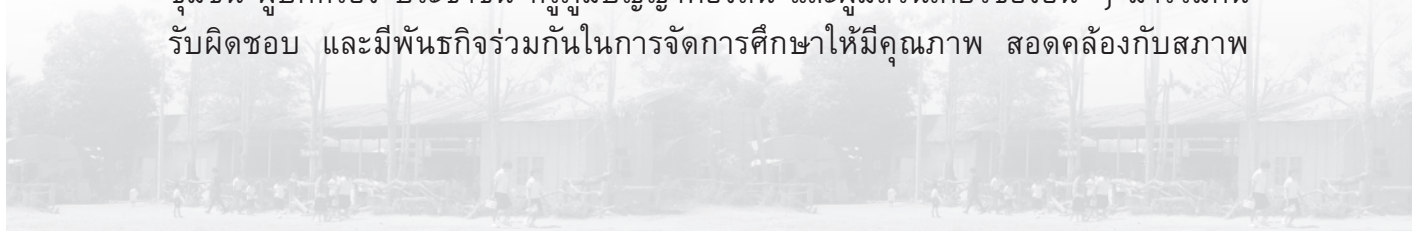
5) การตัดสินใจของผู้บริหาร การหาทางเลือกในการตัดสินใจ เหตุผลของการตัดสินใจ และผลลัพธ์ที่ได้

ทั้งหมดเป็นสิ่งที่ต้องมาจากความคิดในบุคคลทุกระดับร่วมกันเสนอหรือให้ข้อมูลหรือวินิจฉัยเป็นมูลฐาน การจัดการศึกษาของประเทศ การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหลักสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ที่สถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจนั้น ได้ถูกกำหนดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ใน มาตรา 87 ที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ และตรวจสอบทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองทุกด้านตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น



(คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 14-25) ตามที่กฎหมายบัญญัติถึงเรื่องการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในมาตรา 289 ที่ว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550 : 155) จากการที่รัฐธรรมนูญบัญญัติดังที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาประเทศและท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้เน้นให้ทุกส่วนของสังคม คือ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะผลจากการเกิดความเปลี่ยนแปลงของโลกในทุก ๆ ด้านในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้มีผลกระทบต่อสถานะความเจริญทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการศึกษา และทุกคนเห็นพ้องต้องกันที่จะต้องมีการเร่งปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะด้านคุณภาพการจัดการศึกษา จึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เพื่อให้การศึกษาของประเทศไทยมีศักยภาพและมีพลังเพียงพอ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ ชุมชน เอกชน และองค์กรต่าง ๆ มาร่วมมือกันอย่างจริงจัง

การจัดการศึกษาในอนาคต ต้องเป็นการจัดการศึกษาสำหรับคนทั้งมวล (Education for All) และให้สังคมทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) การศึกษาไม่ใช่เรื่องของครู โรงเรียนหรือกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น แต่ทุกส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ประเวศ วะสี, 2539 : 7-10) สำหรับแนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบัน รัฐบาลต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา ให้ชุมชนและผู้ด้อยโอกาสใกล้ชิดกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในท้องถิ่นที่ต้องมีความหลากหลาย สนองตามศักยภาพของบุคคล สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นมากที่สุดทั้งนี้เน้นให้ชุมชนได้เข้ามามีบริหารจัดการร่วมกับสถานศึกษาทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ สติปัญญาและมวลประสบการณ์อันมีคุณค่าของแต่ละคน โดยถือว่าบุคคลในชุมชน อันประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ประชาชน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มาร่วมกันรับผิดชอบ และมีพันธกิจร่วมกันในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพ



บริบทของชุมชนและท้องถิ่น และมีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องอยู่ในความพอดีพอเพียงโดยยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการดำรงชีวิตด้วย

แนวทางการสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานขององค์กรใด ๆ นั้น มีรูปแบบอยู่หลายสถานะ สิ่งที่จะส่งผลต่อการเกิดบรรยากาศเพื่อทุกคนและยังไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการนั้น มีความจำเป็นในทิศทางของการสร้างและสนับสนุน คือ

1) การพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการที่บุคคลในสถานะต่าง ๆ ต้องก่อความรู้สึกร่วมและสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคคลอื่น ๆ ให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ บนพื้นฐานแห่งความที่บุคคลมีความมั่นใจว่าเหตุและผลทางความคิดจะได้รับการสนับสนุน

2) การริเริ่มลักษณะแห่งพฤติกรรมบุคคล เป็นข้อคิดแห่งการสร้างรูปลักษณะของการแสดงออกของบุคคล ลดและขจัดปมความคิดแย้งหรือความขลาดกลัวจากพฤติกรรมบุคคลให้ลดน้อย สร้างความกล้าต่อการแสดงออก

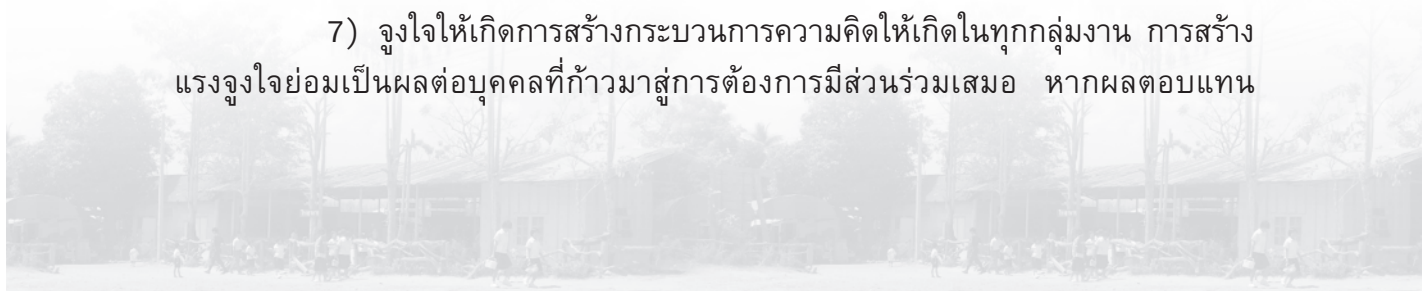
3) การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยน ย่อมเป็นผลดีต่อกลุ่มและบุคคลได้ในระดับกระทำ เพราะโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใด ๆ หรือประสบการณ์มักถูกปิดกั้นด้วยคำสั่งหรือความคิดเบื่องบน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนย่อมส่งผลต่อเหตุและผลในการพัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้

4) การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งการสนับสนุนแนวคิดเหล่านั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของงบประมาณหรืออื่นใดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้างสถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์กรให้ความร่วมมือต่อองค์กรได้มาก

5) สถานการณ์เพื่อการบริหารหรือจัดการ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานการณ์ในการจัดการงานด้วยเสมอ เพื่อผลสูงสุด การเลือกแบบการบริหารใด ๆ ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ ปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่ มุ่งแบบการมีส่วนร่วมเพราะเป็นการเปิดโอกาสแห่งบรรยากาศการริเริ่มสร้างสรรค์

6) การมองหาความคิดเฉพาะในส่วนที่ดี เป็นมุมมองของการบริหารที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเมื่อบุคคลใดเสนอแนวคิดเพื่องานแล้วควรได้เห็นความเหมาะสมและทิศทางการเสนอของบุคคลอื่นด้วยดี มิใช่มุ่งแนวทางเพื่อความขัดแย้งหรือสร้างฐานการไม่ยอมรับให้เกิดขึ้น

7) จูงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน การสร้างแรงจูงใจย่อมเป็นผลต่อบุคคลที่ก้าวมาสู่การต้องการมีส่วนร่วมเสมอ หากผลตอบแทน



เหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อตน ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับปฏิกิริยาของบุคคลโดยรวมขององค์กร
ด้วยว่าจะทำได้เพียงใด

ขั้นของความสำเร็จที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและบุคคลยอมรับอาจได้แก่

- การเรียนรู้ในกิจกรรมของตนหรือหน้าที่ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผล
ต่อความรู้สึกในการอยากรู้ อยากเข้าใจ และอยากเข้าไปมีส่วนร่วม (เป็นการทำการบ้าน
เพื่อตนเอง)

- สไตล์การทำงานของแต่ละบุคคล เป็นโอกาสของการเลือกเพื่อให้
ตนเองก้าวต่อไปหรือได้รับการสนับสนุน

- ความมีอารมณ์ที่มั่นคง

- การยอมรับจุดอ่อนของตนเอง หรือความบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง

- รู้ตนเอง (จุดแข็งที่มีอยู่หรือศักยภาพของตนเอง)

- มีความคิดเห็นในเชิงทะเยอทะยาน โดยเป้าหมายเป็นจุดนำทดลอง
เสี่ยงเพื่อความสำเร็จในงานของตนเอง

- สร้างข่ายงานได้ โดยมีการพึ่งพาต่อกัน ทั้งเพื่อน, ผู้บังคับบัญชาหรือ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

- เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่มว่ามีขั้นตอนอย่างไร

- เรียนรู้ที่จะเจียบ

- ถือสัตย์ เป็นแบบแผนการทำงาน

คุณสมบัติของบุคคลเพื่อการมีส่วนร่วม

1. หาแนวคิดและวิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอตลอดเวลา
2. แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเอง
3. รู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยมีระยะเวลา
5. มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
6. เป็นสมาชิกที่ดีและเป็นผู้นำที่ดีด้วย
7. สร้างแรงกระตุ้นต่อตนเองและรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจ
8. รู้งานทุกส่วนและหน้าที่อย่างดี
9. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
10. สำนึกถึงการสูญเสียเปล่าและรู้ต้นทุน
11. แสวงหาแรงจูงใจที่ไม่มีเงินเกี่ยวข้อง



12. ปรับและรับฟังความคิดเห็นได้ในทุกระดับ
13. สนใจงานที่ทำแทนการพยายามหางานทำที่สนใจ
14. มีความสม่ำเสมอ
15. เชื่อว่าการทำงานเป็นผลให้ฉลาดและไม่เป็นเรื่องพนักงาน
16. ไม่บ่น
17. ทำงานได้ดีกว่ามาตรฐาน
18. นิัยในการทำงานที่ดี
19. เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เร็วและทันสมัย
20. มีประวัติดีและก่อผลงานสม่ำเสมอ

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร

สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจ และภาวะผู้นำของบุคคล

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ เพราะแรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ลักษณะของแรงจูงใจจะแสดงออกได้โดยลักษณะพฤติกรรมซึ่งมีหลายทิศทางขึ้นอยู่กับบุคคลและขึ้นกับธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลด้วย ทั้งนี้มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยเป็นไปตามความปรารถนา ความคาดหวัง และจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของตนเอง

ความสำคัญของแรงจูงใจต่อกระบวนการมีส่วนร่วม มีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดี คือผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน” หมายถึง การที่องค์กรหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญและนำมาใช้ในกิจการต่าง ๆ ของงาน เพื่อส่งผลให้

- 1) การร่วมมือร่วมใจเพื่องาน
- 2) ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร
- 3) เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อผลในการกำกับควบคุมคนในองค์กร
- 4) การเกิดความสามัคคีในองค์กรหรือกลุ่ม
- 5) เข้าใจต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร
- 6) สร้างความคิดใหม่เพื่อองค์กร
- 7) มีศรัทธาความเชื่อมั่นต่อตนเองและกลุ่ม



ภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือบุคคลในองค์กร ในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ เพราะการมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติหรือการมีส่วนร่วมให้ปฏิบัติได้ ๆ หากกระบวนการตัดสินใจไม่เป็นผลแล้ว ยังส่งผลต่อการที่ไม่บรรลุความสำเร็จได้ การตัดสินใจในระดับผู้นำขึ้นอยู่กับ

- ความเชี่ยวชาญ คือการยอมรับและให้ความร่วมมือ
- ความตั้งใจ คือเหตุผลทางอารมณ์และอิทธิพลซึ่งเป็นพรสวรรค์

เฉพาะตัว

ปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

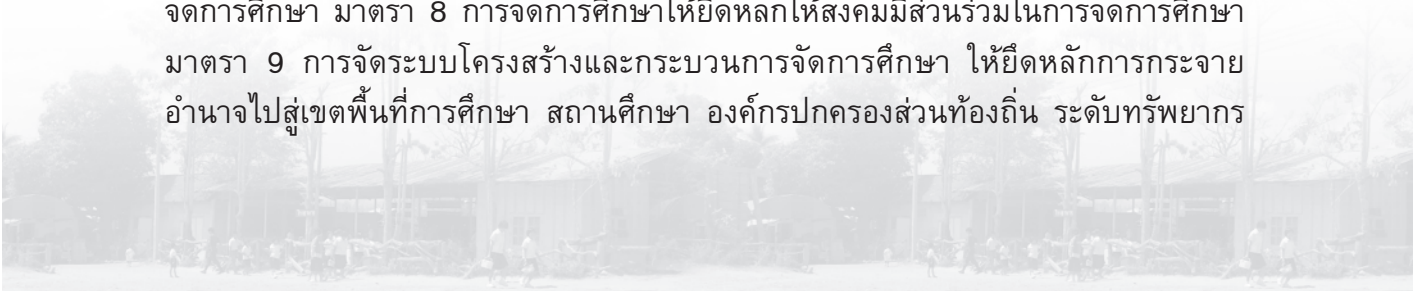
สิ่งที่ไม่เป็นผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานการมีส่วนร่วม คือ

- 1) ลักษณะการสื่อสารในองค์กรและระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม
- 2) พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคลไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
- 3) ผู้นำมีปัญหา

การมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในมาตรา 76 ว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ และในมาตรา 78 ว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรา 289 ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา อบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาชาวบ้าน และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย ซึ่งนับว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดไว้ชัดเจน ให้รัฐส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ได้นำแนวนโยบายพื้นฐานดังกล่าวมาแสดงเป็นเจตนารมณ์และแนวทางที่จะให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับทรัพยากร

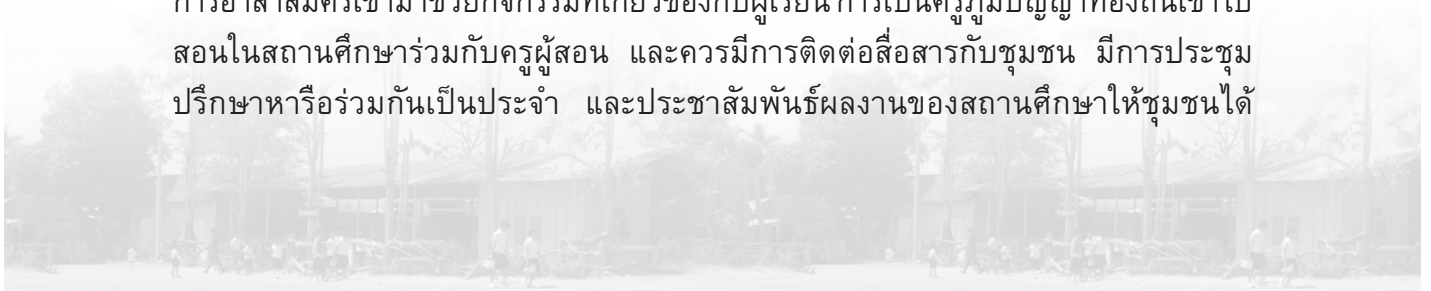


จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ มาตรา 29 ได้กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดย จัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหา ความรู้ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชน

รุ่ง แก้วแดง (2542) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า การมีส่วนร่วม จัดการศึกษาของผู้ปกครองและชุมชนนั้นมี ความสำคัญมาก ถือว่าจุดเริ่มต้นที่ครอบครัว เป็นศูนย์การเรียนรู้ซึ่งเป็นหน่วยสังคมที่เล็กที่สุดครอบครัวมีบทบาทและมีความสำคัญทุกด้าน โดยเฉพาะการให้การศึกษาแก่ลูกหลาน ครูคนแรกของเด็ก คือ พ่อแม่ และปู่ย่าตายาย มีส่วนร่วมในการเป็นครูของเด็กด้วย ดังนั้น ครอบครัวและชุมชนจึงเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งกลมเกลียวคุณธรรมจริยธรรมเป็นการให้เด็กเรียนรู้จาก แบบอย่างมาตรฐานความประพฤติของบุคคลในชุมชน ตลอดจนการอาชีพที่ถ่ายทอดจาก คนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง

เกษม วัฒนชัย (2542) ได้กล่าวถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ จัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาทำได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งชุมชน สังคม และครอบครัว ก็สามารถเข้ามาจัดการศึกษาได้ ระบบประกันคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และการที่ให้ชุมชน สังคม และครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเป็น เครื่องมือของผู้บริหาร และกรรมการโรงเรียน ที่จะดูแลการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง ของครู

เผียน วงศ์ทองดี (2550) ได้ให้ข้อเสนอแนะจากการศึกษาสภาพและปัญหาการมี ส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ตลอดจนผลสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของชุมชนใน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา โรงเรียนวัดลาดศรีธรรมาราม (สำนักงานสลากกินแบ่ง สงเคราะห์ 128) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือ ของชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสหรือ เชิญชวนให้เป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา การเป็นเครือข่ายผู้ปกครอง การอาสาสมัครเข้ามาช่วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การเป็นครูภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าไป สอนในสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอน และควรมีการติดต่อสื่อสารกับชุมชน มีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันเป็นประจำ และประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนได้



รับทราบอย่างต่อเนื่องให้มากขึ้น จึงจะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น และสถานศึกษาควรจัดกระทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาการศึกษา กระบวนการบริหาร กิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความศรัทธาต่อการพัฒนา

ศรัทธา (Faith) คือจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง หมายความว่า หากขาดความศรัทธาเป็นจุดเริ่มแล้ว มักเป็นบ่อเกิดของวัฒนธรรมที่เปราะบางและล้มเหลว ตราบใดที่คนไม่มีศรัทธา (ต่อองค์กรหรือต่ออะไรก็แล้วแต่ในองค์กรนั้นๆ) ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ แผนงาน เครื่องมือบริหารที่ดีแค่ไหน องค์กรก็ไม่สามารถดึงศักยภาพของคนออกมาใช้ได้ และสุดท้ายก็ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างลำบาก โดยเฉพาะศรัทธาที่มีต่อตัวบุคคล ต่อหัวหน้างาน ต่อเพื่อนร่วมงาน คนที่จะทำให้บุคคลอื่นศรัทธาได้นั้น ปัจจัยหลักที่ตัวคน คนนั้นต้องมีให้ได้ก่อนคือบุคลิกภาพ ความรู้ และฝีมือ

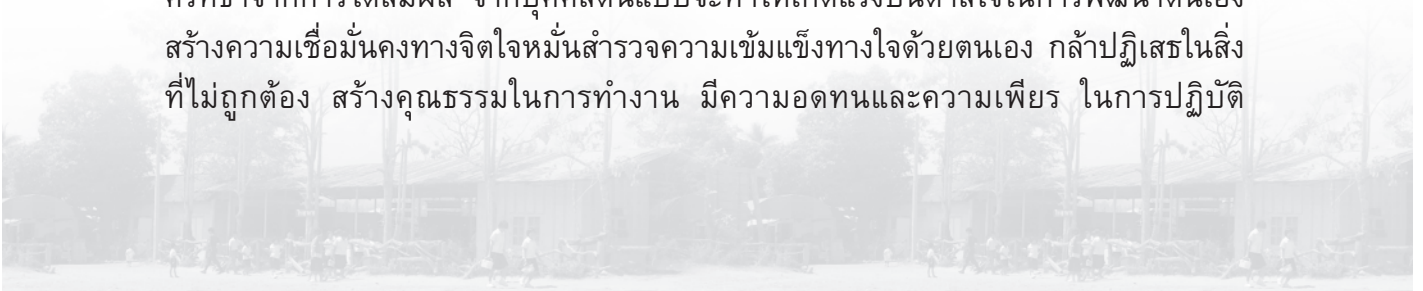
บุคลิกที่ดี (Good Personality) จะเกิดได้จากปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลที่เรียกว่า คุณลักษณะ (Trait) อันประกอบไปด้วยสิ่งที่สำคัญเช่น ความเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง ความมีคุณธรรม สัตย์ซื่อ เพื่อแผ่มีไมตรีจิต ความมีวุฒิภาวะ ทั้งทางด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้คือตัวขับเคลื่อนให้แต่ละบุคคล มีความน่าศรัทธาและน่านับถือที่แตกต่างกันไป

ความรู้ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่คนๆ หนึ่งจะนำศรัทธาแค่ไหน แต่ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะต้องรู้ไปทุกอย่าง คนที่น่าศรัทธา คือ “คนที่รู้ว่าตัวเองไม่รู้” ต่างหาก คนที่น่าศรัทธาคือคนที่ฉลาดพอที่จะบอกผู้อื่นว่าตัวเองยังไม่รู้ในบางสิ่ง และเป็นคนรู้อย่างมีฝีมือ (Competency) คือ รู้และปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง และแน่นอนว่าคนที่น่าศรัทธา ไม่ใช่จะมีเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งที่กล่าวมา แต่ต้องประกอบกันทั้งสองส่วนดังกล่าว คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความรู้อย่างมีฝีมือ (Competency)

ภักวี ดวงจิต (2555) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์กรโดยอาศัยศรัทธาเชื่อมโยงการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างพลังใจ กลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคคล : โดยการสร้างจิตสำนึก เห็นแก่สังคม เรี่ยรู้เห็นความสำคัญของผู้อื่น และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นต่างๆ สร้างศรัทธาจากการได้สัมผัส จากบุคคลต้นแบบจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง สร้างความเชื่อมั่นคงทางจิตใจหมั่นสำรวจความเข้มแข็งทางใจด้วยตนเอง กล้าปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สร้างคุณธรรมในการทำงาน มีความอดทนและความเพียร ในการปฏิบัติ



และถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น อีกทั้งยังต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความสามารถปรับตัวเข้าได้อย่างเหมาะสม

2. การพัฒนาสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งของใจ โดยคำนึงถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร

3. การให้เครื่องนำวิถีชีวิต มีการปรับกระบวนการทัศนคติของบุคคล ตามกระบวนการด้านศาสนา ปรัชญา วัฒนธรรม เช่น การร่วมทำบุญในโอกาสต่างๆ การมีส่วนร่วมการทอดกฐิน ทอดผ้าป่า กิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่นในโอกาสที่เหมาะสม กระบวนการพัฒนาความเข้มแข็งของจิตใจด้วยศรัทธาจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องเริ่มประเมินตนเอง การเรียนรู้เข้าใจผู้อื่น และการพัฒนาตนเองแล้วจึงออกไปปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบตามแผนดำเนินการแล้วแล้วจนสามารถจะประเมินผลสำเร็จได้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างหรือปรับบทบาทใหม่ของบุคลากรและแกนนำ

เป็นแนวความคิดที่ดี ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เน้นพัฒนาองค์กร มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อการตอบสนองการพัฒนา สังคมไทยให้แข็งแรง มีลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ คือเข้าใจและพัฒนา มีแนวคิดการทำงานแบบองค์รวม

กลยุทธ์สำคัญประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างหรือปรับบทบาทใหม่ของบุคลากรและให้คนในสังคม คำนึงและคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทและทัศนคติ การปฏิบัติต่อสภาวะแวดล้อมและบทบาทของผู้สร้างหรือปฏิบัติตามกติกาทางสังคม

กลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การสร้างกระแส ปลุกจิตสำนึก ให้ตระหนักการรับผิดชอบต่อส่วนรวม
2. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เน้นการสร้างจิตสำนึก การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้การปรับตัวของบุคคล การมีส่วนร่วมของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
3. การสร้างเชื้อนไขและแรงจูงใจ เช่นการให้รางวัล เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ประกาศเกียรติคุณแก่เจ้าหน้าที่
4. การส่งเสริมให้มีการถ่ายทอด เผยแพร่ ความรู้ ทักษะการบริหารจัดการ
5. การสืบสานและสร้างวัฒนธรรม การจัดการ ให้ประสานกับวัฒนธรรมเดิมของท้องถิ่นหาแนวทางส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อเนื่อง



การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการพัฒนา

การประเมินการดำเนินการโครงการใดๆ อย่างมีเป้าหมายและมีระบบอาจใช้รูปแบบการประเมินดังปรากฏในเอกสาร (ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.)

1. รูปแบบการประเมินของรالف ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของมาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของแมลคอล์ม เอ็ม โพรวัส (Malcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของไมเคิล สคริฟเวน (Michael Scriven)
5. รูปแบบการประเมินของโรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake)
6. รูปแบบการประเมินของแดเนียล แอล สตฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)
7. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

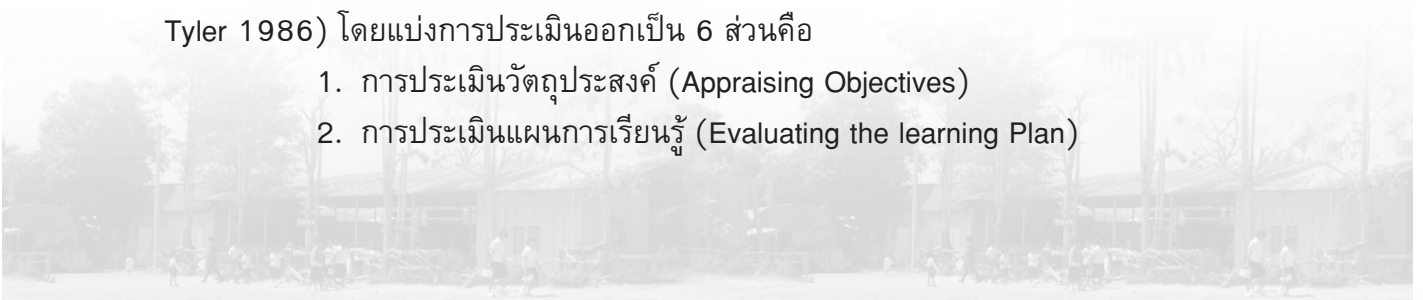
1. รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, 1943) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดี ในภายหลังเขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

ไทเลอร์มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ลำดับขั้นตอนของการประเมินการพัฒนามีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ ชัดเจน เจาะจง กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

ในปี 1986 ไทเลอร์ ได้ นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New Tyler 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)
2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)



3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program Development)
4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement)
5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)
6. การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

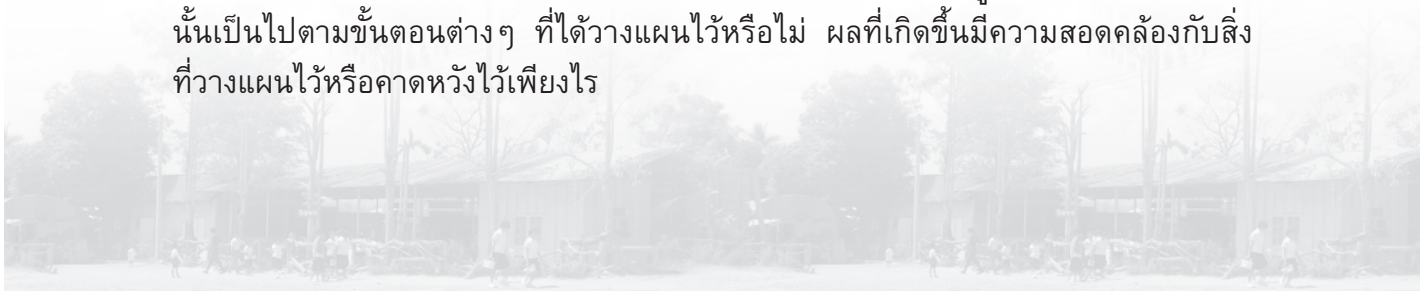
2. รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin)

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin, 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CSE (Center for the study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวคิดของอัลคิน คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลคินได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ จากความหมายของการประเมินตามแนวคิดของอัลคินนั้น การประเมินจะประกอบด้วยการจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจดังในการประเมินจำเป็นจะต้องประเมินในเรื่องต่างๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วยให้เราสามารถกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษาได้แก่ ความต้องการของประชาชน ชุมชน และสังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการต่างๆ กัน

2. การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายพร้อมกับประเมินผลที่จะได้รับจากการใช้วิธีการดำเนินงานต่างๆ ด้วย เพื่อให้สามารถเห็นข้อเปรียบเทียบในการหาทางเลือกที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไปจะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอกและจากเกณฑ์ภายใน

3. การประเมินการนำไปใช้เพื่อการดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานเพื่อตรวจสอบดูว่าการดำเนินโครงการนั้นเป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้หรือคาดหวังไว้เพียงไร



4. การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลที่น่ามาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกิดขึ้นบ้างหรือไม่ ดังนั้น นักประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุกๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่นเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5. การประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการและศักยภาพในการสรุปอ้างอิงไปสู่ สถานการณ์อื่นๆ หรือนำไปใช้กับโครงการในสถานการณ์อื่นๆ ได้กว้างขวางเพียงใด ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้นักประเมินจะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่าควรจะทำเนื่กับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิก ปรับปรุงใหม่ หรืออาจจะขยายโครงการต่อไปอีก เป็นต้น

3. รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus)

โพรวัส (Provus, 1969) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่าเป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการกับมาตรฐาน หรือเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติการของแผนงาน เขาอธิบายว่ามีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิด ที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือ ความไม่สอดคล้องที่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังซึ่งจะได้รับจากการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อมเป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

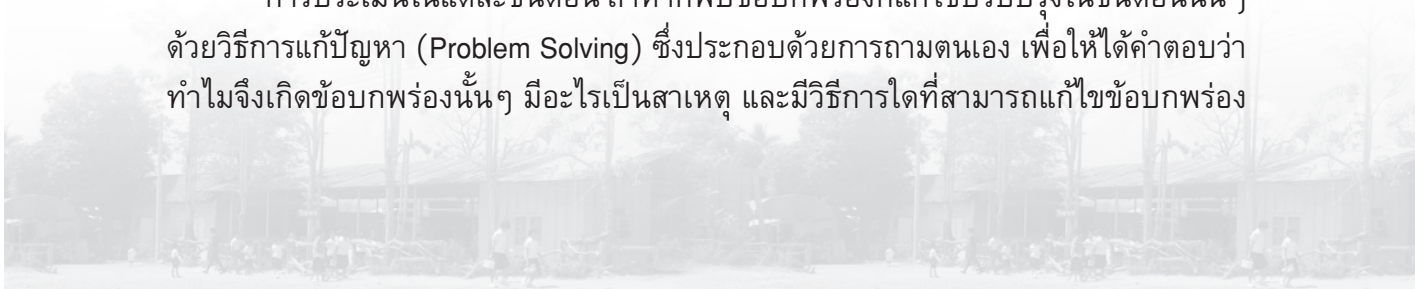
ขั้นที่ 3 กระบวนการที่ใช้เพื่อการดำเนินงาน

ขั้นที่ 4 ผลผลิต

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุน

รูปแบบนี้การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคณะหนึ่งที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินทุกอย่างต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่และทำการตัดสินใจ โดยใช้มาตรฐานที่วางไว้เป็นเกณฑ์ เป็นรูปแบบที่ช่วยให้หาข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง

การประเมินในแต่ละขั้นตอน ถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนนี้ๆ ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งประกอบด้วยการถามตนเอง เพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไมจึงเกิดข้อบกพร่องนั้นๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดที่สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง



ที่มาจากสาเหตุนั้น เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 แล้ว ถ้าจะดำเนินงานหรือเริ่ม
วงจรใหม่ ก็ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน
ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

4. รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Scriven, 1967)

ไมเคิล สคริฟเวน (Micheal Scriven) ได้ให้ความหมายของการประเมินคือ การเก็บ
รวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติการตามระดับของเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้
ยังกล่าวถึงหน้าที่การประเมินว่ามี 2 ระดับ คือ

1. ระดับวิธีการ เน้นจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า
2. ระดับการนำไปใช้ เน้นเรื่องบทบาทของการประเมินเพื่อนำข้อมูลมาใช้

อย่างเหมาะสม

โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมิน 2 ประการคือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมิน
ระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น
เพราะการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา

2. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุด
โครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการ
เพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป สคริฟเวน ได้เสนอแนะว่าในเรื่องการ
ประเมินเพื่อการปรับปรุงหรือดูความก้าวหน้าของโครงการโดยทำการประเมินความก้าวหน้า
(Formative Evaluation) ควรที่จะใช้นักวิจัยมืออาชีพ ในการดำเนินการประเมินนั้น ควร
จะได้แยกหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน รวมทั้งควรจะได้มีการ
ปรึกษาหารือกันระหว่างนักประเมินกับผู้ดำเนินงานในโครงการด้วย

วิธีการประเมิน ในการประเมินมีวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้ 2 วิธี คือ

1. การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงาน หรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic
Evaluation) คือ การประเมินคุณค่าของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื้อหา จุดมุ่งหมาย
กระบวนการวิธีการให้ได้คะแนนและเจตคติของครู เป็นการประเมินก่อนที่จะได้มีการปฏิบัติงาน

2. การประเมินเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว หรือการประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน
(Pay-off Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าจากผลที่เกิดขึ้น จากการใช้เครื่องมือกับนักเรียน
เช่น การประเมินมีความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนหรือ
คะแนนที่ได้จากกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม



การประเมินโดยใช้การเปรียบเทียบ

สคริฟเวนมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากครอนบาค ในเรื่องของการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมาใช้ในการประเมิน ซึ่งสคริฟเวนเป็นบุคคลที่เห็นว่าการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมีข้อดีมากกว่าการไม่ใช้กลุ่มเปรียบเทียบ การใช้กลุ่มเปรียบเทียบจะเป็นการประหยัดกว่า ไม่ต้องทำการศึกษาในระยะยาวและใช้กลุ่มตัวอย่างมาก ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก นอกจากนี้แล้ว สคริฟเวนยังเชื่อว่าการศึกษากลุ่มย่อย (Micro-studies) ด้วยวิธีการเปรียบเทียบจะเป็นประโยชน์ มากกว่าการศึกษาประชากรทั้งหมด (Cross studies) เพราะทำได้ง่ายและบ่อยครั้งกว่า

คุณค่าและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สคริฟเวน เป็นนักประเมินที่ให้ความสำคัญของการประเมินค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้ เขาเชื่อว่าการประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้านักประเมินไม่ได้พิจารณาในด้านคุณค่าที่ได้รับโดยการเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการ สิ่งที่ต้องพิจารณามี 3 ประการคือ

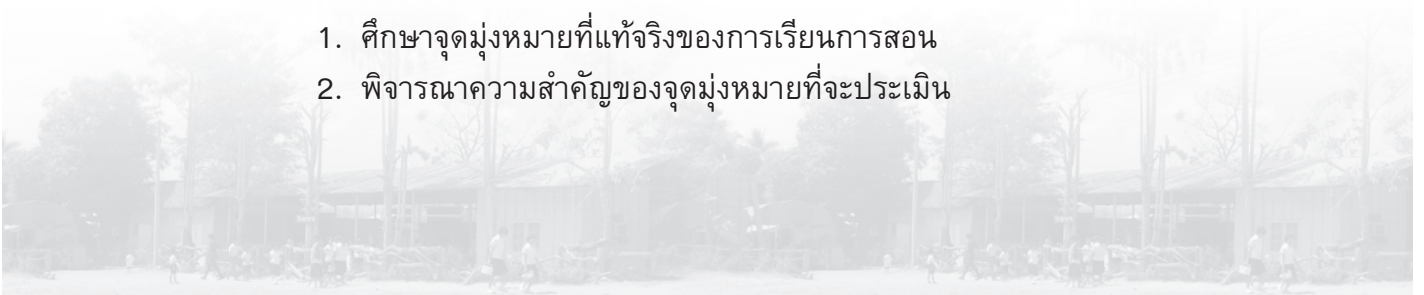
1. ความเป็นประโยชน์ นักประเมินควรจะต้องพิจารณาดูว่าสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้น มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่
2. ขวัญหรือกำลังใจ หรือคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินงานโครงการ ควรพิจารณาด้วยว่า ผลของโครงการจะทำให้ขวัญหรือกำลังใจ หรือคุณธรรมของผู้ร่วมโครงการเป็นอย่างไร
3. ค่าใช้จ่ายเป็นเรื่องที่สำคัญมากแต่นักประเมินไม่ค่อยให้ความสนใจเนื่องจากมีความยุ่งยากในการประเมิน

การประเมินไม่ผูกพันกับจุดมุ่งหมาย (Goal-Free Evaluation)

การประเมินโดยทั่วไป นักประเมินจะยึดจุดมุ่งหมายของโครงการเป็นหลัก ดูความสอดคล้องผลการปฏิบัติงานกับจุดมุ่งหมายของโครงการ แต่สคริฟเวนมีความเห็นว่า นักประเมินไม่ควรจะให้ความสนใจเฉพาะจุดมุ่งหมายของโครงการที่ตั้งไว้เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะให้ความสนใจกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ ซึ่งนอกเหนือจากจุดมุ่งหมายของโครงการ ไม่ว่าผลอันนี้จะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ หรือผลบางอย่างอาจมีความสำคัญมากก็ได้

ตัวอย่างการนำแนวคิดของสคริฟเวน มาประยุกต์ ใช้ ในการประเมินผลการเรียนการสอน อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. ศึกษาจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการเรียนการสอน
2. พิจารณาความสำคัญของจุดมุ่งหมายที่จะประเมิน



3. กำหนดเกณฑ์ในการประเมินจุดมุ่งหมายแต่ละข้อ
4. สร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะประเมิน
5. ตรวจสอบจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน
6. ปรับปรุงแผนทดสอบที่จะใช้เก็บข้อมูล เพื่อให้มีความเที่ยงสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมาย เนื้อหาของการเรียนการสอน และเนื้อหาของแบบทดสอบ

7. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมด้วยวิธีการสุ่ม และทำการทดสอบนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

8. นำผลการทดสอบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมาเปรียบเทียบกัน และพยายามศึกษาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำกลับไปใช้ในครั้งต่อไป

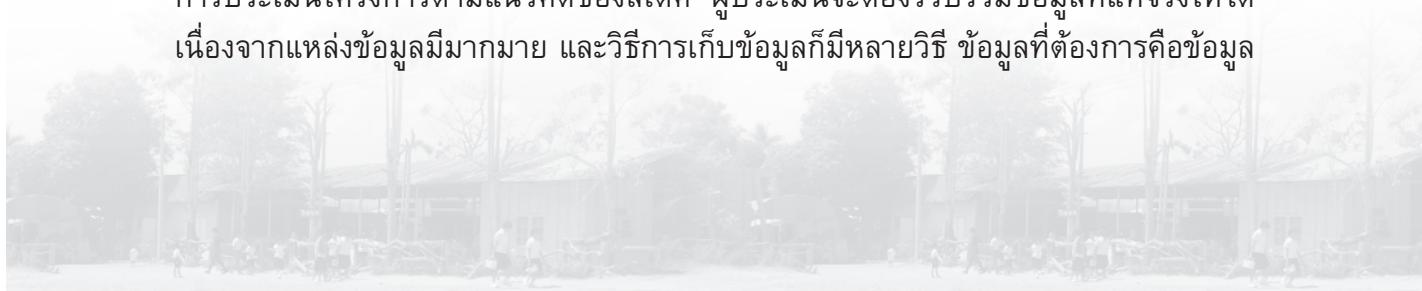
ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นการประเมินความก้าวหน้าของกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับการประเมินผลรวมสรุบนั้น อาจให้นักประเมินภายนอกเป็นผู้ประเมิน โดยพิจารณาว่าจุดประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

5. รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake)

โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของครอนบาคและสคริฟเว่นเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ รูปแบบการประเมินของสเตคถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ได้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินตามความคิดเห็นของสเตค หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการบรรยายและการตัดสินคุณค่าของโครงการ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่ การตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ เพื่อต้องการได้ ข้อมูลต่างๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ ข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ

วิธีการประเมิน

Stake (Cited in Wood, 2001) ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมินเคาน์ทิแนนซ์ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกซ์ บรรยาย (Description Matrix) และเมตริกซ์ การตัดสินคุณค่า (Judgement Matrix) และได้เสนอว่าก่อนบรรยายหรือตัดสินคุณค่าของโครงการใดๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์ หลักการและเหตุผลของโครงการนั้นๆ ด้วยการประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูล



ที่นำมาใช้เพื่อการอธิบายและการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินนี้ ได้จำแนกสิ่งที่ต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขหรือปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินโครงการ

2) กระบวนการหรือการปฏิบัติ (Transactions) หมายถึง กิจกรรมดำเนินการตามกิจกรรมที่ปฏิบัติ พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับอาจารย์ นักเรียน กับนักเรียน เป็นต้น

3) ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcomes) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากโครงการ

ในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจำแนกเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริงซึ่งจำแนกเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

3) มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมีควรจะทำหรือควรจะได้รับเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

4) การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ผลการพิจารณาการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงาน

ในการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยายก่อน คือ ต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งเกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้นแล้ว

Stake เสนอวิธีการประเมินในรูปของเมตริกซ์ (Matrix) สองประการคือ เมตริกซ์การบรรยายและเมตริกซ์การตัดสินใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

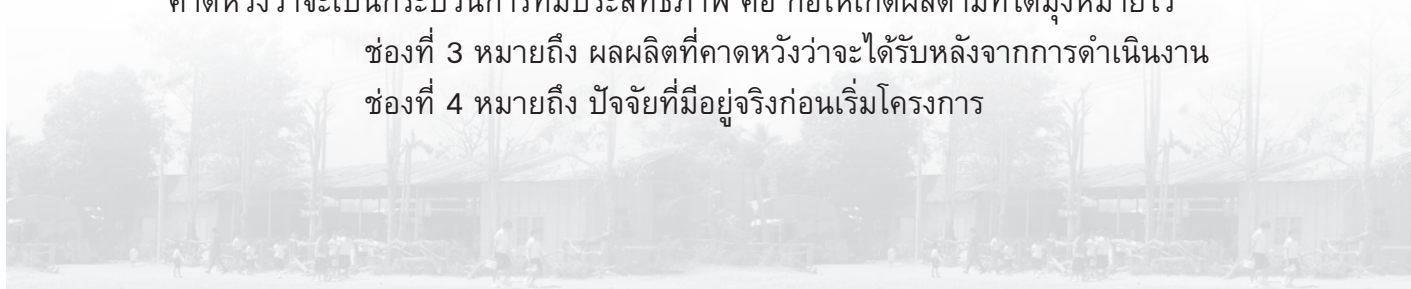
1. ในเมตริกซ์การบรรยาย แบ่งออกเป็น 6 ช่อง คือ

ช่องที่ 1 หมายถึง ภาวะการณ์ ที่ คาดหวังว่าต้องมียู่ก่อนที่การดำเนินงานโครงการเกิดขึ้น โดยถือว่าเป็นภาวะการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลดังที่คาดหวังไว้

ช่องที่ 2 หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามความคาดหวังว่าจะเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ คือ ก่อให้เกิดผลตามที่ได้มุ่งหมายไว้

ช่องที่ 3 หมายถึง ผลผลิตที่คาดหวังว่าจะได้รับหลังจากการดำเนินงาน

ช่องที่ 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอยู่จริงก่อนเริ่มโครงการ



ช่องที่ 5 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามที่สังเกตได้จริงจากโครงการ
ช่องที่ 6 หมายถึง ผลผลิตที่ได้จริงๆ หลังจากโครงการจบลงแล้ว

ตั้งแต่ช่องที่ 1 ถึง 6 ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลใน 2 แนวคือ ในแนวตั้ง
ได้แก่ ช่อง 1 - 2 - 3 และ 4 - 5 - 6 ควรมีความสัมพันธ์กัน เพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้น
เอื้ออำนวยต่อกระบวนการหรือไม่ และในแนวนอนได้แก่ 1 - 4, 2 - 5 และ 3 - 6 ต้อง
มีความสอดคล้องกันทั้งนี้ เพื่อต้องการทราบว่าหลักการและเหตุผล ข้อมูลที่ได้จากการ
ปฏิบัติจริง ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งนั้น มีความสอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังไว้หรือไม่
ประการใด และต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง เมื่อพิจารณาทั้งในแนวตั้งและในแนวนอน
แล้วพบว่ามีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน แสดงว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่บรรลุผล
ตามที่คาดหวังเอาไว้

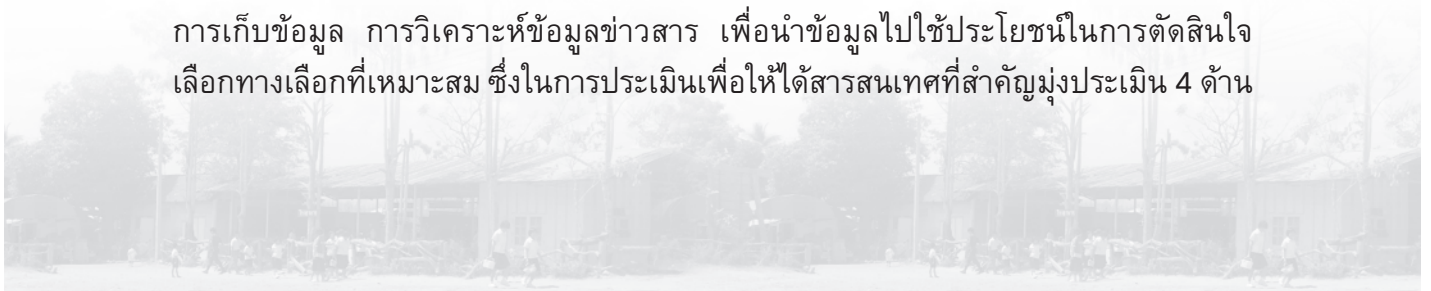
2. ในเมตริกซ์ การตัดสินใจจำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาข้อมูล
ที่ได้จากเมตริกซ์ การอธิบายเกณฑ์มาตรฐานนี้ อาจมีอยู่ก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่ โดย
คณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ สำหรับที่มาของการตัดสินใจควรให้ผู้ประเมิน
มีบทบาทด้วย คือต้องสรุปออกมาให้ได้ว่า โครงการการศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
หรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่จุดใดหรือมีปัจจัยอะไรเป็นตัวเกื้อหนุนหรือเป็นอุปสรรค
ต่อโครงการ

แนวคิดของสเตคแตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่นๆ ตรงที่ พบว่าผลผลิต
ยังไม่ได้ไม่ได้หมายความว่าวางแผนไม่ดีหรือหลักสูตรไม่ดีแต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบ
อื่นๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
ก็ได้

6. รูปแบบการประเมินของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

แดเนียล แอล สตฟเฟิลบีม และคณะ (Daniel L. Stufflebeam, 1967) ได้เสนอ
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเรียกว่า ชิปโมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่
เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อ
หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ ของการประเมิน คือ
การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการละเอียดที่เป็น
ประโยชน์ต่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำที่ย่อมาจาก Context, Input, Process, และ
Product

สตฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย
การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ
เลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งในการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญมุ่งประเมิน 4 ด้าน



คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

แนวทางการประเมินในด้านต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C)

เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น

- เป็นโครงการที่สนองปัญหา หรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่
- วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรหรือนโยบายของหน่วยเหนือหรือไม่
- เป็นโครงการที่เป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ หรือไม่

2. ประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I)

เป็นการประเมินเพื่อใช้ ข้อมูลตัดสินปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการเหมาะสมหรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่ใช้จะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- ปัจจัยที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่
- กิจกรรม/แบบ/ทางเลือกที่ได้เลือกสรรแล้ว ที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเป็นไปได้และเหมาะสมเพียงใด ฯลฯ

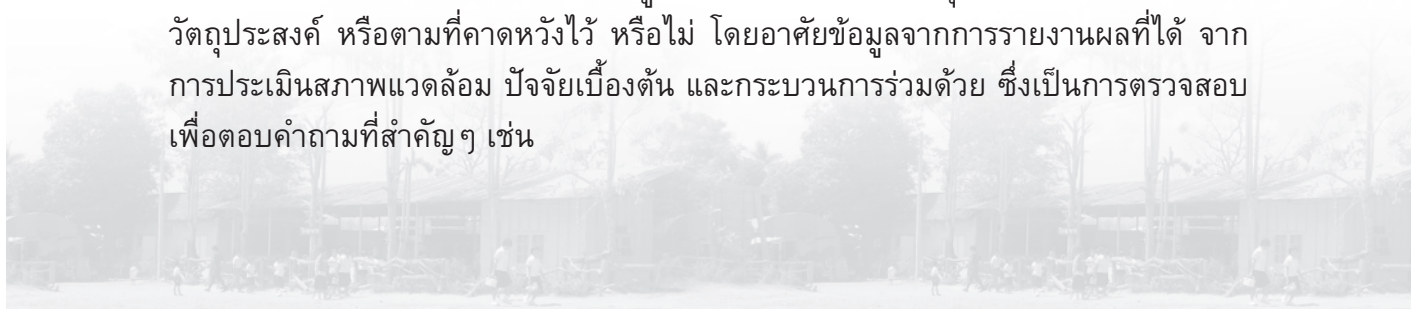
3. ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P)

เป็นการประเมินระหว่างการทำงานโครงการเพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการนั้นๆ ด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดทำได้ หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด
- เกิดปัญหา อุปสรรค ไม่ราบรื่น ไม่คล่องตัวหรือไม่ อย่างไร
- มีการแก้ไขปัญหาอย่างไร

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P)

เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้ หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากการรายงานผลที่ได้ จากการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญๆ เช่น



- เกิดผล/ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่
- คุณภาพของผลลัพธ์เป็นอย่างไร
- เกิดผลกระทบอื่นใดบ้างหรือไม่

7. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick, 1975) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินสหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานโดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคิร์กแพทริกเห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้ อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไรหรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

แนวทางการประเมิน

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพทริกเสนอว่าควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ เจตคติ (Attitude)
3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่



4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็นดังนี้

1. ขั้นประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)

การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ ที่จะให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่ ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น เราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมาย และความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันแรก เคิร์กแพทริกกล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมฝึกอบรมนั้นเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมาย/และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1) กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่การฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ฯลฯ

2) วางรูปแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

3) ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้ คำตอบแล้ว สามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถามประเภทปลายเปิด

4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปแบบสอบถาม

อนึ่ง ในการแจกแจงแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบครบทุกข้อ และควรแจกก่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกไปจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม พึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอาแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาในภายหลัง



2. ขั้นประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติ ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคิร์กแพทริกได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินในขั้นการเรียนรู้เอาไว้ ดังนี้

1) ต้องวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลัง การฝึกอบรม

2) วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อน และหลังการฝึกอบรม

3) ถ้าเป็นไปได้ ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองซึ่งเป็น กลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ เคิร์กแพทริกได้กล่าวว่า มีอยู่ 2 วิธี คือ

1) ใช้แบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ เป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ผู้ประเมินควรสั่งซื้อหรือเลือกใช้เฉพาะแบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ตรงกับ โปรแกรมการฝึกอบรม

2) สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง แบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะสร้างขึ้นเองนี้ จะให้มีรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างหรือทุกอย่างต่อไปนี้ก็ได้

- แบบ “ถูก” หรือ “ผิด”
- แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

4 หรือ 5 หรือ 6 สเกล ก็ได้

- แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด
- แบบเติมคำ / ข้อความลงในช่องว่าง

3. ขั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามการประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อ ที่ผู้ประเมินจะต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น



- ควรจะออกไปประเมินเมื่อไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือ ครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังการฝึกอบรม)
- จะเก็บข้อมูลจากใครถึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง)
- 1) ควรจะวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 2) ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดี ควรจะประเมินหลายๆ ครั้ง เป็นระยะๆ เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น
- 3) ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

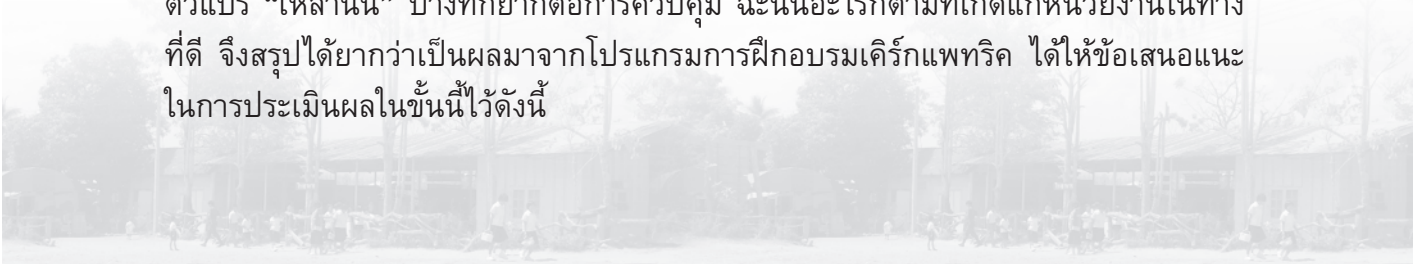
เคิร์กแพทริกเห็นว่าการประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อที่เสนอมานั้น จะนำไปใช้จริงๆ ต้องใช้เวลาและอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมฝึกขนาดใหญ่และกับโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลายๆ ครั้งต่อไป ในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่วไป เขาได้เสนอให้ใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

- กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้างที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์
- ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่ม ภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่ง เพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆ หรือไม่
- ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควรจะนำมาแปลงเป็นตัวเลข ทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

อนึ่ง ถ้าการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องแน่ใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบหรือสัมภาษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ขั้นประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results)

การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์จะให้เราในที่สุดแล้ว การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปร “เหล่านั้น” บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดแก่หน่วยงานในทางที่ดี จึงสรุปได้ยากว่าเป็นผลมาจากโปรแกรมการฝึกอบรมเคิร์กแพทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลในขั้นนี้ไว้ดังนี้



1) ควรจะจัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือสอบวัดได้

2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดแก่หน่วยงาน วิธีหนึ่งที่พอจะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มตัวอย่าง

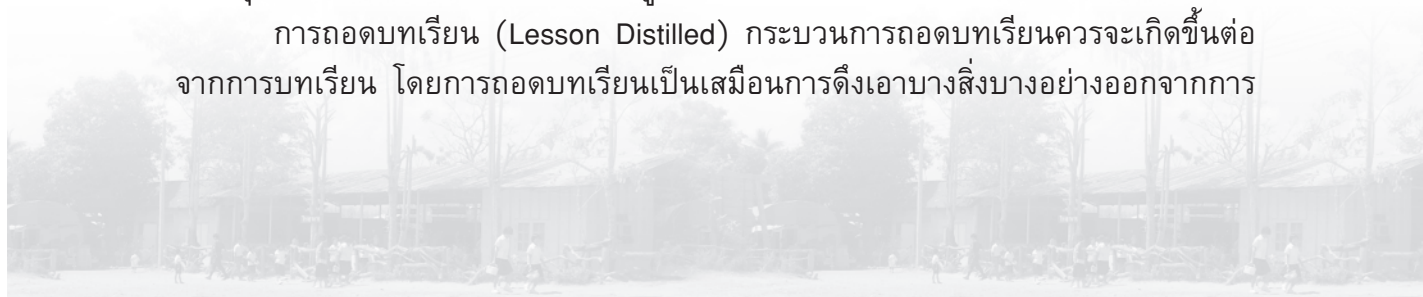
เมื่อเปรียบเทียบวิธีการประเมินทั้ง 7 รูปแบบพบว่าแม้ในระยะแรกการประเมินมุ่งไปที่ผลลัพธ์เช่นการประเมินจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ (Tyler, 1943) แต่ต่อมาการประเมินครอบคลุมด้านต่างๆ มากขึ้นคือรวมไปถึง ปัจจัยป้อน กระบวนการ ผลที่เกิดขึ้นจริงไม่ว่าจะเกิดจากการวางแผนหรือไม่ก็ตาม มีการประเมินคุณค่าและมีวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อการตัดสินใจ เช่น ควรยุติโครงการ หรือควรดำเนินงานต่อ หรือจะเหมาะสมปรับปรุงการพัฒนาส่วนไหนอย่างไร เป็นต้น ทั้งหมดที่สรุปนี้จะเป็นกรอบแนวทางการประเมินในการวิจัยครั้งนี้เพื่อถอดบทเรียนและประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการขยายผลในการวิจัยระยะที่สามต่อไป

การถอดบทเรียน

ขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้คือการเรียนรู้ที่เป็นผลจากการสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับกระบวนการเรียนรู้นั้นอาจเกิดจากกิจกรรมสามรูปแบบต่อเนื่องกันคือ การสรุปบทเรียน (Lesson Learned) การถอดบทเรียน (Lesson Distilled) และการถอดรหัสการพัฒนา (Development Decoded)

การสรุปบทเรียน (Lesson learned) การสรุปบทเรียนเป็นสิ่งแรกที่เราควรจะทำหลังจากการเรียนรู้ได้ผ่านไปแล้วหรือการทำงานผ่านไประยะหนึ่ง บางท่านอาจจะเคยได้ยิน AAR หรือ After Action Review เป็นการทบทวนหรือสรุปผลหลังการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการหลักๆ จะเป็นการนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาสรุปแล้วแสดงข้อมูลออกมา อาจจะเป็นการสรุปในรูปแบบเอกสารหรือสิ่งอื่นๆ การสรุปบทเรียนจะกระทำโดยผู้ที่อยู่ในบทเรียนนั้นๆ เช่น การรณรงค์โครงการ การเคลื่อนไหว หรือการฝึกอบรม ผู้เกี่ยวข้องกับการกระบวนการจะร่วมกันสรุปบทเรียน หัวใจสำคัญของการสรุปบทเรียนอยู่ที่ผู้เข้าร่วมการสรุปบทเรียนจะต้องตกผลึกความคิดในรูปแบบของภาพในใจ (Mental Model) ก่อนเข้าร่วมเวทีสรุปบทเรียน จึงจะได้บทเรียนที่สมบูรณ์

การถอดบทเรียน (Lesson Distilled) กระบวนการถอดบทเรียนควรเกิดขึ้นต่อจากการบทเรียน โดยการถอดบทเรียนเป็นเสมือนการดึงเอาบางสิ่งบางอย่างออกจากการ



ถอดบทเรียนที่อยู่ สิ่งที่ได้จากการถอดบทเรียนอาจจะได้งานหรือความสำเร็จที่มักนิยมเรียกว่า Best Practice รวมทั้งความล้มเหลวที่เกิดขึ้น (Bad Practice) หลักการถอดบทเรียนจึงอยู่ที่กรอบแนวคิดที่เราจะใช้ในการถอดบทเรียน อาจจะเปรียบได้กับตาข่ายดักจับประเด็น เช่น เราต้องการถอดบทเรียนการบริหารพัฒนาองค์กร เราอาจจะเลือกเอาทำ SWOT ในการวิเคราะห์เพื่อถอดบทเรียน เป็นต้น สิ่งที่สำคัญอยู่ที่ทีมงานจะต้องช่วยกันกำหนดกรอบคิดเพื่อนำมาใช้ในการถอดเรียน เป็นต้น

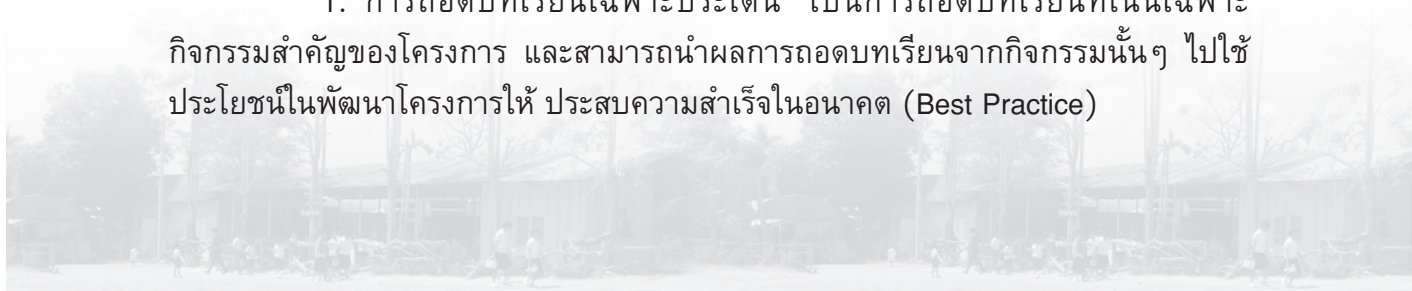
การถอดรหัสพัฒนา (Development Decoded) กระบวนการสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งก็คือการถอดรหัสการพัฒนา การถอดรหัสก็คล้ายกับการเปิดกุญแจรหัสที่หากไม่ตรงสามารถจะเปิดได้ หากเราต้องการจะประสบความสำเร็จหรือหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เราต้องใช้รหัสอะไร หลักการในการถอดรหัสในการถอดรหัสอยู่ที่เราต้องการ Best หรือ Bad Practice ที่ได้จากการถอดบทเรียน มาวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อหาคำ (Word) หรือประเด็น (Issue) หลักๆ ที่ใช้แทนหรืออธิบายสิ่งนั้นๆ ได้ เช่น กรณี ศ.นพ.ประเวศ วะสี ได้อธิบายถอดรหัสการพัฒนาของในหลวง ท่านถอดรหัสได้สามเรื่องใหญ่ ประกอบด้วย ความดี (Goodness) วัฒนธรรมชุมชน (Community) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งทั้งสามประเด็นเป็นหัวใจของการพัฒนาออกมาแล้วขั้นตอนต่อไปจึงเป็นเรื่องของการนำรหัสการพัฒนาไปใส่ในกระบวนการ (Coding) เช่น หากจัดทำโครงการหรือการบริหารองค์กร ก็ใส่รหัสความดี (G) ชุมชน (C) และความรู้ (K) เข้าไปด้วย (ประชาสรรค์ แสนภักดี, 2550)

ในประเด็นการถอดบทเรียนและกระบวนการที่ใช้ในการถอดบทเรียน ทพญ. ศิริวิทย์ พิชัย (ม.ป.ป.) ได้รวบรวมและเรียบเรียงดังนี้

การถอดบทเรียน คือ การทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่างๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรือการถอดบทเรียนคือการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้รูปแบบบทเรียน จำแนกได้เป็น 2 แบบ คือ 1) บทเรียนที่เกิดขึ้นทันทีเมื่อจบเหตุการณ์ (Active Process) 2) บทเรียนที่เก็บสะสมข้อมูลในอดีต (Passive Process)

รูปแบบการถอดบทเรียน โดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1. การถอดบทเรียนเฉพาะประเด็น เป็นการถอดบทเรียนที่เน้นเฉพาะกิจกรรมสำคัญของโครงการ และสามารถนำผลการถอดบทเรียนจากกิจกรรมนั้นๆ ไปใช้ประโยชน์ในพัฒนาโครงการให้ประสบความสำเร็จในอนาคต (Best Practice)



2. การถอดบทเรียนทั้งโครงการ เป็นการถอดบทเรียนทั้งระบบ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมาของโครงการกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการ

วิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการถอดบทเรียน มีหลายวิธี ตัวอย่างเช่น

- การเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Assist - PA) การเรียนรู้จากเพื่อนเป็นการเรียนรู้กันภายในทีมหรือเป็นการเชิญทีมภายนอกมาแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ให้กับทีมเจ้าของบ้าน

- การเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (After Action Review: AAR) เป็นการทบทวนหรือสรุปบทเรียน (Lesson Learned) หลังการปฏิบัติงาน หัวใจของ AAR คือการ “เปิดใจ” และ “ความมุ่งมั่นร่วม” ที่จะเรียนรู้มากกว่าวิพากษ์วิจารณ์

- การเรียนรู้หลังการดำเนินงาน (Retrospect) คือ การได้บทเรียนที่นำไปใช้ในโครงการต่อไป มิใช่เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายของงานเดิม เป็นการถอดบทเรียนที่มีรายละเอียดลึกซึ้งมากกว่า AAR

- การเรียนรู้จากบทเรียนที่ดีหรือการปฏิบัติที่ดี (Good/Better/Best Practice) บทเรียนที่ดี = การปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เช่น การจัดเวทีให้องค์กรหรือชาวบ้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

ผู้ฟังบทเรียน เป็นการแบ่งปันการเรียนรู้เพื่อขยายสิ่งดี ๆ ให้เกิดการต่อยอด ยิ่งๆ ขึ้นไป

- การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นกระบวนการถอดบทเรียนที่เป็นการเล่าเรื่องที่มีความเป็นธรรมชาติ ปลอดภัย และสอดคล้องกับวิถีปกติของผู้คน

- การถอดบทเรียนจากการประเมินโครงการ

กล่าวโดยสรุปการทบทวนวรรณกรรมให้คำตอบว่าการประเมินดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ควรวางแผนประเมินอย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยพื้นฐานซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความศรัทธา กระบวนการดำเนินงานที่ใช้โมเดลการพัฒนาสามแบบอย่างสอดคล้องประสานกันคือการอบรมโดยตรง การเรียนรู้ในโรงเรียนและการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายทางสังคม นอกจากนี้ที่สำคัญมากการประเมินต้องดูผลสัมฤทธิ์ และผลที่ได้อื่นๆ เพื่อการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการดำเนินการเพื่อการขยายผลต่อไป



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นฐาน

สกวรัตน์ ชุ่มเซย (2543) ได้ศึกษารูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับพัฒนาครู
ประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนา
ครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรเป็นโปรแกรมการวิจัยที่มีกิจกรรมการวิจัยต่อเนื่องไปเพื่อ
สร้างเสริมการเรียนรู้และการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องของครู โปรแกรมการวิจัยควร
ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการจัดผู้เรียนเป็นรายบุคคล
ระยะที่ 2 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู ระยะที่ 3 การวิจัย
ปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ
การวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถม ศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ ควรมี
ระบบการจัดการที่ดีและมีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจนสิ่งสำคัญที่ทางโรงเรียนจะต้องทำคือ
การจัดระบบบริหารจัดการในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำวิจัยปฏิบัติการของครู เช่น การจัดเวลา
จัดตารางสอนแบบยืดหยุ่น การมอบหมายงานโดยช่วยให้ครูมีเวลามากยิ่งขึ้นสำหรับการ
เตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้
ของครู รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ปรึกษา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
และเวทีวิจัยให้ครูได้แสดงผลงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า 1) ครูยังขาดความรู้และ
ไม่เข้าใจในเรื่องการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดและ
โรงเรียนควรจัดกิจกรรมและปัจจัยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจ
และลงมือปฏิบัติการวิจัยเพื่อผลการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการใช้วิจัยปฏิบัติการเพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้ 2) ครูมีปัญหาในเรื่องภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ดังนั้น
ทางโรงเรียนควรวางแผนจัดระบบและจัดตารางเวลาให้ครูได้ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างเหมาะสม
3) ครูยังขาดที่ปรึกษา ดังนั้น หน่วยงานสนับสนุนควรจัดทำระบบข้อมูลและระบบเครือข่าย
ครูนักวิจัยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์ในการวิจัยของครู

สว้าง คำภีระ (2544) ได้ศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเข้าสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานประถมศึกษา
อำเภอทุ่งหัวช้าง สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีการ
วางแผน มีการปรับเปลี่ยนในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง คือเปิดโอกาสให้คณะกรรมการ
สถานศึกษา ตัวแทนชุมชน ครู นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ
ตรวจสอบ ประเมินโครงการ กิจกรรมนักเรียน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารในระดับมาก



สำหรับ เสรี พุทธปวน (2546) ศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำพูน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวเดียวกันว่าการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาและข้อเสนอแนะสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงการปรับระบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งบุคลากรยังไม่มีความพร้อม ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความเข้าใจความพร้อมในหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนแม่บทแผนยุทธศาสตร์มีน้อย

สมุทร ชำนาญ (2546) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าโครงสร้างองค์กรที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ส่วนการบริหารวิชาการที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การอนุมัติการเลื่อนขั้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน ขณะที่การบริหารงบประมาณ 3 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดแผนงาน งบประมาณของโรงเรียน การรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการอนุมัติการสั่งซื้อ สิ่งจำเป็นในโรงเรียน และการบริหารงานทั่วไป 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน การกำหนดนโยบายของโรงเรียน และการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน

สินธม อุ่นกอง (2546) ได้ศึกษาบทบาทของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมืองชน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการบริหารและการจัดการเรื่องของการแบ่งงาน หรือมอบหมายภาระหน้าที่รับผิดชอบ สภาพ การดำเนินงานระหว่างชุมชนและโรงเรียนในอดีตจนถึงปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตการมีส่วนร่วมในทางวิชาการเป็นประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสองประเด็นคือ ประเด็นที่หนึ่ง ชุมชนได้ติดตามข่าวทางด้านการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นค่อนข้างมาก ประเด็นที่สอง ชุมชนให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองและเห็นถึงความสำคัญของโรงเรียนในการมีส่วนให้ความช่วยเหลือชุมชนในการพัฒนาตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมมาโดยตลอด



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) เสนอรูปแบบการพัฒนาครูประจำการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งหวังให้มีการจัดการเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีสองรูปแบบ คือ พีดีซีเอ (PDCA Model) และกัลยาณมิตร ที่ครูจะได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรตามหลักคิดทางศาสนาพุทธที่ประการคือ (สุนทร อมรวิวัฒน์, 2003) ให้ใจ ร่วมใจ ทั้งใจและเปิดใจ โดยมีการนำร่องโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในปี 2544-2546 ผลการวิจัยได้รูปแบบ การฝึกอบรม 10 รูปแบบที่ได้ผลดี ครูพอใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร นักเรียนมีความสุขในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่ดีขึ้น ในปี 2546-2547 มีการทำโครงการต่อเนื่อง ดำเนินการฝึกอบรมในพื้นที่ ผลการดำเนินการ คือ ครูมีการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนการสอนในทางที่ดีขึ้น มีความตื่นตัวในการพัฒนาตัวเอง แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการทำงานเป็นทีม ตั้งใจสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนมากขึ้น มีความสุขในการอบรม ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนมากขึ้น ชอบการสอนของครู จากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรมคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญอย่างจริงจัง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้ให้การอบรมมีความเชี่ยวชาญ ได้รับความศรัทธาและ ผู้เข้ารับการอบรมสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการ จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในรูปแบบที่ดำเนินการประสบความสำเร็จด้วยดี จากผลที่ดีที่เกิดในครูและนักเรียน อย่างไรก็ตามการพัฒนาครูจะมีความยั่งยืนมากขึ้น หากมีการเพิ่มด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

นันทนา แก้วจันทร์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2” ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบ เสนอและปรับรูปแบบให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นโรงเรียนกับชุมชนเป็นหลัก ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 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)

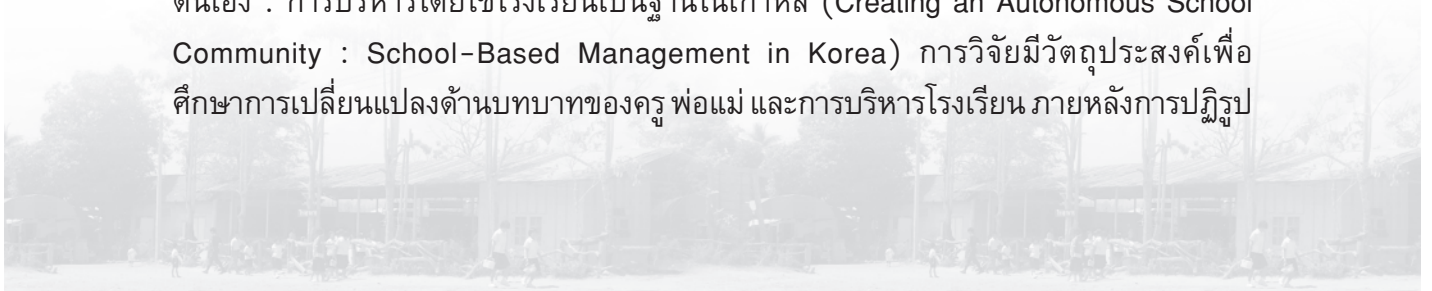


อิริโซค ประสพโชควัฒนา (2550) ศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ดังนี้ คือ ขาดงบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นของผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และขาดการประชาสัมพันธ์ โดยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ คือ การเพิ่มงบประมาณและวัสดุให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก ควรถ่ายโอนโรงเรียนให้ท้องถิ่น ไม่ควรเลือกกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ควรเป็นเลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง ควรมีการกระจายอำนาจ ผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการประชุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Teaero (1997) เห็นว่าประเทศในหมู่เกาะเล็ก เช่น Kiribati ที่ต้องส่งครูไปอบรมที่มหาวิทยาลัยนอกประเทศเป็นสิ่งที่ใช้งบประมาณมากและการพัฒนาครูไม่ทั่วถึง การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ได้รับการสนับสนุนร่วมกันของรัฐบาล องค์กรทางศาสนาและมหาวิทยาลัยจึงน่าจะเป็นแนวทางที่ดีกว่า ครูจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมกันโรงเรียนและอาจใช้วุฒิบัตรการอบรมเป็น ส่วนหนึ่งของประกาศนียบัตรการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เป็นหุ้นส่วนการร่วมมือนี้ได้

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

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



การศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศเกาหลี ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร เอกสารที่ศึกษาเป็นบันทึกการประชุมคณะกรรมการโรงเรียน รายงานและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องย้อนหลัง 4 ปี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนไม่มีบทบาทตามที่คาดหวัง อำนาจการตัดสินใจด้านหลักสูตร งบประมาณ บุคลากรยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง รัฐบาลและเขตการศึกษาไม่ได้กระจายอำนาจให้โรงเรียนเพียงพอ ผลการวิจัยยังระบุว่าความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ ครู ผู้ปกครองมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมากที่สุด บทบาทหน้าที่เหล่านี้ต้องถูกกำหนดไว้ในนโยบายทุกระดับ

Robinson & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษากรณี (Case Study Method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

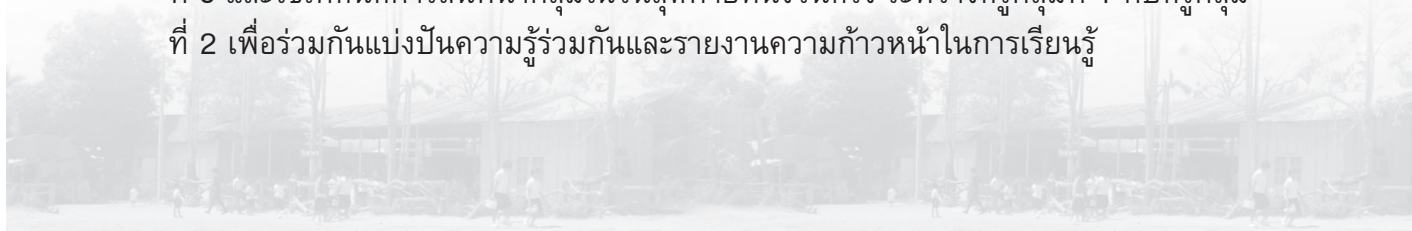
ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม (Discussion) โดยใช้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 16 คน ประเด็นการอภิปราย คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ พื้นที่ของ การพัฒนาวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานระหว่างนักวิจัยกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกมา 1 กรณี เพื่อเลือกจุดเน้นและรูปแบบการเรียนรู้ของครู จุดเน้นตามความสนใจของครู และสารสนเทศที่ครูต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักวิจัยและครูมืออาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันวางแผน และเรียนรู้ร่วมกันกับนักวิจัยคนที่สอง และครูมืออาชีพโดยใช้กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยน

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

ขั้นตอนที่ 5 การนิเทศและติดตามผล เป็นการดำเนินงานของนักวิจัยคนที่สองกับครูแต่ละคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย นักวิจัยคนที่สองจะเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินงานตามหัวข้อความสนใจของครูแต่ละคน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้อยู่ในช่วงสัปดาห์ที่ 2-สัปดาห์ที่ 6 และใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มในวันสุดท้ายหนึ่งวันครึ่ง ระหว่างครูกลุ่มที่ 1 กับครูกลุ่มที่ 2 เพื่อร่วมกันแบ่งปันความรู้ร่วมกันและรายงานความก้าวหน้าในการเรียนรู้



ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการสัมมนากลุ่มใหญ่ ประเด็นของการสัมมนา คือ ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จุดด้อยของการฝึกอบรม วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การดำเนินงานนี้ใช้เวลาหนึ่งวันครึ่ง

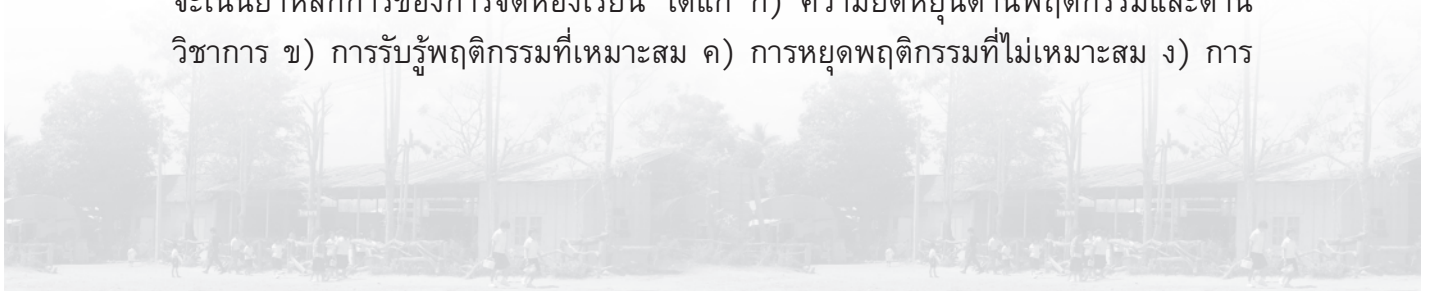
การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ 1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล 2) ผลทางบวกของกระบวนการ 3) พื้นที่สำหรับการปรับปรุง และ 4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืนซึ่งสรุปผลได้ว่ารูปแบบการอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพดี เน้นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลาและวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนาหรือจุดที่สนใจซึ่งเป็นเรื่องยาก

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

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

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้ให้การฝึกอบรมจะเน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ได้แก่ ก) ความยืดหยุ่นด้านพฤติกรรมและด้านวิชาการ ข) การรับรู้พฤติกรรมที่เหมาะสม ค) การหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ง) การ



ลงโทษและการให้แรงเสริม จ) การปรับปรุงการสอนสำหรับเด็กรายบุคคลและรายกลุ่ม
ฉ) การสอนให้เด็กมีเหตุผล และ ช) การจัดการกับปัญหาเฉพาะอย่าง รวมทั้งแนะนำการ
แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

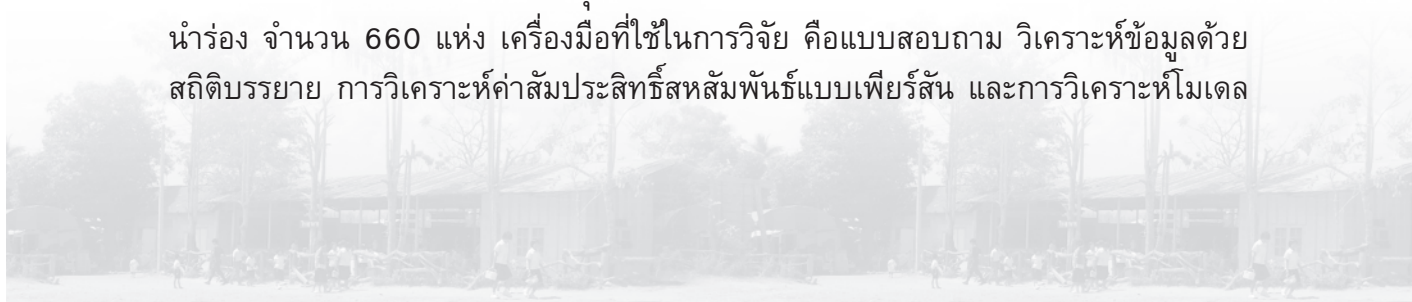
ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้
ให้การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าวมี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

เพื่อแก้ปัญหาด้านครูที่มีประสิทธิภาพในประเทศ East Africa Boaduo
(2010) เสนอว่าการพัฒนาครูในรูปแบบที่ผ่านมาที่ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการ
สัมมนา ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของครูและการแก้ปัญหาในบริบท
โรงเรียนที่แท้จริง งานวิจัยจึงมุ่งหาวิธีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่า กล่าวคือวิธีการ
ที่ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการและปัญหา ต้องการการพัฒนาที่สะท้อนความ
แตกต่างของครูแต่ละคน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ในชั้นเรียนและ
โรงเรียนของตน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานน่าจะเป็นคำตอบ
ที่เป็นทางเลือกหนึ่งที่ดีและควรนำไปใช้โดยเร็ว อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยยังระบุว่า การพัฒนา
ครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานต้องอาศัยทรัพยากรทั้งด้านบุคคล วัสดุ และสื่อการสอนที่
โรงเรียนทั้งในเขตเมืองและชนบทยังขาดแคลนในปริมาณที่มากน้อยต่างกัน

Horn and Little (2010) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งคือ
การที่ครูในโรงเรียนเดียวกันจับคู่กันปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาภายใต้บริบทเดียวกัน มีการพูดคุยปรึกษากันเพื่อการเข้าถึง ทำความเข้าใจ
ปรากฏการณ์ และเรียนรู้ร่วมกัน ในการเผชิญกับปัญหาการทำงานนับเป็นการพัฒนา
คุณภาพครูในสภาพการทำงานจริงได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขนาดเล็ก

กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ เพื่อวิเคราะห์ขนาดและ
ทิศทางของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือโรงเรียนต้นแบบขนาดเล็ก
นำร่อง จำนวน 660 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย
สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดล

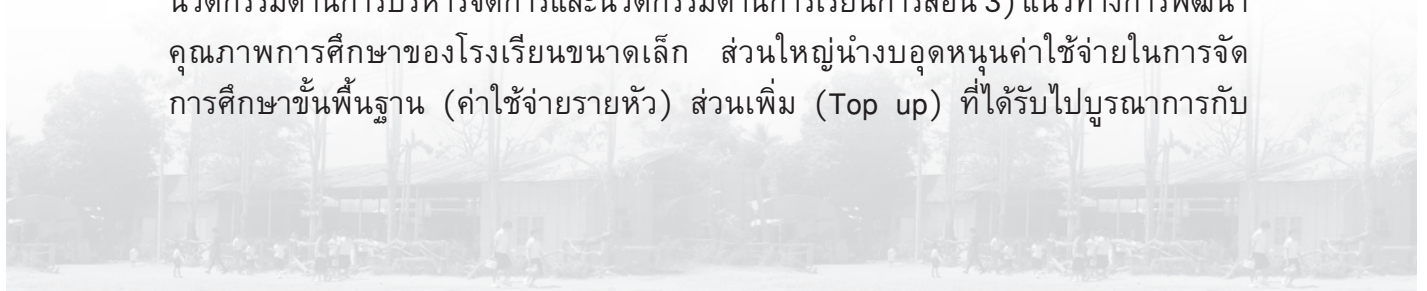


ลิสเรลผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านกระบวนการ
สนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน
8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 33 ตัวแปร ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก มีจำนวน
5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่
คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม และทักษะ 2) สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และประสบการณ์
ทางวิชาชีพ ทักษะความสามารถ และแรงจูงใจ 3) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้
ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยี อาคารสถานที่
และแหล่งการเรียนรู้ 4) การมีส่วนร่วมของชุมชน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่
การกำหนดแนวทางการศึกษา การบริหารและจัดการศึกษา และการระดมทรัพยากร และ
5) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การแปลงนโยบาย
การจัดทรัพยากร การวางแผนและจัดองค์การ และการปฏิบัติและดำเนินงาน ส่วนตัวแปร
แฝงภายใน มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ ประเมินจากตัวแปรสังเกต
ได้ 3 ตัว ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหาร
แบบศูนย์เครือข่ายโรงเรียน 2) การจัดการเรียนรู้ ประเมินจาก ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่
การเรียนรู้แบบคละชั้น การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
การผสมผสานด้วยวิธีหลากหลาย และการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
3) ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ความมีคุณธรรม
จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ความมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
ทักษะในการทำงาน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และ
ความมีสุนทรียภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษา มีความ
สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 283.74
ที่องศาอิสระ 280 มีระดับความน่าจะเป็น 0.4 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ
0.97 ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียน
ขนาดเล็กได้ร้อยละ 74 โดยปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพล
ทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้
ในขณะที่ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียน
ขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้
ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพ
โรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด



บัญชา พูนพั่ง (2553) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอยะหา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อศึกษารูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงนโยบายกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอยะหา จำนวน 10 โรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างการบริหาร คือควรจัดโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณของบุคลากร ด้านคน ควรแบ่งงานที่ไม่จำเป็นให้แก่โรงเรียนขนาดใหญ่หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะงานธุรการการเงินและพัสดุ ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการบริหารบุคคล ด้านเทคโนโลยี ควรจัดหาบุคลากรสอนคอมพิวเตอร์ จัดสรรคอมพิวเตอร์ และผู้ดูแลระบบอย่างเพียงพอ พัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้านงาน ควรจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระของโรงเรียนขนาดเล็กใช้ร่วมกันเพื่อเป็นการยกระดับ และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอยะหา ควรมี 2 รูปแบบ คือรูปแบบการหมุนเวียนครู และรูปแบบเครือข่ายประถมศึกษาอำเภอยะหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับบออดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) สังกัด สพฐ. ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก หลังจากได้รับบออดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนเพิ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พร้อมทั้งสำรวจนวัตกรรม/กิจกรรมที่มีแนวโน้มต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สรุปสาระสำคัญได้ว่า 1) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายหลังได้รับบออดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) ทั้งตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู เช่น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณ มีสื่อแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพมีความหลากหลายเพิ่มขึ้น เป็นต้น 2) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำนวนมากทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการและนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่นำบออดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) ที่ได้รับไปบูรณาการกับ



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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

อินทรา ศิลปาจารย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตาม แนวปฏิรูปการศึกษา ระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ และระดับ



มาก 5 ด้านเรียงตามลำดับ คือด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน ด้านการส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ ส่วนครูมีความต้องการในระดับมากทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้าน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ ด้าน การจัดทำหลักสูตร และด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน

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

1. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนากับกลยุทธ์ของการศึกษาทั้ง 3 ระบบ ได้แก่

1.1 การศึกษาในระบบ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

1.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

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

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



จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาที่เหมาะสมควรยึดความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาทั้งครูและคุณภาพของการเรียนรู้ของผู้เรียนควบคู่กันไป และในการพัฒนาควรใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยยึดบริบทของแต่ละโรงเรียนเป็นหลักการฝึกอบรมหรือการพัฒนาควรใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่จำเป็นต้องให้ครูออกนอกโรงเรียน โดยทั้งผู้เรียนไว้ตามลำพัง การฝึกอบรมที่โรงเรียนจะช่วยให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและผู้เรียนจากสภาพการปฏิบัติงานจริงอย่างผสมกลมกลืนกับชีวิตประจำวันของครู ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่คงทนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงรายในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

เกณฑ์การสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ

คณะทำงานวิจัยได้ประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ เพื่อคัดสรรโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการสรรหาคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

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



4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา อันได้แก่ศึกษานิเทศก์ที่ดูแลรับผิดชอบโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัดอยู่ มีความเห็นชอบและยินดีสนับสนุนและเข้าร่วมการดำเนินงานในครั้งนี้

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

จากเกณฑ์ในการคัดสรรโรงเรียนเป้าหมายข้างต้น ทำให้ได้โรงเรียนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ที่เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

ตาราง 1 กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียน	อำเภอ	จำนวน	
		ครู	นักเรียน
1. บ้านรินหลวง	เชียงดาว	10	210
2. บ้านห้วยทรายขาว	เชียงดาว	9	94
3. บ้านห้วยจะคำน ตชด. อนุสรณ์	เชียงดาว	16	259
4. ชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม	แม่แจ่ม	8	103
5. บ้านสามสบ	แม่แจ่ม	7	63

ตาราง 2 กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

โรงเรียน	อำเภอ	จำนวน	
		ครู	นักเรียน
1. บ้านป่าตึงงาม	แม่สลอง	8	82
2. แม่สลองใน	แม่จัน	11	104
3. ปางมะกาดวิทยา	เวียงป่าเป้า	16	108
4. เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5	แม่สาย	11	118
5. บ้านห้วยไร่สามัคคี	แม่ฟ้าหลวง	12	195



วิธีการสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน

การสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโครงการครั้งนี้ นับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเริ่มจากการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทางโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตามด้วยการสร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานร่วมกันทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการพัฒนา ตลอดจนสร้างความมั่นใจให้ทุกฝ่ายได้เห็นประโยชน์และคุณค่าที่จะได้รับการดำเนินงานร่วมกัน โดยยึดคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นการผดุงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพชั้นสูงในวิชาชีพครูต่อไป

กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน

ขั้นที่ 1 ประชุมนักวิจัยและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้ตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ขั้นที่ 4 ดำเนินการทดลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนทั้ง 10 โรงเรียน ในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย พร้อมกับติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในลักษณะการวิจัยและพัฒนา

ขั้นที่ 5 การติดตาม เพื่อรวบรวมข้อมูลในส่วนที่ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม การประชุมนักวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การถอดบทเรียน การสรุปผลการวิจัยและการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป



ขั้นที่ 1 ประชุมนักวิจัยและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนและกำหนด
แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แผน
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้



ภาพ 6 Module แผนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้ตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูลใน
การดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

กำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้ตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษา จากการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเครื่องมือในโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ณ โรงแรมวี วารี รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอแม่แตง
จังหวัดเชียงใหม่ ได้ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ
ด้วย 3 ส่วน คือ

- 1) ตัวชี้วัดคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนา
ปัจจัยและเงื่อนไขต่อความสำเร็จของโครงการฯ และบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย
โรงเรียน ชุมชน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) คุณภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนาของโครงการฯ



3) คุณภาพของนักเรียนที่เกิดจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาจากโครงการฯ

จัดทำเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) เครื่องมือสำหรับใช้ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลในระหว่างทดลองใช้รูปแบบฯ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงรูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การสังเกต Focus group การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสัมภาษณ์ ฯลฯ ข้อมูลที่ได้มาจะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาพัฒนา รูปแบบฯ ให้ดียิ่งขึ้น

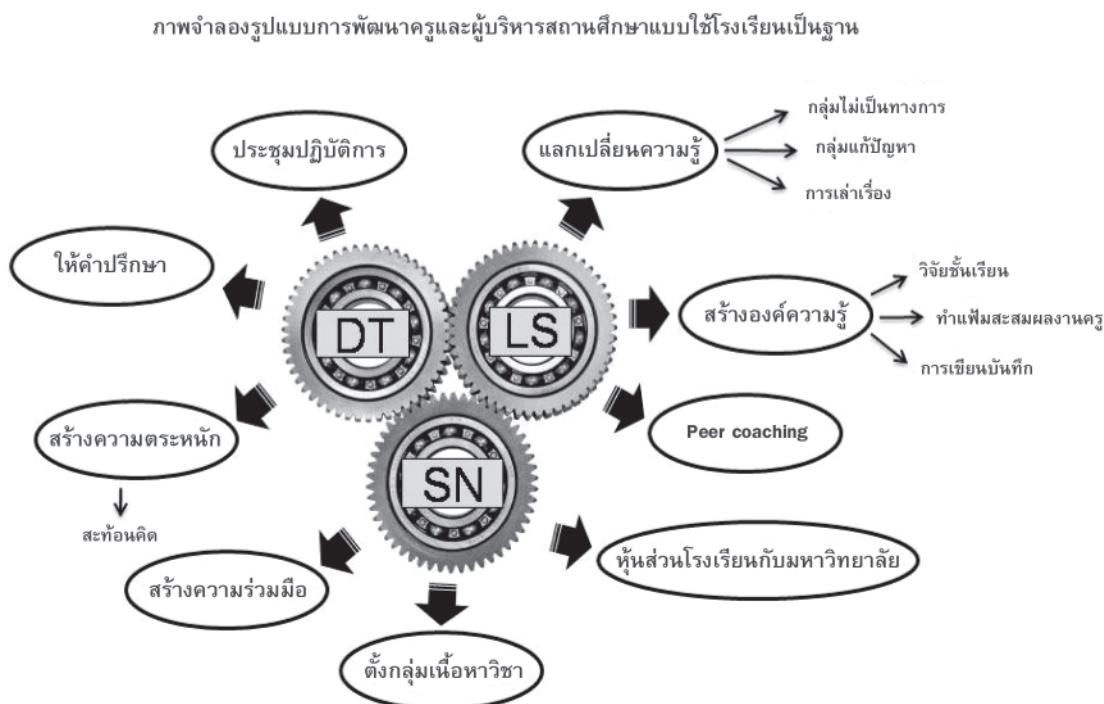
2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบฯ จะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ใช้ประเมินรูปแบบการพัฒนาฯ ประเมินคุณภาพครูผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจะสร้างตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเครื่องมือในโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ณ โรงแรมริวารี รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ขั้นที่ 3 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กระยะที่ 1 เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดรูปแบบ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และการประเมินผลดังแสดง

รูปแบบการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตาม module การฝึกอบรมสามแบบอย่างสอดคล้องกัน ขั้วเคลื่อนซึ่งกันและกัน เพื่อส่งผลกระทบต่อการพัฒนาครู ผู้บริหารและนักเรียน คือ 1) การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training : DT) 2) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School : LS) และ 3) การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยผ่านเครือข่ายทางสังคม (Learning Out of School via Social Network : SN)





ภาพ 7 ภาพจำลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

DT = การฝึกอบรมตรง (Direct Training)

LS = การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)

SN = การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่นๆนอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคม (Social Network)

จุดประสงค์การฝึกอบรม สำหรับครู และผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ

1. เพื่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญของการใช้วัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
2. เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะคิด
3. เพื่อให้ครูใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการเนื้อหาสาระวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน และใช้เทคนิคการสอนได้ในหลายสาระวิชา



4. เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน เช่น การสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชนเผ่า การสอนสาระวิชาคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์

5. เพื่อให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันในโรงเรียน

6. เพื่อให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันกับคนอื่นนอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายทางสังคม Facebook

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. การ Share จัดเก็บและสรุปข้อมูล
 - 1.1 การสมัครสมาชิก การใช้ การ Share ข้อมูลทาง Facebook
 - 1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Peer Coaching และการเขียนสะท้อนคิด
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการควบคุมชั้นเรียน
 - 2.1 การวางแผนการสอนที่บูรณาการทักษะคิด
 - 2.2 การตั้งคำถามที่พัฒนาทักษะคิดระดับสูง
 - 2.3 การสอนแบบอภิปัญญา (ผัง KWL+ QAR)
 - 2.4 การเรียนแบบร่วมมือ (Jigsaw Technique)
 - 2.5 การสอนภาษาไทยสำหรับผู้เริ่มเรียนที่เป็นชนเผ่า โดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach) และการวางแผนการสอนแบบ 3P
 - 2.6 Power Teaching
3. การทำวิจัยชั้นเรียน
4. การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน



ตาราง 3 รายละเอียดกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ครั้งที่	การฝึกอบรมตรง	การเรียนรู้ในโรงเรียน	การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม
1	การตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะคิดระดับต่างๆ	แนะนำการใช้ Peer Coaching การเขียนสะท้อนคิด	แนะนำการใช้ Facebook
2	การสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชนเผ่า/การเรียนรู้แบบร่วมมือ/ Mapping	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามผล การประเมิน	การกระตุ้นการใช้ Facebook
3	การเรียนรู้แบบร่วมมือ/ Mapping / KWL	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามผล การประเมิน	แสดงตัวอย่างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Facebook
4	QAR/ Power Teaching ติดตามผล การประเมิน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการวิจัยชั้นเรียน	แสดงตัวอย่างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Facebook

ขั้นที่ 4 ดำเนินการทดลองรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา กับโรงเรียนทั้ง 10 โรง ในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย พร้อมกับติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในลักษณะการวิจัยและพัฒนา

ขั้นที่ 5 การติดตาม เพื่อรวบรวมข้อมูลในส่วนที่ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม การประชุมนักวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล การถอดบทเรียน การสรุปผลการวิจัย และการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) และในขั้นตอนสุดท้ายจะมีการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

นำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงานต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมประชุมนำเสนอผลการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดขึ้น



สรุปผลการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบฯ ถอดบทเรียนผลการดำเนินงาน
นักวิจัยและโรงเรียนร่วมกันปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ของพื้นที่ให้สมบูรณ์ จัดทำแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาฯ
จัดทำรายงานผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
เสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ตาราง 4 กำหนดการลงพื้นที่โรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย

ครั้งที่	จังหวัด	วัน เดือน ปี	โรงเรียน	กิจกรรม	รายละเอียด กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ผลปลายทางและ การดำเนินงาน ตามแผน
1	เชียงใหม่	12 มิ.ย. 55	บ้านรินหลวง (เช้า)	1. Direct Training 2. Learning in School 3. Social Network	ทักษะการคิด (Hotgher Order Thinking Skills : HOTS)	ครูและผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับ การฝึกอบรม มีการนำความรู้ จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการกำหนด จุดประสงค์ การเรียนรู้ มี ความพึงพอใจ มีความมั่นใจ เห็นคุณค่า ประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้ ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับเพื่อนครู ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผน
			บ้านห้วยทรายขาว (บ่าย)			
		13 มิ.ย. 55	บ้านห้วยจะคำน (เช้า)			
			ชุมชนบ้านพร้าวห่ม (เช้า)			
	เชียงราย	15 มิ.ย. 55	บ้านสามสบ (บ่าย)			
			บ้านป่าตึงงาม (เช้า)			
		19 มิ.ย. 55	บ้านแม่สลอนโน (บ่าย)			
			เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ (เช้า)			
		20 มิ.ย. 55	บ้านห้วยไร่สามัคคี (บ่าย)			
		22 มิ.ย. 55	ปางมะหาดวิทยา (เช้า)			

ตาราง 4 (ต่อ)

ครั้งที่	จังหวัด	วัน เดือน ปี	โรงเรียน	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ผลปลายทางและ การดำเนินงาน ตามแผน	
2	เชียงใหม่	26 มิ.ย. 55	บ้านรินหลวง (เช้า)	1. Direct Training 2. Learning in School 3. Social Network	การสอนภาษาไทย สำหรับนักเรียน ชนเผ่าโดยวิธี ธรรมชาติ (3P)	ครูและผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับ การฝึกอบรม มีการนำความรู้ จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการกำหนด จุดประสงค์ การเรียนรู้ มี ความพึงพอใจ	
			บ้านห้วยทรายขาว (บ่าย)				
		27 มิ.ย. 55	บ้านห้วยจะคำน (เช้า)		การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning)		
		29 มิ.ย. 55	ชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม (เช้า)				ทักษะการคิด (HOTS)
			บ้านสามสบ (บ่าย)				
	เชียงราย	3 ก.ค. 55	บ้านป่าดิงงาม (เช้า) (Cooperative)	การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning) การสอนภาษาไทย สำหรับนักเรียน ชนเผ่าโดยวิธี ธรรมชาติ (3P) การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียน การสอน	มีความมั่นใจ เห็นคุณค่า ประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้ ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับเพื่อนครู ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผน		
			บ้านแม่สลองใน (บ่าย) (3P)				
		4 ก.ค. 55	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ (เช้า) (3P)				
		10 ก.ค. 55	ปางมะหาดวิทยา (เช้า) (Cooperative) / (Semantic Map)				

ตาราง 4 (ต่อ)

ครั้งที่	จังหวัด	วัน เดือน ปี	โรงเรียน	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ผลปลายทางและ การดำเนินงาน ตามแผน
3	เชียงใหม่	13 ก.ค. 55 (เฉพาะ ผู้บริหาร)	บ้านรินหลวง , บ้านห้วย ทรายขาว, บ้านห้วยจะคำน , ชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม , บ้านสามสบ	1. Direct Training 2. Learning in School 3. Social Network	การบริหารจัดการ ในโรงเรียนเพื่อ ส่งเสริมการ ฝึกอบรมโดยตรง/ การเรียนรู้ใน โรงเรียนและ การใช้เครือข่าย ทางสังคม	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับ การฝึกอบรม มีการนำความรู้ จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการกำหนด จุดประสงค์ การเรียนรู้ มี ความพึงพอใจ มีความมั่นใจ เห็นคุณค่า ประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้ ในการบริหาร และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับผู้บริหาร สถานศึกษา ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผน
	เชียงราย		บ้านป่าดงงาม , บ้านแม่สลองใน, เจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ , บ้านห้วยไร่สามัคคี , ปางมะหาดวิทยา			



ตาราง 4 (ต่อ)

ครั้งที่	จังหวัด	วัน เดือน ปี	โรงเรียน	กิจกรรม	รายละเอียด กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ผลปลายทางและ การดำเนินงาน ตามแผน
4	เชียงใหม่	11 กค 55	ชุมชนบ้านพร้าวห่ม (เข้า)	1. Direct Training 2. Learning in School 3. Social Network	การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียน การสอน	ครูและผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับ การฝึกอบรม
		24 กค 55	บ้านห้วยจะคำน (เข้า)			
		27 ก.ค. 55	บ้านรินหลวง (เข้า)			
			บ้านห้วยทรายขาว (บ่าย)			
	เชียงราย	30 ก.ค. 55	บ้านสามสบ / (บ่าย)		การสอน ภาษาไทยสำหรับ นักเรียนชนเผ่า โดยวิธีธรรมชาติ (3P)	มีการนำความรู้ จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการกำหนด จุดประสงค์ การเรียนรู้ มี
		31 ก.ค 55	บ้านป่าตึงงาม (เข้า)		การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียน การสอน	ความพึงพอใจ มีความมั่นใจ เห็นคุณค่า ประโยชน์ในการ
			บ้านแม่สลองใน (บ่าย)			
		1 ส.ค. 55	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ (เข้า)		การสอน ภาษาไทยสำหรับ นักเรียนชนเผ่า โดยวิธีธรรมชาติ (3P) การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียน การสอน	นำไปประยุกต์ใช้ ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับเพื่อนครู ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามแผน
			บ้านห้วยไร่สามัคคี (บ่าย)			

ตาราง 4 (ต่อ)

ครั้งที่	จังหวัด	วัน เดือน ปี	โรงเรียน	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ผลปลายทางและ การดำเนินงาน ตามแผน
5	เชียงใหม่	7 ส.ค. 55	บ้านรินหลวง (เข้า)	1. Direct Training 2. Learning in School 3. Social Network	การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning) วิจัยในชั้นเรียน	ครูและผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับ การฝึกอบรม มีการนำความรู้ จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการกำหนด จุดประสงค์ การเรียนรู้ มี ความพึงพอใจ มีความมั่นใจ เห็นคุณค่า ประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้
			บ้านห้วยทรายขาว (บ้าย)			
		8 ส.ค. 55	บ้านห้วยจะค่าน (เข้า)			
			10 ส.ค. 55			
	บ้านสามสบ (เข้า)/(บ้าย) (อบรมที่พร้าวหนุ่ม)	การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียน การสอน การเรียน แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และ วิจัยในชั้นเรียน			ไปใช้ในการกำหนด จุดประสงค์ การเรียนรู้ มี ความพึงพอใจ มีความมั่นใจ เห็นคุณค่า ประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้	
	เชียงราย		21 ส.ค.55			บ้านป่าตึงงาม (เข้า)
		บ้านแม่สลองใน (บ้าย)				
		22 ส.ค. 55	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ (เข้า)			
			บ้านห้วยไร่สามัคคี (บ้าย)			
		31 ส.ค. 55	ปางมะหาดวิทยา (เข้า)			
6	เชียงราย	3 ต.ค. 55	บ้านป่าตึงงาม (เข้า)	ติดตาม ความก้าวหน้า และประเมินผล	ติดตาม ความก้าวหน้า และประเมินผล	ติดตาม ความก้าวหน้า และประเมินผล
		4 ต.ค. 55	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ (เข้า)			
		4 ต.ค. 55	บ้านห้วยไร่สามัคคี (บ้าย)			
		4 ต.ค. 55	บ้านแม่สลองใน (บ้าย)			

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะทำงานวิจัยได้ดำเนินการประชุมเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยมีเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งหมด 8 ฉบับ ดังนี้

1. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)
2. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)
3. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)
4. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน
5. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)
6. แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาประเมินในภาพรวม
7. แบบประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
8. แบบสะท้อนคิดโครงการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา



เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล

ในการแปลความค่าเฉลี่ยผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและผลการฝึกอบรมของโรงเรียนขนาดเล็กใช้เกณฑ์แปลความ ดังนี้

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

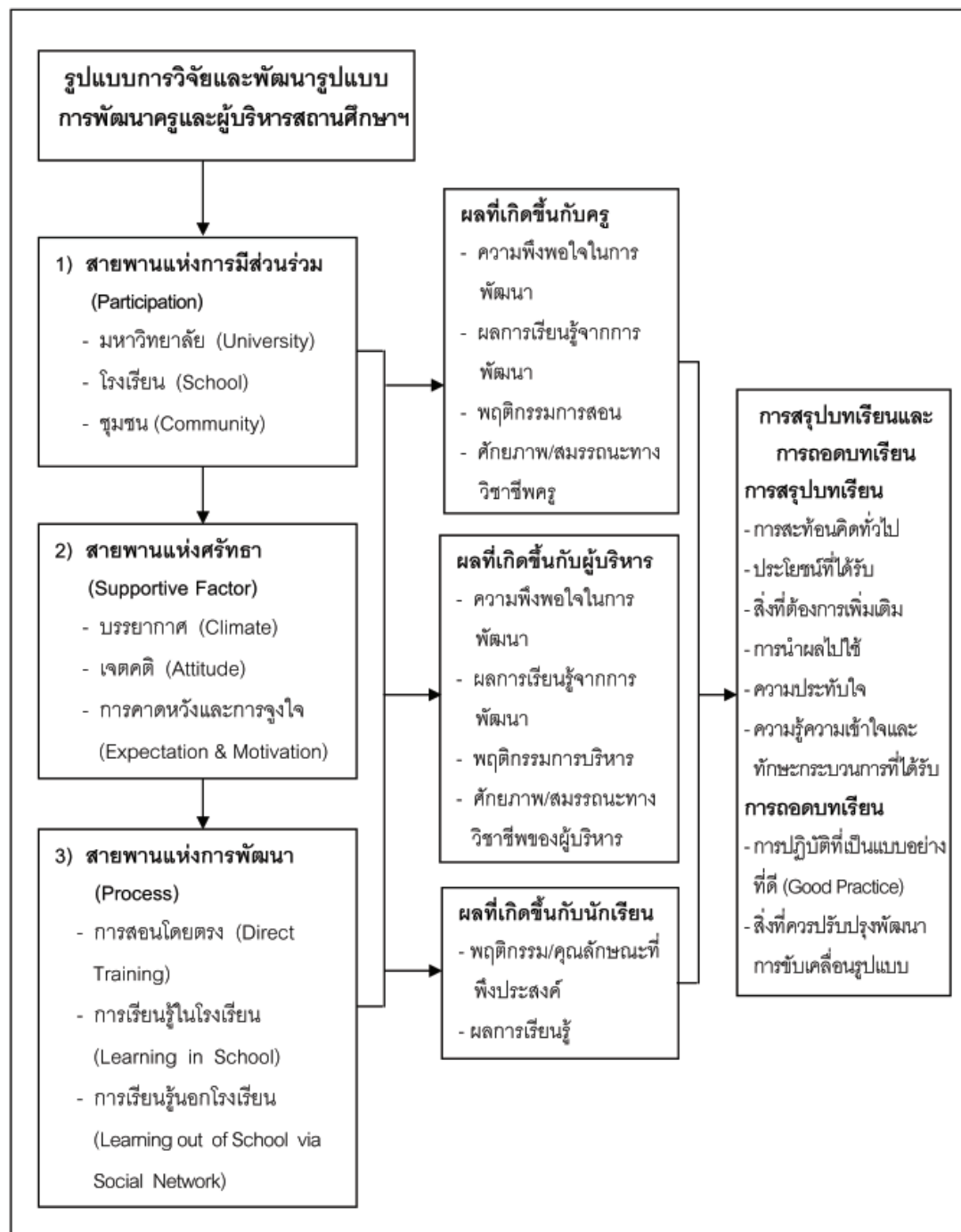
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

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

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้





ภาพ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิจัย

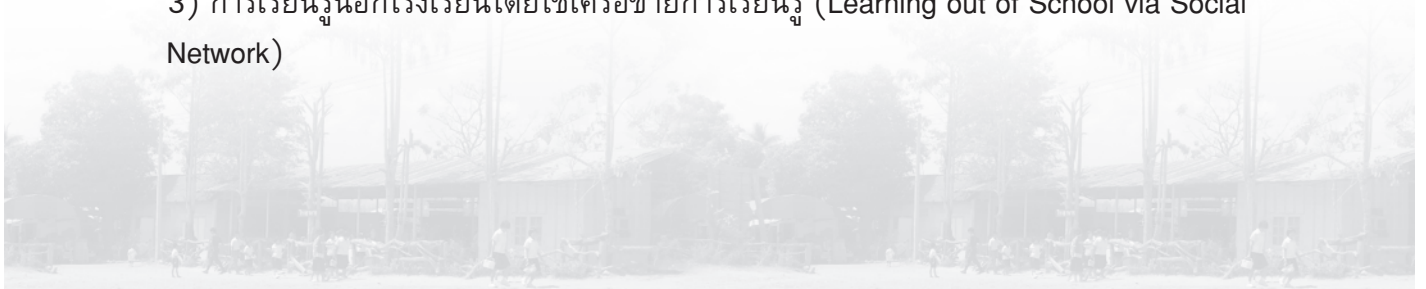
การวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กใน 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1.1) การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน 1.2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ 1.3) กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 3 ด้าน คือ ด้านครู ด้านผู้บริหาร และด้านนักเรียน 3) เพื่อถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาครั้งนี้คณะผู้วิจัย ขอนำเสนอเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ใน 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1.1 การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน

1.2 ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ

1.3 กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) 2) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และ 3) การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)



ตอนที่ 2 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย 3 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านครู
- 2.2 ด้านผู้บริหาร
- 2.3 ด้านนักเรียน

ตอนที่ 3 ผลการถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ตอนที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

การนำเสนอผลตอนที่ 1 เพื่อตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไรบ้าง โดยมีคำถามย่อย 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร 2) ปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านบรรยากาศ เจตคติ การคาดหวัง และแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร และ 3) กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งครอบคลุมเรื่องการฝึกอบรมโดยตรง การเรียนรู้ในโรงเรียนและการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคมเป็นอย่างไร ผลการวิจัยตอนที่ 1 เป็นดังนี้

ผลการศึกษาสภาพทั่วไป ดังตาราง 5



ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	39	45.88
2) หญิง	46	54.12
2. อายุปัจจุบัน		
1) 21 - 30 ปี	27	31.76
2) 31 - 40 ปี	30	35.29
3) 41 - 50 ปี	18	21.18
4) 51 - 60 ปี	10	11.76
3. ตำแหน่ง		
1) ครูผู้สอน	75	88.24
2) ผู้บริหารสถานศึกษา	10	11.76
4. วุฒิสถที่สุด		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.71
2) ปริญญาตรี	64	75.29
3) ปริญญาโท	16	18.82
4) ปริญญาเอก	1	1.18
5. วิชาเอกที่จบ		
1) บริหารการศึกษา	11	12.94
2) ภาษาอังกฤษ	9	10.59
3) ปฐมวัย	8	9.41
4) ประถมศึกษา	8	9.41
5) ภาษาไทย	6	7.06
6) สังคมศึกษา	6	7.06
7) คอมพิวเตอร์	5	5.88
8) ศิลปะ/อุตสาหกรรมศิลป์	3	3.53
9) หลักสูตรและการสอน	2	2.35
10) วิจัยและสถิติการศึกษา	2	2.35
11) วิทยาศาสตร์	2	2.35
12) วิทยาศาสตร์การกีฬา	2	2.35
13) ธุรกิจการศึกษา	2	2.35
14) การวัดและประเมินผล	1	1.18
15) สถิติประยุกต์	1	1.18

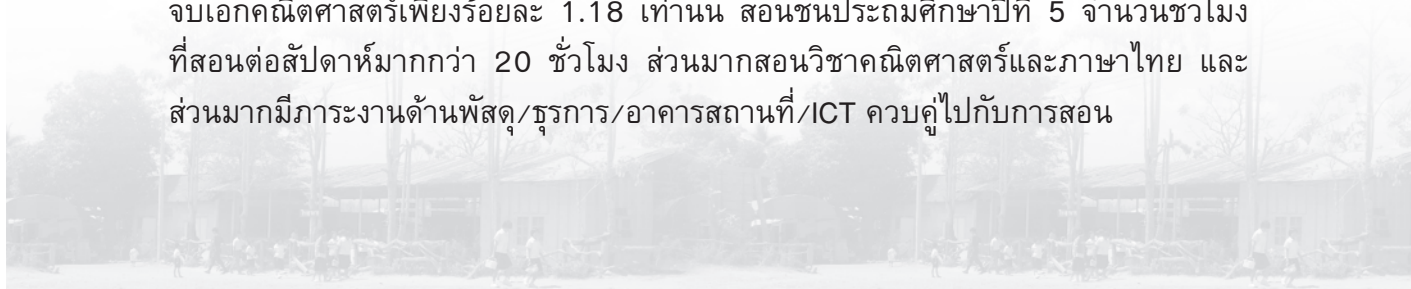
ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. วิชาเอกที่จบ (ต่อ)		
16) การศึกษาและการพัฒนาสังคม	1	1.18
17) คหกรรมศาสตร์	1	1.18
18) พลศึกษา	1	1.18
19) การศึกษานอกระบบ	1	1.18
20) นาฏศิลป์ไทย	1	1.18
21) อุตสาหกรรม	1	1.18
22) เกษตรศาสตร์	1	1.18
23) ภาษาศาสตร์	1	1.18
24) เทคโนโลยี	1	1.18
25) คณิตศาสตร์	1	1.18
26) บริหารธุรกิจ	1	1.18
27) จิตวิทยา	1	1.18
28) ชีววิทยา	1	1.18
29) ไม่ตอบ	4	4.71
6. ชั้นที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) ชั้นอนุบาล	8	3.32
2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	31	12.86
3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	33	13.69
4) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	32	13.28
5) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	35	14.52
6) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	40	16.60
7) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	38	15.77
8) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3	15	6.22
9) นักเรียนบกพร่องทางการเรียนรู้	1	0.41
10) ไม่ตอบ	8	3.32
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
1) ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง	4	4.71
2) 6 - 10 ชั่วโมง	8	9.41
3) 11 - 15 ชั่วโมง	2	2.35
4) 16 - 20 ชั่วโมง	17	20.00
5) มากกว่า 20 ชั่วโมง	49	57.65
6) ไม่ตอบ	5	5.88

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
8. วิชาที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) คณิตศาสตร์	41	13.95
2) ภาษาไทย	41	13.95
3) การงานอาชีพและเทคโนโลยี	38	12.93
4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	38	12.93
5) วิทยาศาสตร์	33	11.22
6) ศิลปะ	33	11.22
7) สุขศึกษาและพลศึกษา	27	9.18
8) ภาษาต่างประเทศ	32	10.88
9) ไม่ตอบ	11	3.74
9. ภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) งานวิชาการ	11	7.33
2) งานกิจการนักเรียน /ทะเบียนนักเรียน/วัดผล	14	9.33
3) งานบุคลากร	5	3.33
4) งานการเงิน	11	7.33
5) งานพัสดุ/ธุรการ/อาคารสถานที่/ICT	42	28.00
6) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	19	12.67
7) อนามัย/การส่งเสริมสุขภาพโรงเรียน	9	6.00
8) ห้องสมุด	7	4.67
9) งานบริหาร	7	4.67
10) โครงการอาหารกลางวัน/อาหารเสริม	1	0.67
11) ควบคุมนักเรียนพักนอน	1	0.67
12) งานประกันคุณภาพการศึกษา	1	0.67
13) งานพัฒนสถานศึกษาพอเพียง	6	4.00
14) งานออมทรัพย์/สหกรณ์/กองทุนมูลนิธิ/ทุนการศึกษา	7	4.67
15) ไม่ตอบ	9	6.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 54.12 เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีลักษณะ ดังนี้ อายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพเป็นครู จบการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ มากกว่าร้อยละ 10 จบการศึกษาวิชาเอกบริหารการศึกษาหรือภาษาอังกฤษ และจบเอกคณิตศาสตร์เพียงร้อยละ 1.18 เท่านั้น สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง ส่วนมากสอนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย และส่วนมากมีภาระงานด้านพัสดุ/ธุรการ/อาคารสถานที่/ICT ควบคู่ไปกับการสอน



1.1 การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน ดังตาราง 6 ถึง 8

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่

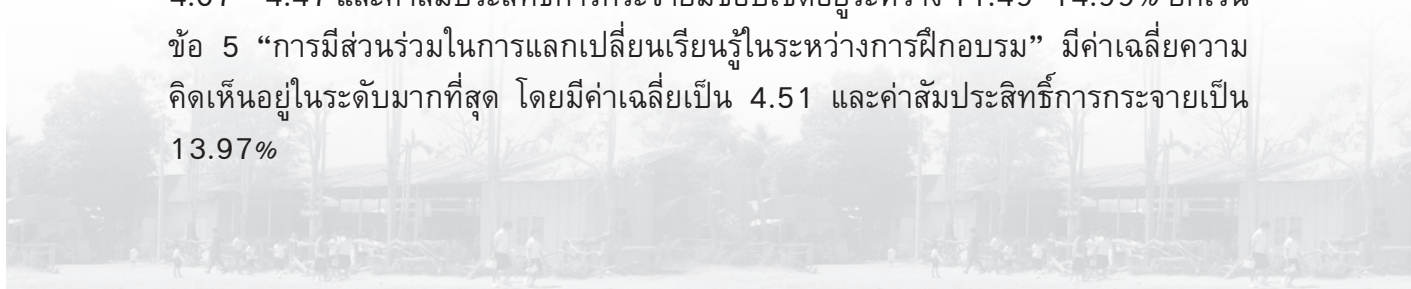
การมีส่วนร่วม (Participation)	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาที่ต้องการพัฒนา	3.98	0.70	17.59	มาก
2. การมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการพัฒนาการศึกษา	3.87	0.69	17.83	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับการฝึกอบรมโดยตรงที่โรงเรียนเป็นฐาน	4.30	0.72	16.74	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการอบรมโดยตรง	4.20	0.61	14.52	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรม	4.13	0.65	15.74	มาก
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลังการฝึกอบรมโดยตรงแต่ละครั้ง	4.15	0.70	16.87	มาก
7. การมีส่วนร่วมในการนำผลการฝึกอบรมโดยตรงไปใช้ในชั้นเรียน หรือไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.20	0.72	17.14	มาก
8. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการอบรมโดยตรง	3.97	0.62	15.62	มาก
9. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการฝึกอบรมโดยตรงแก่วิทยากร	3.75	0.81	21.60	มาก
10. การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการพัฒนาผู้เรียนหลังการฝึกอบรมโดยตรง	3.90	0.63	16.15	มาก
รวม	4.04	0.43	10.64	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 4.30 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 14.52%-21.60%

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงราย

การมีส่วนร่วม (Participation)	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาที่ต้องการพัฒนา	4.09	0.47	11.49	มาก
2. การมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการพัฒนาการศึกษา	4.11	0.53	12.90	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับการฝึกอบรมโดยตรง ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.38	0.61	13.93	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติการกิจกรรมระหว่าง การอบรมโดยตรง	4.47	0.59	13.20	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่าง การฝึกอบรม	4.51	0.63	13.97	มากที่สุด
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยตรงแต่ละครั้ง	4.40	0.65	14.77	มาก
7. การมีส่วนร่วมในการนำผลการฝึกอบรมโดยตรง ไปใช้ในชั้นเรียน หรือไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.31	0.60	13.92	มาก
8. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลัง การอบรมโดยตรง	4.16	0.60	14.42	มาก
9. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับหลัง การฝึกอบรมโดยตรงแก่วิทยากร	4.07	0.61	14.99	มาก
10. การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการพัฒนา ผู้เรียนหลังการฝึกอบรมโดยตรง	4.20	0.59	14.05	มาก
รวม	4.27	0.43	10.07	มาก

จากตาราง 7 พบว่าระดับการประเมินความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัด
เชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.27 และเมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง
4.07 - 4.47 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.49-14.99% ยกเว้น
ข้อ 5 “การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรม” มีค่าเฉลี่ยความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.51 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น
13.97%



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

การมีส่วนร่วม (Participation)	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาที่ต้องการพัฒนา	4.04	0.59	14.60	มาก
2. การมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการพัฒนาการศึกษา	4.00	0.62	15.50	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับการฝึกอบรมโดยตรง ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.34	0.66	15.21	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่าง การอบรมโดยตรง	4.34	0.61	14.06	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่าง การฝึกอบรม	4.33	0.66	15.24	มาก
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยตรงแต่ละครั้ง	4.28	0.68	15.89	มาก
7. การมีส่วนร่วมในการนำผลการฝึกอบรมโดยตรง ไปใช้ในชั้นเรียน หรือไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.26	0.66	15.49	มาก
8. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลัง การอบรมโดยตรง	4.07	0.61	14.99	มาก
9. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับหลัง การฝึกอบรมโดยตรงแก่วิทยากร	3.92	0.74	18.88	มาก
10. การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการพัฒนา ผู้เรียนหลังการฝึกอบรมโดยตรง	4.06	0.62	15.27	มาก
รวม	4.16	0.44	10.58	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการใช้
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.16 และเมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง
3.92 - 4.28 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 14.99-18.88%

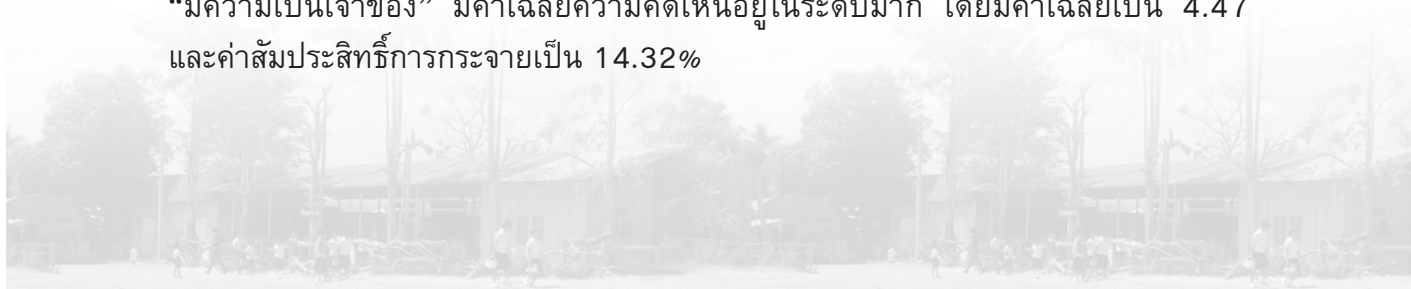


1.2 ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ (Climate) เจตคติ (Attitude) และการคาดหวังและการจูงใจ (Expectation & Motivation) ดังตาราง 9 ถึง 17

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบรรยากาศของการพัฒนา (Climate)

ด้านบรรยากาศของการพัฒนา	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. มีความอบอุ่น	4.75	0.49	10.32	มากที่สุด
2. มีความเป็นมิตร	4.77	0.53	11.11	มากที่สุด
3. ความเป็นอิสระในการแสดงออก	4.67	0.53	11.35	มากที่สุด
4. มีความเปิดเผย	4.65	0.58	12.47	มากที่สุด
5. มีความพึงพอใจ	4.70	0.52	11.06	มากที่สุด
6. มีความช่วยเหลือกัน	4.57	0.59	12.91	มากที่สุด
7. ความเป็นเจ้าของ	4.47	0.64	14.32	มาก
8. มีสัมพันธภาพที่ดี	4.75	0.44	9.26	มากที่สุด
9. ได้รับการยอมรับ	4.65	0.53	11.40	มากที่สุด
10. ไม่เคร่งเครียด	4.53	0.68	15.01	มากที่สุด
รวม	4.65	0.40	8.60	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบรรยากาศของการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.65 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.47 - 4.53 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.26-15.01% ยกเว้นรายการข้อ 7 “มีความเป็นเจ้าของ” มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.47 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 14.32%



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านบรรยากาศของการพัฒนา (Climate)

ด้านบรรยากาศของการพัฒนา	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. มีความอบอุ่น	4.76	0.48	10.08	มากที่สุด
2. มีความเป็นมิตร	4.84	0.42	8.68	มากที่สุด
3. ความเป็นอิสระในการแสดงออก	4.80	0.40	8.33	มากที่สุด
4. มีความเปิดเผย	4.69	0.51	10.87	มากที่สุด
5. มีความพึงพอใจ	4.73	0.50	10.57	มากที่สุด
6. มีความช่วยเหลือกัน	4.64	0.53	11.42	มากที่สุด
7. ความเป็นเจ้าของ	4.40	0.58	13.18	มาก
8. มีสัมพันธภาพที่ดี	4.82	0.39	8.09	มากที่สุด
9. ได้รับการยอมรับ	4.71	0.46	9.77	มากที่สุด
10. ไม่เคร่งเครียด	4.69	0.47	10.02	มากที่สุด
รวม	4.71	0.38	8.07	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านบรรยากาศของการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.71 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.64 - 4.84 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 8.09-13.18% ยกเว้นรายการข้อ 7 “มีความเป็นเจ้าของ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.40 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 13.18%



ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้านบรรยากาศของการพัฒนา

ด้านบรรยากาศของการพัฒนา	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. มีความอบอุ่น	4.75	0.49	10.32	มากที่สุด
2. มีความเป็นมิตร	4.81	0.48	9.98	มากที่สุด
3. มีความเป็นอิสระในการแสดงออก	4.74	0.47	9.92	มากที่สุด
4. มีความเปิดเผย	4.67	0.54	11.56	มากที่สุด
5. มีความพึงพอใจ	4.72	0.50	10.59	มากที่สุด
6. มีความช่วยเหลือกัน	4.61	0.56	12.15	มากที่สุด
7. มีความเป็นเจ้าของ	4.44	0.61	13.74	มาก
8. มีสัมพันธภาพที่ดี	4.79	0.41	8.56	มากที่สุด
9. ได้รับการยอมรับ	4.68	0.49	10.47	มากที่สุด
10. ไม่เคร่งเครียด	4.61	0.58	12.58	มากที่สุด
รวม	4.68	0.38	8.12	มากที่สุด

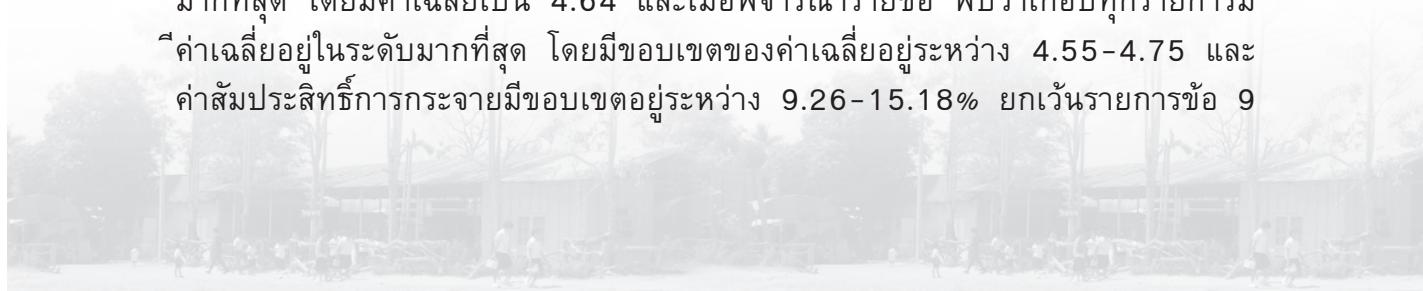
จากตาราง 11 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้านบรรยากาศของการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.68 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.61 - 4.81 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 8.56-12.58% ยกเว้นรายการข้อ 7 “มีความเป็นเจ้าของ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.44 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 13.74%



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านเจตคติต่อการพัฒนา

ด้านเจตคติต่อการพัฒนา	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานนี้ เป็นรูปแบบที่เหมาะสม	4.55	0.55	12.09	มากที่สุด
2. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานนี้ เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์	4.75	0.44	9.26	มากที่สุด
3. มีความเต็มใจที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครู และผู้บริหาร	4.65	0.48	10.32	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นแหล่งรวมวิชาการที่ สามารถ พัฒนาครูและผู้บริหารฯ ได้ดี	4.70	0.46	9.79	มากที่สุด
5. คุณภาพของครูจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน	4.68	0.53	11.32	มากที่สุด
6. คุณภาพของผู้เรียนต้องอาศัยครูทุกคนใน โรงเรียนช่วยกันพัฒนา	4.70	0.52	11.06	มากที่สุด
7. นักเรียนทุกคนมีโอกาที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพได้	4.60	0.55	11.96	มากที่สุด
8. กิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงมีประโยชน์	4.65	0.53	11.40	มากที่สุด
9. การได้รับการฝึกอบรมโดยตรงก่อให้เกิด ความตื่นตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.48	0.68	15.18	มาก
10. การร่วมโครงการครั้งนี้ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์	4.68	0.53	11.32	มากที่สุด
11. การร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงช่วยให้เกิด ความสนใจในการพัฒนาผู้เรียน	4.60	0.59	12.83	มากที่สุด
รวม	4.64	0.39	8.41	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการ
ดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านเจตคติต่อการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.64 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.55-4.75 และ
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.26-15.18% ยกเว้นรายการข้อ 9



“การได้รับการฝึกอบรมโดยตรงก่อให้เกิดความตื่นตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน”
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.48 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 15.18%

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านเจตคติต่อการพัฒนา

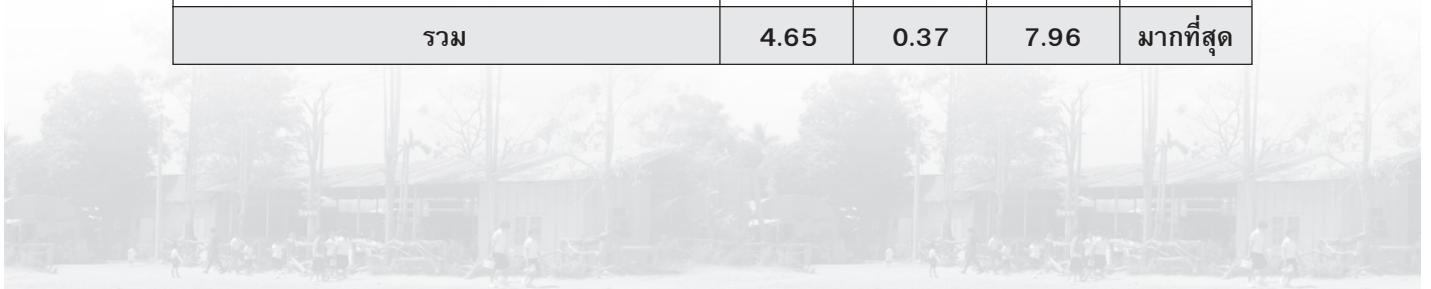
ด้านเจตคติการพัฒนา	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานนี้ เป็นรูปแบบที่เหมาะสม	4.49	0.51	11.36	มาก
2. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานนี้ เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์	4.67	0.48	10.28	มากที่สุด
3. มีความเต็มใจที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครู และผู้บริหารฯ	4.60	0.54	11.74	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นแหล่งรวมวิชาการที่ สามารถ พัฒนาครูและผู้บริหารฯ ได้ดี	4.73	0.45	9.51	มากที่สุด
5. คุณภาพของครูจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน	4.67	0.52	11.13	มากที่สุด
6. คุณภาพของผู้เรียนต้องอาศัยครูทุกคนใน โรงเรียนช่วยกันพัฒนา	4.67	0.48	10.28	มากที่สุด
7. นักเรียนทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพได้	4.60	0.54	11.74	มากที่สุด
8. กิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงมีประโยชน์	4.73	0.45	9.51	มากที่สุด
9. การได้รับการฝึกอบรมโดยตรงก่อให้เกิด ความตื่นตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.62	0.53	11.47	มากที่สุด
10. การร่วมโครงการครั้งนี้ช่วยให้ครูได้เรียนรู้วิธีการ ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์	4.73	0.50	10.57	มากที่สุด
11. การร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงช่วยให้เกิด ความสนใจในการพัฒนาผู้เรียน	4.71	0.51	10.83	มากที่สุด
รวม	4.66	0.36	7.73	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการ
ดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงรายด้านเจตคติต่อการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.66 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.60 - 4.73 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.51-11.74% ยกเว้นรายการข้อ 1 “รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้เป็นรูปแบบที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.49 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 11.36%

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้านเจตคติต่อการพัฒนา

ด้านเจตคติต่อการพัฒนา	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้เป็นรูปแบบที่เหมาะสม	4.52	0.53	11.73	มากที่สุด
2. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์	4.71	0.46	9.77	มากที่สุด
3. มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.62	0.51	11.04	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นแหล่งรวมวิชาการที่สามารถ พัฒนาครูและผู้บริหาร ได้ดี	4.72	0.45	9.53	มากที่สุด
5. คุณภาพของครูจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน	4.67	0.52	11.13	มากที่สุด
6. คุณภาพของผู้เรียนต้องอาศัยครูทุกคนในโรงเรียนช่วยกันพัฒนา	4.68	0.49	10.47	มากที่สุด
7. นักเรียนทุกคนมีโอกาที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพได้	4.60	0.54	11.74	มากที่สุด
8. กิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงมีประโยชน์	4.69	0.49	10.45	มากที่สุด
9. การได้รับการฝึกอบรมโดยตรงก่อให้เกิดความตื่นตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.55	0.61	13.41	มากที่สุด
10. การร่วมโครงการครั้งนี้ช่วยให้ครูได้เรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์	4.71	0.51	10.83	มากที่สุด
11. การร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงช่วยให้เกิดความสนใจในการพัฒนาผู้เรียน	4.66	0.55	11.80	มากที่สุด
รวม	4.65	0.37	7.96	มากที่สุด



จากตาราง 14 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้านเจตคติต่อการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.65 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.52 - 4.72 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.53-11.80%

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ

ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว จะมีความรู้ดีขึ้น	4.38	0.49	11.19	มาก
2. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น	4.43	0.59	13.32	มาก
3. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น	4.38	0.59	13.47	มาก
4. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว ผู้ปกครองนักเรียนจะมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น	4.33	0.66	15.24	มาก
5. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว นักเรียนจะมีความภาคภูมิใจที่เรียนในโรงเรียนนี้	4.10	0.63	15.37	มาก
6. คาดหวังว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ คุ่มค่ากับเวลาที่เสียไป	4.50	0.60	13.33	มากที่สุด
7. คาดหวังว่าจะพัฒนาตนเองตามโครงการพัฒนาฯ อย่างเต็มความสามารถ	4.35	0.66	15.17	มาก
8. คาดหวังว่าจะอุทิศเวลาให้กับโครงการพัฒนาฯ อย่างเต็มที่	4.28	0.64	14.95	มาก
9. การดำเนินโครงการฯ มีการสร้างแรงจูงใจอย่างดี	4.43	0.50	11.29	มาก



ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
10. การดำเนินโครงการพัฒนาฯ มีการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานอย่างดี	4.35	0.70	16.09	มาก
11. การดำเนินโครงการพัฒนาฯ มีการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญและประโยชน์อันพึงได้ที่เกิดขึ้น	4.45	0.55	12.36	มาก
รวม	4.36	0.45	10.32	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 4.40 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.19-16.09% ยกเว้นรายการข้อ 6 “คาดหวังว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ คุ่มค่ากับเวลาที่เสียไป” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.50 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 13.33%



ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบ
การพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ

ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว จะมีความรู้ดีขึ้น	4.51	0.59	13.08	มากที่สุด
2. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น	4.49	0.55	12.25	มาก
3. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น	4.44	0.55	12.39	มาก
4. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว ผู้ปกครองนักเรียนจะมั่นใจในคุณภาพการศึกษา ของนักเรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น	4.31	0.56	12.99	มาก
5. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว นักเรียนจะมีความภาคภูมิใจที่เรียนในโรงเรียนนี้	4.40	0.62	14.09	มาก
6. คาดหวังว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป	4.58	0.54	11.79	มากที่สุด
7. คาดหวังว่าจะพัฒนาตนเองตามโครงการพัฒนาฯ อย่างเต็มความสามารถ	4.51	0.55	12.20	มากที่สุด
8. คาดหวังว่าจะอุทิศเวลาให้กับโครงการพัฒนาฯ อย่างเต็มที่	4.47	0.59	13.20	มาก
9. การดำเนินโครงการฯ มีการสร้างแรงจูงใจอย่างดี	4.60	0.50	10.87	มากที่สุด
10. การดำเนินโครงการพัฒนาฯ มีการสร้าง ความเข้าใจในการดำเนินงานอย่างดี	4.47	0.59	13.20	มาก
11. การดำเนินโครงการพัฒนาฯ มีการสร้าง ความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญ และประโยชน์อันพึงได้ที่เกิดขึ้น	4.56	0.50	10.96	มากที่สุด
รวม	4.48	0.39	8.71	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการ
ดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.48 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31 – 4.60 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 10.87–14.09%

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ

ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว จะมีความรู้ดีขึ้น	4.45	0.55	12.36	มาก
2. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น	4.46	0.57	12.78	มาก
3. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น	4.41	0.56	12.70	มาก
4. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว ผู้ปกครองนักเรียนจะมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น	4.32	0.60	13.89	มาก
5. คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ แล้ว นักเรียนจะมีความภาคภูมิใจที่เรียนในโรงเรียนนี้	4.26	0.64	15.02	มาก
6. คาดหวังว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ คุ่มค่ากับเวลาที่เสียไป	4.54	0.57	12.56	มากที่สุด
7. คาดหวังว่าจะพัฒนาตนเองตามโครงการพัฒนาฯ อย่างเต็มความสามารถ	4.44	0.61	13.74	มาก
8. คาดหวังว่าจะอุทิศเวลาให้กับโครงการพัฒนาฯ อย่างเต็มที่	4.38	0.62	14.16	มาก
9. การดำเนินโครงการฯ มีการสร้างแรงจูงใจอย่างดี	4.52	0.50	11.06	มากที่สุด
10. การดำเนินโครงการพัฒนาฯ มีการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานอย่างดี	4.41	0.64	14.51	มาก
11. การดำเนินโครงการพัฒนาฯ มีการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญ และประโยชน์อันพึงได้ที่เกิดขึ้น	4.51	0.53	11.75	มากที่สุด
รวม	4.43	0.43	9.71	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.43 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.26 - 4.54 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.06-15.02%

1.3 กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม และด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ 2) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และ 3) การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network) ดังตาราง 18 ถึง 32

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหารฯ	4.35	0.66	15.17	มาก
2. เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมตรงกับความต้องการของครูและผู้บริหารฯ	4.58	0.55	12.01	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้	4.55	0.64	14.07	มากที่สุด
4. ช่วงและระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.10	0.63	15.37	มาก
รวม	4.39	0.46	10.48	มาก



จากตาราง 18 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.39 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 – 4.58 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.01–15.37%

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมสอดคล้องกับ ความต้องการของครูและผู้บริหารฯ	4.62	0.53	11.47	มากที่สุด
2. เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมตรงกับความต้องการ ของครูและผู้บริหารฯ	4.60	0.50	10.87	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้	4.71	0.46	9.77	มากที่สุด
4. ช่วงและระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม	4.24	0.77	18.16	มาก
รวม	4.54	0.41	9.03	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.54 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง



4.60 - 4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.77-18.16% ยกเว้นรายการข้อ 4 “ช่วง และระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.24 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 18.16%

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหาร	4.49	0.61	13.59	มาก
2. เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมตรงกับความต้องการของครูและผู้บริหาร	4.59	0.52	11.33	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้	4.64	0.55	11.85	มากที่สุด
4. ช่วงและระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.18	0.71	16.99	มาก
รวม	4.47	0.44	9.84	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.47 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.18 - 4.64 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.33-16.99%



ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. วิทยากรมีความรู้ความสามารถดี	4.83	0.38	7.87	มากที่สุด
2. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี	4.75	0.49	10.32	มากที่สุด
3. วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี	4.78	0.42	8.79	มากที่สุด
4. การตอบคำถามของวิทยากรชัดเจนและตรงคำถาม	4.70	0.52	11.06	มากที่สุด
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม	4.60	0.55	11.96	มากที่สุด
6. มีการใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.60	13.33	มากที่สุด
7. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์	4.58	0.64	13.97	มากที่สุด
8. มีการนิเทศ ติดตามผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.60	13.33	มากที่สุด
9. ผลการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้	4.68	0.57	12.18	มากที่สุด
รวม	4.66	0.42	9.01	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.66 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 4.83 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 7.87-13.97%



ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. วิทยากรมีความรู้ความสามารถดี	4.91	0.29	5.91	มากที่สุด
2. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี	4.91	0.29	5.91	มากที่สุด
3. วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี	4.91	0.29	5.91	มากที่สุด
4. การตอบคำถามของวิทยากรชัดเจนและตรงคำถาม	4.87	0.34	6.98	มากที่สุด
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม	4.64	0.53	11.42	มากที่สุด
6. มีการใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม	4.53	0.59	13.02	มากที่สุด
7. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์	4.64	0.48	10.34	มากที่สุด
8. มีการนิเทศ ติดตามผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	4.76	0.48	10.08	มากที่สุด
9. ผลการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้	4.71	0.51	10.83	มากที่สุด
รวม	4.77	0.32	6.71	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.77 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.53 - 4.91 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 5.91-13.02%



ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. วิทยากรมีความรู้ความสามารถดี	4.87	0.34	6.98	มากที่สุด
2. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี	4.84	0.40	8.26	มากที่สุด
3. วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี	4.85	0.36	7.42	มากที่สุด
4. การตอบคำถามของวิทยากรชัดเจนและตรงคำถาม	4.79	0.44	9.19	มากที่สุด
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม	4.62	0.53	11.47	มากที่สุด
6. มีการใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม	4.52	0.59	13.05	มากที่สุด
7. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์	4.61	0.56	12.15	มากที่สุด
8. มีการนิเทศ ติดตามผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	4.64	0.55	11.85	มากที่สุด
9. ผลการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้	4.69	0.54	11.51	มากที่สุด
รวม	4.71	0.37	7.86	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.71 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.52 - 4.87 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 6.98 - 13.05%



ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ	4.28	0.55	12.85	มาก
2. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมตรงกับเนื้อหาสาระ	4.23	0.62	14.66	มาก
3. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมทำให้เข้าใจเนื้อหาสาระได้ดีขึ้น	4.43	0.64	14.45	มาก
4. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ	4.03	0.89	22.08	มาก
5. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.43	0.64	14.45	มาก
รวม	4.28	0.52	12.15	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03 - 4.43 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.85-22.08%



ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ
อุปกรณ์

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ	4.27	0.65	15.22	มาก
2. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมตรงกับเนื้อหาสาระ	4.38	0.53	12.10	มาก
3. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมทำให้เข้าใจเนื้อหาสาระ ได้ดีขึ้น	4.42	0.62	14.03	มาก
4. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ	4.24	0.61	14.39	มาก
5. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.49	0.55	12.25	มาก
รวม	4.36	0.48	11.01	มาก

จากตาราง 25 พบว่า การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24 - 4.49 และ
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.10-15.22%



ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์

การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ	4.27	0.61	14.29	มาก
2. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมตรงกับเนื้อหาสาระ	4.31	0.58	13.46	มาก
3. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมทำให้เข้าใจเนื้อหาสาระได้ดีขึ้น	4.42	0.62	14.03	มาก
4. วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ	4.14	0.76	18.36	มาก
5. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.46	0.59	13.23	มาก
รวม	4.32	0.50	11.57	มาก

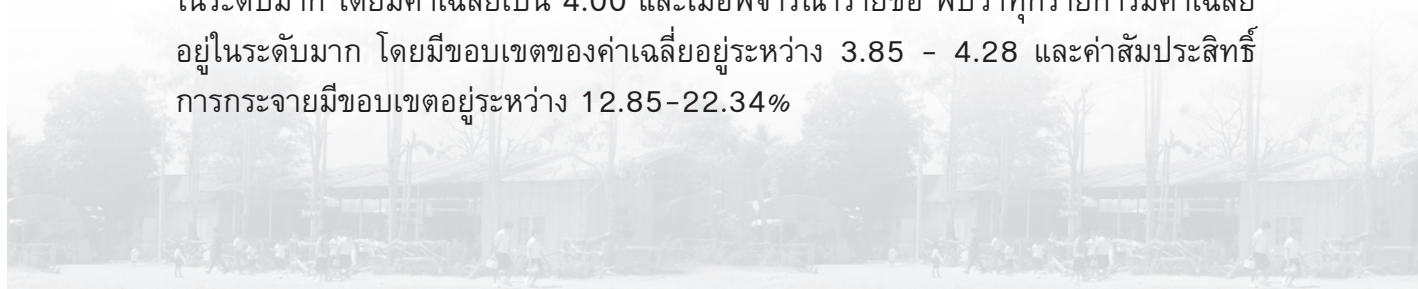
จากตาราง 26 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.32 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 - 4.46 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 13.23-18.36%



ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่ โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)

การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียน	3.98	0.77	19.35	มาก
2. มีการแสวงหาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	3.85	0.83	21.56	มาก
3. มีการนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์และสร้าง เป็นองค์ความรู้ใหม่	4.05	0.68	16.79	มาก
4. มีการคิดค้น ทดลอง และวิจัย เพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.90	0.67	17.18	มาก
5. มีการเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ในโรงเรียน	3.85	0.86	22.34	มาก
6. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์จากการ นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในห้องเรียน	4.13	0.88	21.31	มาก
7. มีการยอมรับความสามารถและความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในโรงเรียน	3.95	0.81	20.51	มาก
8. มีการนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.28	0.55	12.85	มาก
9. มีการนำข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มาวิเคราะห์และ ปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.05	0.64	15.80	มาก
10. มีการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ออกมาใช้อย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.55	13.75	มาก
รวม	4.00	0.53	13.25	มาก

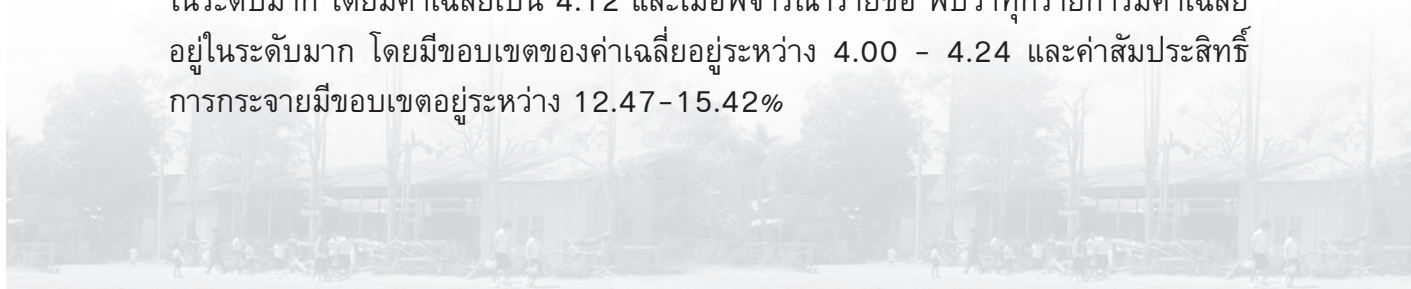
จากตาราง 27 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 - 4.28 และค่าสัมประสิทธิ์
การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.85-22.34%



ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงราย โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)

การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียน	4.04	0.52	12.87	มาก
2. มีการแสวงหาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.11	0.53	12.90	มาก
3. มีการนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์และสร้าง เป็นองค์ความรู้ใหม่	4.00	0.56	14.00	มาก
4. มีการคิดค้น ทดลอง และวิจัย เพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.11	0.65	15.82	มาก
5. มีการเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ในโรงเรียน	4.07	0.58	14.25	มาก
6. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์จากการ นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในห้องเรียน	4.20	0.55	13.10	มาก
7. มีการยอมรับความสามารถและความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในโรงเรียน	4.20	0.55	13.10	มาก
8. มีการนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.24	0.57	13.44	มาก
9. มีการนำข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มาวิเคราะห์และ ปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.09	0.51	12.47	มาก
10. มีการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ออกมาใช้อย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.61	14.59	มาก
รวม	4.12	0.41	9.95	มาก

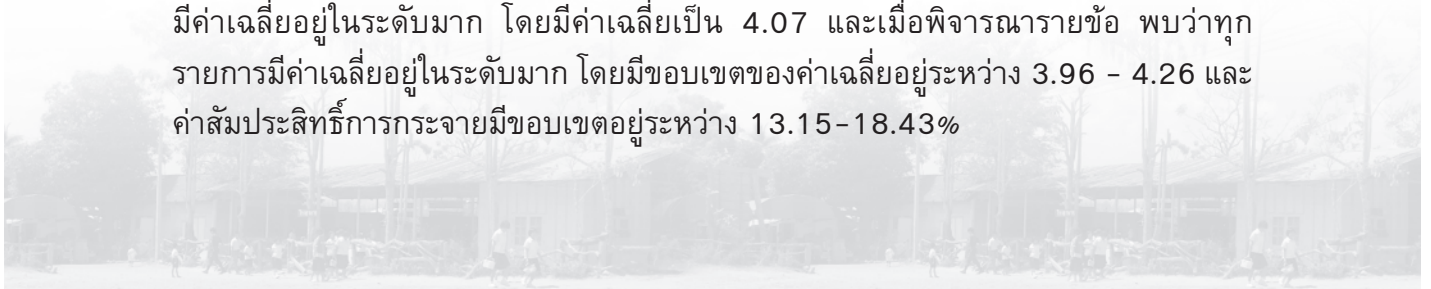
จากตาราง 28 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.12 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.24 และค่าสัมประสิทธิ์
การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.47-15.42%



ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)

การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียน	4.01	0.65	16.21	มาก
2. มีการแสวงหาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	3.99	0.70	17.54	มาก
3. มีการนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์และสร้าง เป็นองค์ความรู้ใหม่	4.02	0.62	15.42	มาก
4. มีการคิดค้น ทดลอง และวิจัย เพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.01	0.66	16.46	มาก
5. มีการเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ในโรงเรียน	3.96	0.73	18.43	มาก
6. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์จากการ นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในห้องเรียน	4.16	0.72	17.31	มาก
7. มีการยอมรับความสามารถและความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในโรงเรียน	4.08	0.69	16.91	มาก
8. มีการนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.26	0.56	13.15	มาก
9. มีการนำข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มาวิเคราะห์และ ปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.07	0.57	14.00	มาก
10. มีการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ออกมาใช้อย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.59	14.43	มาก
รวม	4.07	0.47	11.55	มาก

จากตาราง 29 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุก
รายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 - 4.26 และ
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 13.15-18.43%



ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้
(Learning out of School via Social Network)

การเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	3.70	0.91	24.60	มาก
2. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นๆ	3.50	0.91	26.00	มาก
3. มีการใช้ Facebook ในการแสวงหาความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.48	1.26	36.20	มาก
4. มีการแบ่งปันความรู้และเกิดเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้	3.75	0.93	24.80	มาก
รวม	3.61	0.86	23.8	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning
out of School via Social Network) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.61 และ
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.48 - 3.75 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 24.60-
36.20%



ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงราย ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้
(Learning out of School via Social Network)

การเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	3.84	0.85	22.10	มาก
2. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นๆ	3.53	0.73	20.70	มาก
3. มีการใช้ Facebook ในการแสวงหาความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.71	0.89	24.00	มาก
4. มีการแบ่งปันความรู้และเกิดเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้	3.78	0.95	25.10	มาก
รวม	3.72	0.78	21.0	มาก

จากตาราง 31 พบว่า การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงราย ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of
School via Social Network) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.72 และเมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.53 - 3.84 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 20.70-
25.10%

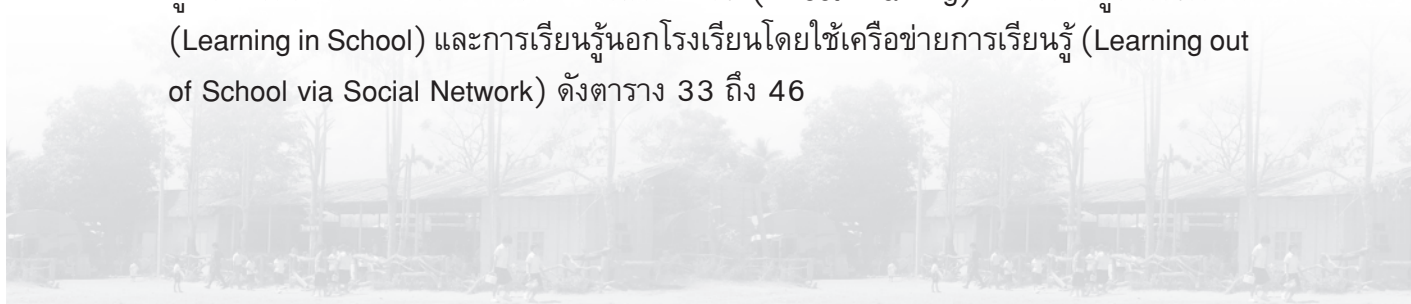


ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)

การเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	3.78	0.88	23.3	มาก
2. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นๆ	3.52	0.81	23.0	มาก
3. มีการใช้ Facebook ในการแสวงหาความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.60	1.08	30.0	มาก
4. มีการแบ่งปันความรู้และเกิดเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้	3.76	0.93	24.7	มาก
รวม	3.66	0.82	22.4	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ด้วยการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 - 3.78 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 23.00-30.00%

สรุปผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน 2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ และ 3) กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network) ดังตาราง 33 ถึง 46



ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ภาพรวม

รายการ	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.04	0.43	10.64	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.55	0.37	8.13	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.65	0.40	8.60	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.64	0.39	8.41	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.36	0.45	10.32	มาก
3. การฝึกอบรม	4.02	0.50	12.44	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.44	0.40	9.01	มาก
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.39	0.46	10.48	มาก
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.66	0.42	9.01	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.28	0.52	12.15	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.00	0.53	13.25	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.61	0.86	23.82	มาก
รวม	4.20	0.37	8.81	มาก

จากตาราง 33 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.20 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.61 - 4.66 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 8.13-23.82%



ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านรินหลวง จังหวัดเชียงใหม่

รายการ	โรงเรียนบ้านรินหลวง จังหวัดเชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	3.99	0.48	12.03	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.58	0.36	7.86	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.76	0.32	6.72	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.63	0.49	10.58	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.36	0.43	9.86	มาก
3. การฝึกอบรม	4.07	0.39	9.58	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.44	0.46	10.36	มาก
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.41	0.42	9.52	มาก
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.63	0.48	10.37	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.28	0.51	11.92	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.10	0.45	10.98	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.69	0.62	16.80	มาก
รวม	4.22	0.38	9.00	มาก

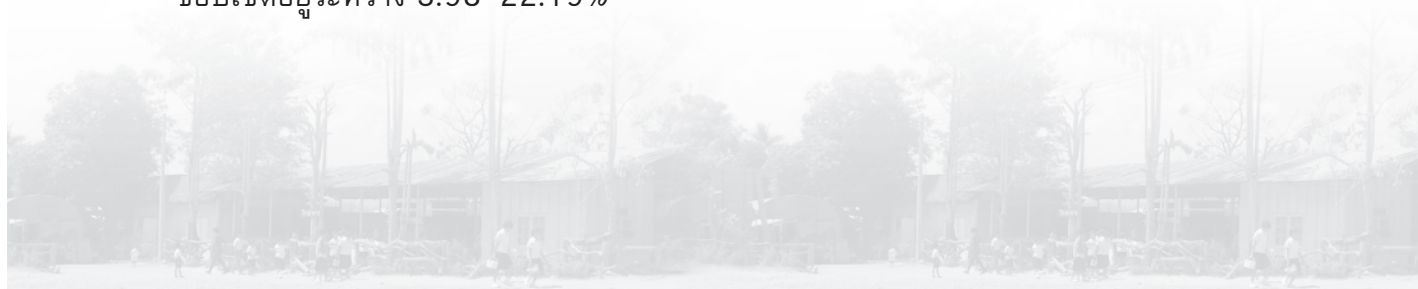
จากตาราง 34 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านรินหลวง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.22
และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมี
ขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69 - 4.76 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 6.72-16.80%



ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จังหวัดเชียงใหม่

รายการ	โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จังหวัดเชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.17	0.34	8.15	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.52	0.18	3.98	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.67	0.34	7.28	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.71	0.22	4.67	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.17	0.23	5.52	มาก
3. การฝึกอบรม	3.89	0.37	9.51	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.36	0.29	6.65	มาก
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.38	0.38	8.68	มาก
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.63	0.33	7.13	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.07	0.45	11.06	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.02	0.30	7.46	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.29	0.73	22.19	ปานกลาง
รวม	4.19	0.21	5.01	มาก

จากตาราง 35 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.19 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.29 - 4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 3.98-22.19%



ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน จังหวัดเชียงใหม่

รายการ	โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน จังหวัดเชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	3.91	0.43	11.00	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.55	0.32	7.03	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.58	0.35	7.64	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.71	0.29	6.16	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.36	0.45	10.32	มาก
3. การฝึกอบรม	3.78	0.52	13.76	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.43	0.38	8.58	มาก
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.31	0.50	11.60	มาก
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.70	0.33	7.02	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.28	0.47	10.98	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	3.68	0.52	14.13	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.23	1.05	32.51	ปานกลาง
รวม	4.08	0.34	8.33	มาก

จากตาราง 36 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.08
และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดย
มีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.23 - 4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 6.16-32.51%



ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จังหวัดเชียงใหม่

รายการ	โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จังหวัดเชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.15	0.46	11.08	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.57	0.45	9.85	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.66	0.49	10.52	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.58	0.48	10.48	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.48	0.49	10.94	มาก
3. การฝึกอบรม	4.34	0.58	13.36	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.48	0.47	10.49	มาก
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.44	0.55	12.39	มาก
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.65	0.64	13.76	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.35	0.57	13.10	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.36	0.61	13.99	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	4.19	0.83	19.81	มาก
รวม	4.36	0.44	10.09	มาก

จากตาราง 37 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น
4.36 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดย
มีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 - 4.66 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 9.85-19.81%



ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านสามสบ จังหวัดเชียงใหม่

รายการ	โรงเรียนบ้านสามสบ จังหวัดเชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.13	0.45	10.90	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.50	0.57	12.67	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.62	0.59	12.77	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.52	0.52	11.50	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.38	0.66	15.07	มาก
3. การฝึกอบรม	4.11	0.45	10.95	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.50	0.51	11.33	มากที่สุด
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.50	0.52	11.56	มากที่สุด
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.63	0.38	8.21	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.37	0.72	16.48	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.03	0.45	11.17	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.79	0.53	13.98	มาก
รวม	4.25	0.48	11.29	มาก

จากตาราง 38 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านสามสบ จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.25
และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมี
ขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79 - 4.63 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 8.21 - 16.48%



ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงรายภาพรวม

รายการ	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.27	0.43	10.07	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.62	0.32	6.93	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.71	0.38	8.07	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.66	0.36	7.73	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.48	0.39	8.71	มาก
3. การฝึกอบรม	4.13	0.42	10.17	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.56	0.34	7.46	มากที่สุด
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.54	0.41	9.03	มากที่สุด
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.77	0.32	6.71	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.36	0.48	11.01	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.12	0.41	9.95	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.72	0.78	20.97	มาก
รวม	4.34	0.32	7.37	มาก

จากตาราง 39 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงรายภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34 และ
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขต
ของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.72 - 4.77 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง
6.93-20.97%



ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม จังหวัดเชียงราย

รายการ	โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม จังหวัดเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.19	0.47	11.22	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.70	0.22	4.68	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.94	0.05	1.01	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.74	0.35	7.38	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.42	0.38	8.60	มาก
3. การฝึกอบรม	3.75	0.46	12.27	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.46	0.35	7.85	มาก
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.36	0.52	11.93	มาก
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.84	0.18	3.72	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.17	0.59	14.15	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.00	0.26	6.50	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	2.79	1.13	40.50	ปานกลาง
รวม	4.21	0.16	3.80	มาก

จากตาราง 40 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม จังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.21
และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดย
มีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.79 - 4.94 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 1.01-40.50%



ตาราง 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านแม่สลองใน จังหวัดเชียงราย

รายการ	โรงเรียนบ้านแม่สลองใน จังหวัดเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.25	0.42	9.88	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.51	0.23	5.10	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.53	0.31	6.84	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.48	0.38	8.48	มาก
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.50	0.29	6.44	มากที่สุด
3. การฝึกอบรม	4.29	0.37	8.62	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.61	0.31	6.72	มากที่สุด
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.54	0.40	8.81	มากที่สุด
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.76	0.19	3.99	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.53	0.41	9.05	มากที่สุด
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.38	0.33	7.53	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.88	0.65	16.75	มาก
รวม	4.35	0.27	6.21	มาก

จากตาราง 41 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านแม่สลองใน จังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.35 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 4.76 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 3.99-16.75%



ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ จังหวัดเชียงราย

รายการ	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ จังหวัดเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.23	0.38	8.98	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.63	0.26	5.62	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.83	0.31	6.42	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.66	0.34	7.30	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.42	0.42	9.50	มาก
3. การฝึกอบรม	4.16	0.16	3.85	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.52	0.25	5.53	มากที่สุด
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.59	0.38	8.28	มากที่สุด
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.72	0.33	6.99	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.25	0.37	8.71	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	3.99	0.10	2.51	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.97	0.36	9.07	มาก
รวม	4.34	0.23	5.30	มาก

จากตาราง 42 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ จังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น
4.34 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดย
มีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97 - 4.83 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 2.51-9.50%



ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย

รายการ	โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.31	0.50	11.60	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.69	0.33	7.04	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.74	0.35	7.38	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.75	0.32	6.74	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.58	0.40	8.73	มากที่สุด
3. การฝึกอบรม	4.22	0.41	9.72	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.66	0.40	8.58	มากที่สุด
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.63	0.44	9.50	มากที่สุด
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.84	0.20	4.13	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.52	0.58	12.83	มากที่สุด
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.16	0.51	12.26	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.85	0.61	15.84	มาก
รวม	4.41	0.38	8.62	มาก

จากตาราง 43 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น
4.41 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดย
มีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 - 4.84 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 4.13-15.84%



ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนปางมะคาตวิทยา จังหวัดเชียงราย

รายการ	โรงเรียนปางมะคาตวิทยา จังหวัดเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.31	0.46	10.67	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.56	0.42	9.21	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.58	0.48	10.48	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.62	0.40	8.66	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.48	0.46	10.27	มาก
3. การฝึกอบรม	4.18	0.45	10.77	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.53	0.37	8.17	มากที่สุด
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.55	0.37	8.13	มากที่สุด
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.70	0.46	9.79	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.33	0.43	9.93	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.13	0.52	12.59	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.88	0.64	16.49	มาก
รวม	4.35	0.40	9.20	มาก

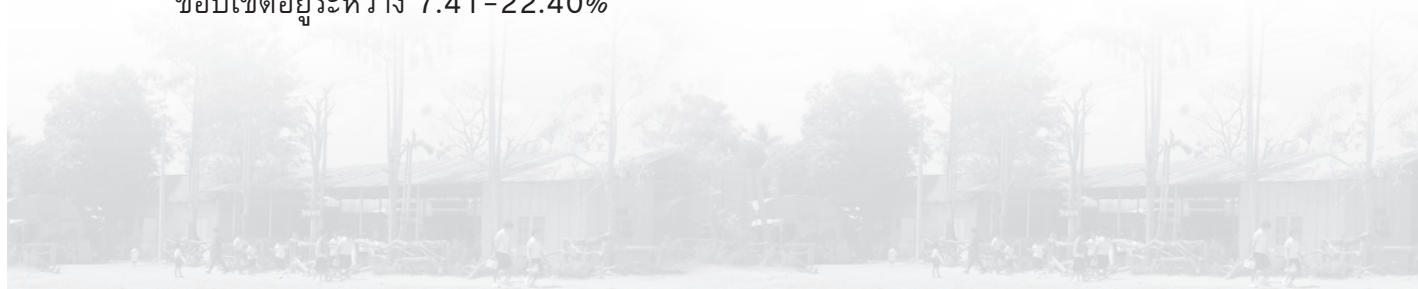
จากตาราง 44 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนปางมะคาตวิทยา จังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.35
และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมี
ขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 4.70 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 8.13-16.49%



ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายภาพรวม

รายการ	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. การมีส่วนร่วม (Participation)	4.16	0.44	10.58	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)	4.59	0.34	7.41	มากที่สุด
2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)	4.68	0.38	8.12	มากที่สุด
2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา (Attitude)	4.65	0.37	7.96	มากที่สุด
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)	4.43	0.43	9.71	มาก
3. การฝึกอบรม	4.08	0.46	11.27	มาก
3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training)	4.50	0.37	8.22	มากที่สุด
3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม	4.47	0.44	9.84	มาก
3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม	4.71	0.37	7.86	มากที่สุด
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4.32	0.50	11.57	มาก
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School)	4.07	0.47	11.55	มาก
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)	3.66	0.82	22.40	มาก
รวม	4.28	0.35	8.18	มาก

จากตาราง 45 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เป็น 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.66 - 4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมี
ขอบเขตอยู่ระหว่าง 7.41-22.40%



ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
แยกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. โรงเรียนบ้านรินหลวง จ.เชียงใหม่	4.22	0.38	9.00	มาก
2. โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จ.เชียงใหม่	4.19	0.21	5.01	มาก
3. โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน จ.เชียงใหม่	4.08	0.34	8.33	มาก
4. โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม จ.เชียงใหม่	4.36	0.44	10.09	มาก
5. โรงเรียนบ้านสามสบ จ.เชียงใหม่	4.25	0.48	11.29	มาก
6. โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม จ.เชียงราย	4.21	0.16	3.80	มาก
7. โรงเรียนบ้านแม่สลอนใน จ.เชียงราย	4.35	0.27	6.21	มาก
8. โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ จ.เชียงราย	4.34	0.23	5.30	มาก
9. โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จ.เชียงราย	4.41	0.38	8.62	มาก
10. โรงเรียนปางมะภาควิทยา จ.เชียงราย	4.35	0.40	9.20	มาก
รวม	4.28	0.35	8.22	มาก

จากตาราง 46 พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการ
ใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เป็น 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี
ขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 - 4.41 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 3.80%-11.29%

ตอนที่ 2 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบ ใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 3 ด้าน คือ ด้านครู ด้านนักเรียน และด้านผู้บริหาร จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

การนำเสนอผลตอนที่ 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับ ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร ทั้งผลด้านครู ผู้บริหาร และนักเรียน ผลการวิจัยตอนที่ 2 เป็นดังนี้



2.1 ด้านครู ดังตาราง 47 ถึง 62

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)

การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องทักษะคิด ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องทักษะคิดเพียงใด	3.87	0.66	17.05	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิด ไปใช้ในการ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เพียงใด	3.74	0.64	17.11	มาก
3. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้ในส่วน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงใด	3.77	0.58	15.38	มาก
4. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้เป็น แนวทางในการประเมินผลเพียงใด	3.62	0.59	16.30	มาก
5. ท่านได้เรื่องทักษะคิดไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนครูเพียงใด	3.44	0.64	18.60	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำทักษะคิดไปใช้ใน การจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.82	0.72	18.85	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการสอนเสริม ทักษะคิดในชั้นเรียนเพียงใด	4.41	0.68	15.42	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำทักษะคิดไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	4.26	0.64	15.02	มาก
รวม	3.87	0.42	10.85	มาก

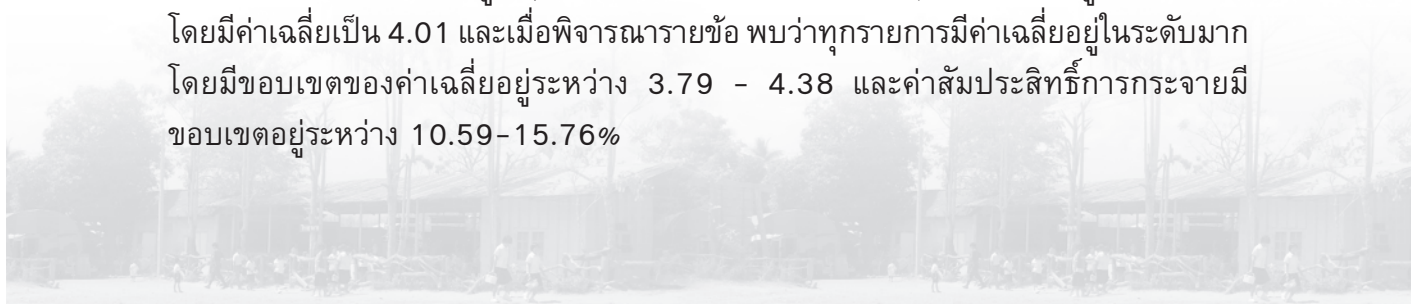
จากตาราง 47 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.87 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 4.41 และค่าสัมประสิทธิ์
การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 15.02-18.85% ยกเว้นรายการข้อ 5 “ท่านได้เรื่อง

ทักษะคิดไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพียงใด” มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.44 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 18.60

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงรายโดยการฝึกอบรม เรื่องการพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)

การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องทักษะคิด ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องทักษะคิดเพียงใด	4.03	0.43	10.67	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิด ไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เพียงใด	3.79	0.47	12.40	มาก
3. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้ในชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงใด	3.95	0.51	12.91	มาก
4. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลเพียงใด	3.85	0.54	14.03	มาก
5. ท่านได้เรื่องทักษะคิดไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพียงใด	3.85	0.54	14.03	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำทักษะคิดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.87	0.41	10.59	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริมทักษะคิดในชั้นเรียนเพียงใด	4.38	0.54	12.33	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำทักษะคิดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	4.36	0.58	13.30	มาก
รวม	4.01	0.33	8.23	มาก

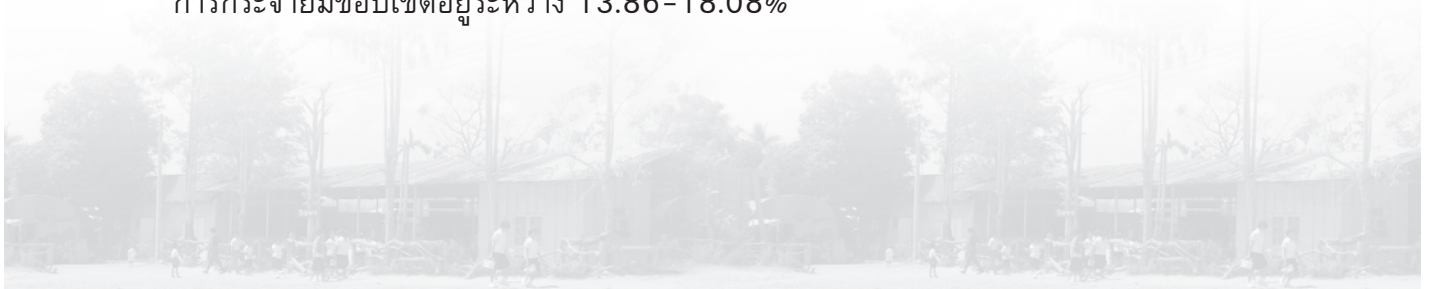
จากตาราง 48 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่องการพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.01 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79 - 4.38 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 10.59-15.76%



ตาราง 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม
เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)

การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องทักษะคิด ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องทักษะคิดเพียงใด	3.95	0.56	14.18	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิด ไปใช้ในการ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เพียงใด	3.77	0.56	14.85	มาก
3. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้ในส่วน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงใด	3.86	0.55	14.25	มาก
4. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้เป็น แนวทางในการประเมินผลเพียงใด	3.73	0.57	15.28	มาก
5. ท่านได้เรื่องทักษะคิดไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ เพื่อนครูเพียงใด	3.65	0.66	18.08	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำทักษะคิดไปใช้ใน การจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.85	0.58	15.06	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการสอนเสริม ทักษะคิดในชั้นเรียนเพียงใด	4.40	0.61	13.86	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำทักษะคิดไปใช้ใน การจัดการเรียนการสอนเพียงใด	4.31	0.61	14.15	มาก
รวม	3.94	0.38	9.64	มาก

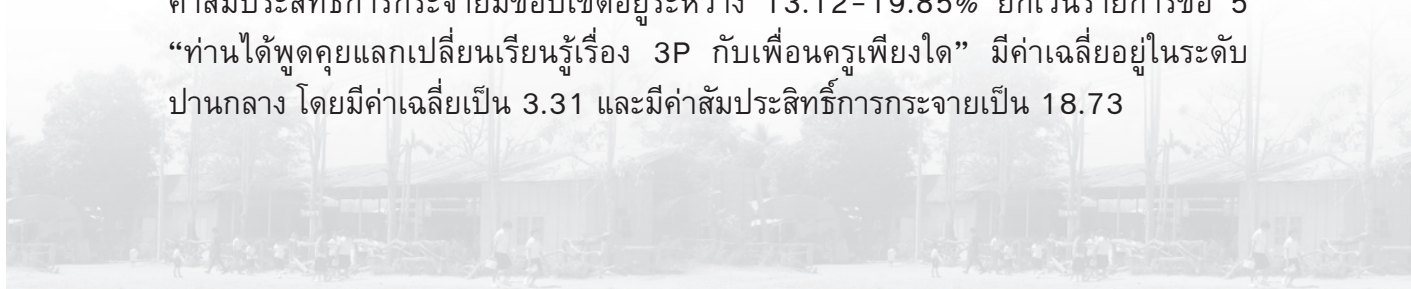
จากตาราง 49 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายโดยการฝึกอบรม
เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills) มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.94 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 4.40 และค่าสัมประสิทธิ์
การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 13.86-18.08%



ตาราง 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)

การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่อง 3P ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง 3P เพียงใด	3.85	0.61	15.84	มาก
2. ท่านเข้าใจความแตกต่างของชั้นนำเสนอ (Presentation) / ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) และชั้นทำได้เอง (Production) เพียงใด	3.81	0.63	16.54	มาก
3. ท่านได้นำวิธีการ 3P ไปใช้ในชั้นเรียนเพียงใด	3.58	0.70	19.55	มาก
4. ท่านคิดว่าวิธีการ 3P เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับนักเรียนของท่านเพียงใด	3.88	0.77	19.85	มาก
5. ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง 3P กับเพื่อนครูเพียงใด	3.31	0.62	18.73	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำ 3P ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.77	0.51	13.53	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริม 3P ในชั้นเรียนเพียงใด	4.38	0.64	14.61	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้วิธีการ 3P เพียงใด	4.42	0.58	13.12	มาก
รวม	3.88	0.45	11.60	มาก

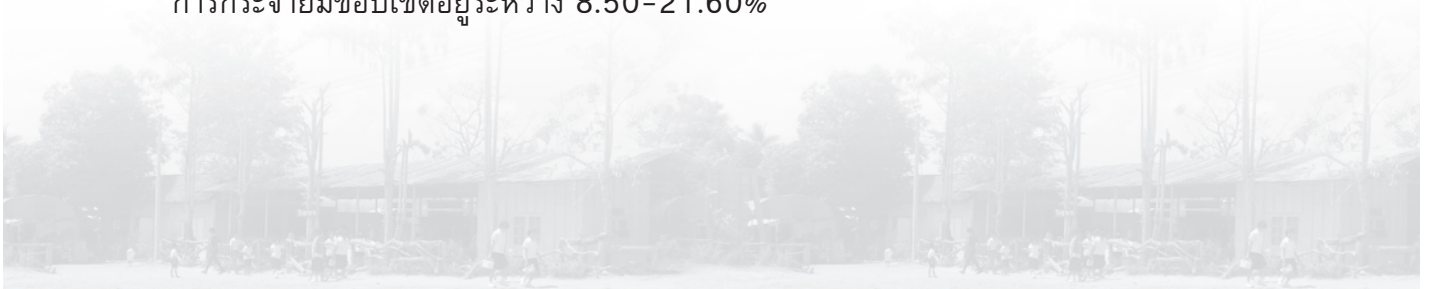
จากตาราง 50 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่องการสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.58 - 4.42 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 13.12-19.85% ยกเว้นรายการข้อ 5 “ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง 3P กับเพื่อนครูเพียงใด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 18.73



ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)

การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่อง 3P ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง 3P เพียงใด	3.94	0.42	10.66	มาก
2. ท่านเข้าใจความแตกต่างของชั้นนำเสนอ (Presentation) / ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) และชั้นทำได้อเอง (Production) เพียงใด	4.00	0.49	12.25	มาก
3. ท่านได้นำวิธีการ 3P ไปใช้ในชั้นเรียนเพียงใด	3.50	0.51	14.57	มาก
4. ท่านคิดว่าวิธีการ 3P เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับนักเรียนของท่านเพียงใด	4.17	0.38	9.11	มาก
5. ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง 3P กับเพื่อนครูเพียงใด	3.61	0.78	21.61	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำ 3P ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	4.00	0.34	8.50	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริม 3P ในชั้นเรียนเพียงใด	4.28	0.57	13.32	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้วิธีการ 3P เพียงใด	4.28	0.57	13.32	มาก
รวม	3.97	0.30	7.56	มาก

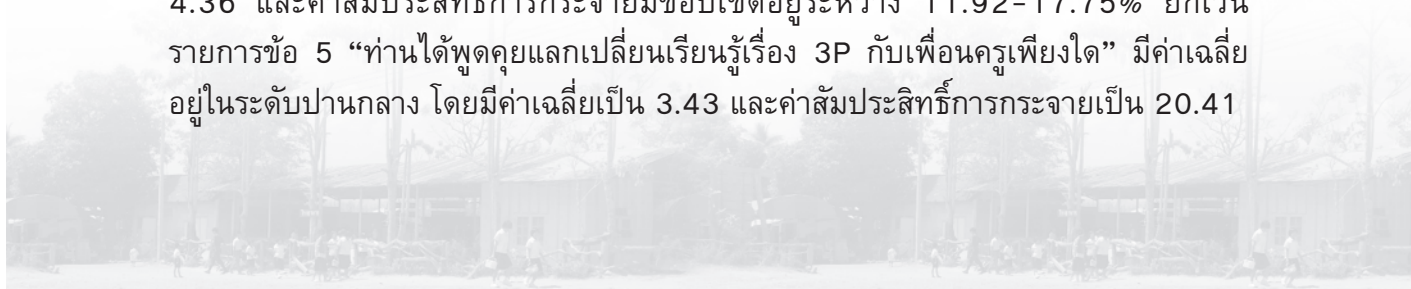
จากตาราง 51 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่องการสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.28 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 8.50-21.60%



ตาราง 52 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม
เรื่อง การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ
(Comprehension-Based Approach)

การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่อง 3P ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง 3P เพียงใด	3.89	0.54	13.88	มาก
2. ท่านเข้าใจความแตกต่างของชั้นนำเสนอ (Presentation) / ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) และชั้นทำได้เอง (Production) เพียงใด	3.89	0.58	14.91	มาก
3. ท่านได้นำวิธีการ 3P ไปใช้ในชั้นเรียนเพียงใด	3.55	0.63	17.75	มาก
4. ท่านคิดว่าวิธีการ 3P เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับนักเรียนของท่านเพียงใด	4.00	0.65	16.25	มาก
5. ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง 3P กับเพื่อนครูเพียงใด	3.43	0.70	20.41	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำ 3P ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.86	0.46	11.92	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริม 3P ในชั้นเรียนเพียงใด	4.34	0.61	14.06	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้วิธีการ 3P เพียงใด	4.36	0.57	13.07	มาก
รวม	3.91	0.39	9.97	มาก

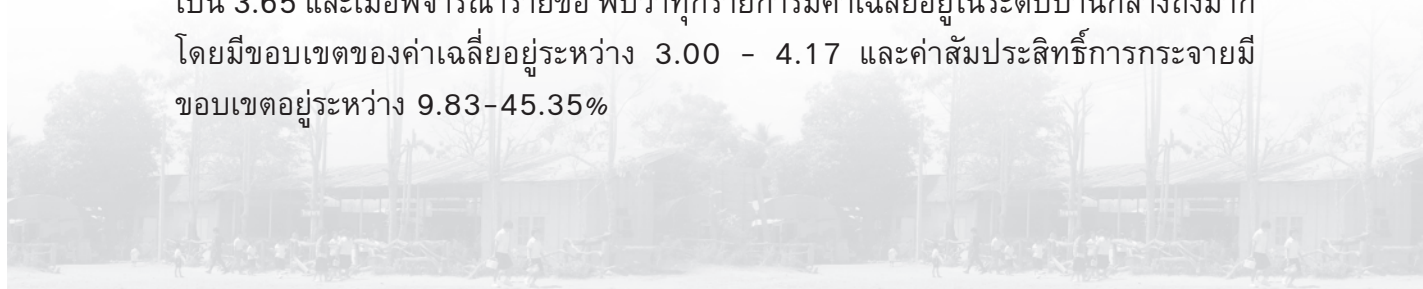
จากตาราง 52 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายโดยการฝึกอบรมเรื่อง การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.91 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 - 4.36 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 11.92-17.75% ยกเว้นรายการข้อ 5 “ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง 3P กับเพื่อนครูเพียงใด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.43 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 20.41



ตาราง 53 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องการเรียน แบบร่วมมือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพียงใด	4.17	0.41	9.83	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนแบบร่วมมือ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด	3.00	1.26	42.00	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าเป็นไปได้มากเพียงใดในการ นำกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้กับ นักเรียนในโรงเรียนของท่าน	4.00	1.10	27.50	มาก
4. ท่านคิดว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเหมาะสมกับ นักเรียนของท่านเพียงใด	3.33	1.51	45.35	ปานกลาง
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนแบบร่วมมือ ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพียงใด	3.00	1.10	36.67	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนรู้แบบร่วมมือ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.50	1.22	34.86	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องส่งเสริม การเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียนเพียงใด	4.17	0.75	17.99	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้เรื่องการเรียน แบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพียงใด	4.00	0.63	15.75	มาก
รวม	3.65	0.82	22.47	มาก

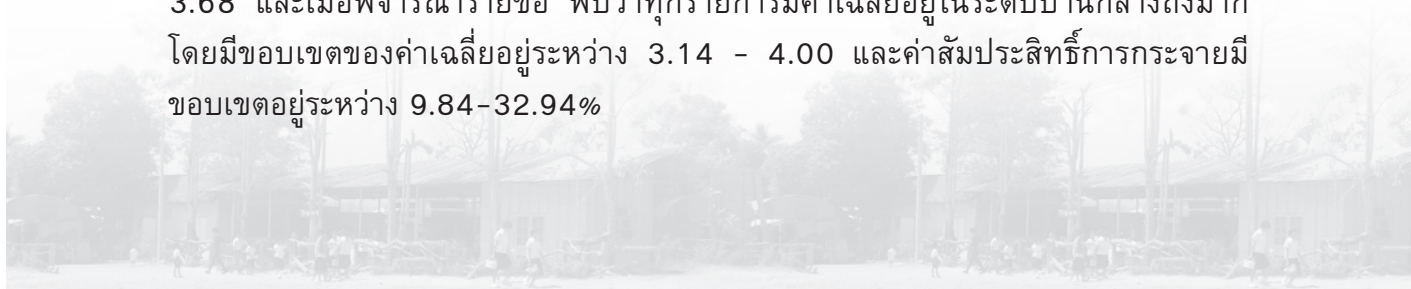
จากตาราง 53 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เป็น 3.65 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก
โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.17 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมี
ขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.83-45.35%



ตาราง 54 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพียงใด	3.86	0.38	9.84	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด	3.14	0.69	21.97	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากเพียงใดในการนำกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน	3.43	1.13	32.94	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเหมาะสมกับนักเรียนของท่านเพียงใด	3.71	0.76	20.49	มาก
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพียงใด	3.71	0.76	20.49	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.29	0.49	14.89	ปานกลาง
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการสอนเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียนเพียงใด	4.29	0.49	11.42	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้เรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	4.00	0.82	20.50	มาก
รวม	3.68	0.53	14.40	มาก

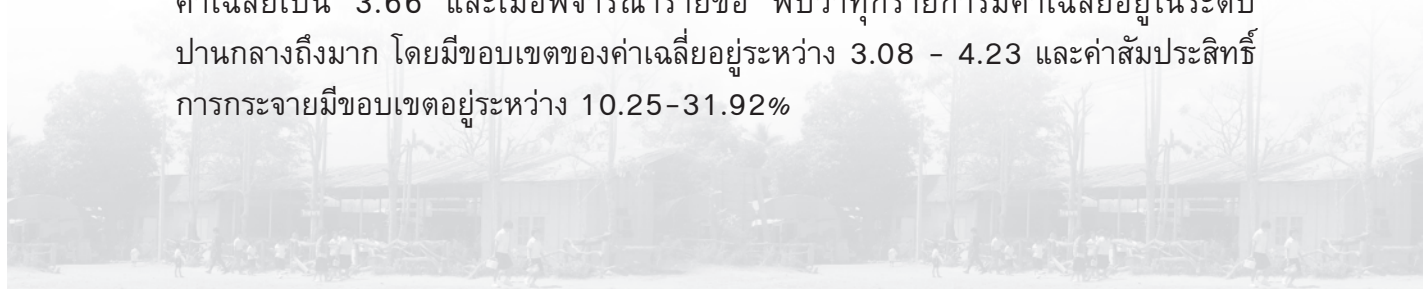
จากตาราง 54 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.68 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.14 - 4.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 9.84-32.94%



ตาราง 55 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม
เรื่อง การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องการเรียนแบบร่วมมือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเรียนแบบร่วมมือ เพียงใด	4.00	0.41	10.25	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนแบบร่วมมือไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด	3.08	0.95	30.84	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากเพียงใดในการนำกิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน	3.69	1.11	30.08	มาก
4. ท่านคิดว่าการเรียนแบบร่วมมือเหมาะสมกับนักเรียนของท่านเพียงใด	3.54	1.13	31.92	มาก
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนแบบร่วมมือไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพียงใด	3.38	0.96	28.40	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนแบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.38	0.87	25.74	ปานกลาง
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริมการเรียนแบบร่วมมือในชั้นเรียนเพียงใด	4.23	0.60	14.18	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้เรื่องการเรียนแบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	4.00	0.71	17.75	มาก
รวม	3.66	0.65	17.76	มาก

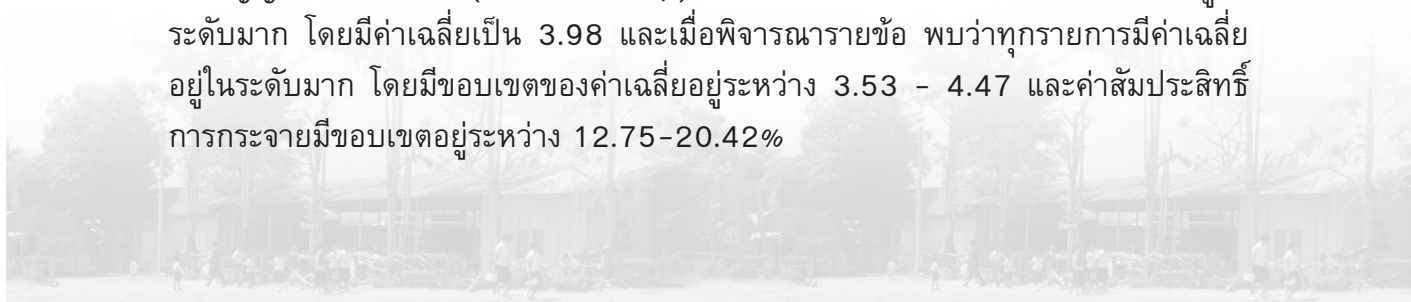
จากตาราง 55 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายโดยการฝึกอบรมเรื่อง การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08 - 4.23 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 10.25-31.92%



ตาราง 56 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง กลวิธี
อภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน

กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรง เรื่อง การใช้ผัง (Semantic Map) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเพียงใด	4.03	0.67	16.63	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการใช้อ้างอิง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด	3.77	0.77	20.42	มาก
3. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากเพียงใดในการนำกิจกรรมการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน	4.10	0.66	16.10	มาก
4. ท่านคิดว่าการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) เหมาะสมกับนักเรียนของท่านเพียงใด	3.77	0.73	19.36	มาก
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพียงใด	3.53	0.73	20.68	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	3.73	0.58	15.55	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริมการใช้ผัง (Semantic Map) ในชั้นเรียนเพียงใด	4.47	0.57	12.75	มาก
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำเรื่องผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด	4.40	0.62	14.09	มาก
รวม	3.98	0.43	10.80	มาก

จากตาราง 56 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.98 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53 - 4.47 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.75-20.42%



ตาราง 57 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง กลวิธี
อภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน

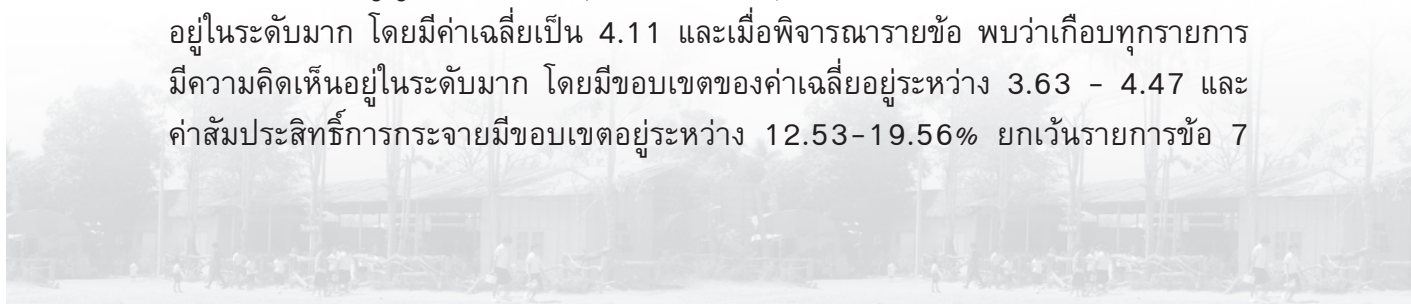
กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรง เรื่อง การใช้ผัง (Semantic Map) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเพียงใด	4.26	0.55	12.91	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด	4.03	0.59	14.64	มาก
3. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากเพียงใดในการนำ กิจกรรมการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน	4.32	0.57	13.19	มาก
4. ท่านคิดว่าการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) เหมาะสมกับนักเรียนของท่านเพียงใด	4.26	0.50	11.74	มาก
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ เพื่อนครูเพียงใด	3.71	0.69	18.60	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพียงใด	4.03	0.49	12.16	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการสอนเสริม การใช้ผัง (Semantic Map) ในชั้นเรียนเพียงใด	4.55	0.50	10.99	มากที่สุด
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำเรื่องผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพียงใด	4.53	0.51	11.26	มากที่สุด
รวม	4.21	0.35	8.31	มาก

จากตาราง 57 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง กลวิธี
อภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.21 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.71 - 4.55 และ
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 10.99-18.60%

ตาราง 58 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม
เรื่อง กลวิธีแก้ปัญหา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน

กลวิธีแก้ปัญหา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรง เรื่อง การใช้ผัง (Semantic Map) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเพียงใด	4.16	0.61	14.66	มาก
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด	3.91	0.69	17.65	มาก
3. ท่านคิดว่าจะมีความเป็นไปได้มากเพียงใดในการนำ กิจกรรมการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน	4.22	0.62	14.69	มาก
4. ท่านคิดว่าการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) เหมาะสมกับนักเรียนของท่านเพียงใด	4.04	0.66	16.34	มาก
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ เพื่อนครูเพียงใด	3.63	0.71	19.56	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพียงใด	3.90	0.55	14.10	มาก
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริม การใช้ผัง (Semantic Map) ในชั้นเรียนเพียงใด	4.51	0.53	11.75	มากที่สุด
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำเรื่องผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพียงใด	4.47	0.56	12.53	มาก
รวม	4.11	0.40	9.73	มาก

จากตาราง 58 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายโดยการฝึกอบรม
เรื่อง กลวิธีแก้ปัญหา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.11 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการ
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.63 - 4.47 และ
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 12.53-19.56% ยกเว้นรายการข้อ 7

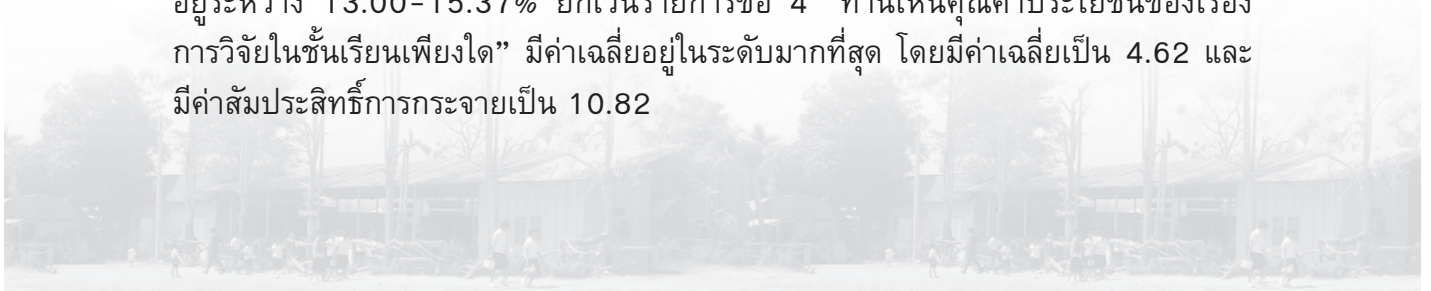


“ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริมการใช้ผัง (Semantic Map) ในชั้นเรียนเพียงใด” มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.51 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 11.75

ตาราง 59 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนท่านมีความรู้ความเข้าใจเพียงใด	4.15	0.61	14.70	มาก
2. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากเพียงใดในการนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้	4.23	0.65	15.37	มาก
3. ท่านมีความมั่นใจในการนำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาการสอนเพียงใด	4.12	0.59	14.32	มาก
4. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเพียงใด	4.62	0.50	10.82	มากที่สุด
5. ท่านมีความพึงพอใจในการนำเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพียงใด	4.46	0.58	13.00	มาก
รวม	4.32	0.43	9.95	มาก

จากตาราง 59 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ โดยการฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.32 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12 - 4.46 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 13.00-15.37% ยกเว้นรายการข้อ 4 “ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนเพียงใด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.62 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 10.82



ตาราง 60 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรง เรื่อง การวิจัย ในชั้นเรียนท่านมีความรู้ความเข้าใจเพียงใด	4.14	0.47	11.35	มาก
2. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากเพียงใด ในการนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้	4.16	0.43	10.34	มาก
3. ท่านมีความมั่นใจในการนำวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้ในการพัฒนาการสอนเพียงใด	4.14	0.41	9.90	มาก
4. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการวิจัย ในชั้นเรียนเพียงใด	4.53	0.50	11.04	มากที่สุด
5. ท่านมีความพึงพอใจในการนำเรื่องการวิจัย ในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพียงใด	4.33	0.52	12.01	มาก
รวม	4.26	0.34	7.98	มาก

จากตาราง 60 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย โดยการฝึกอบรม เรื่อง
การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น
4.26 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี
ขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 - 4.33 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 9.90-12.01% ยกเว้นรายการข้อ 4 “ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่อง
การวิจัยในชั้นเรียนเพียงใด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.53 และ
มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 11.04

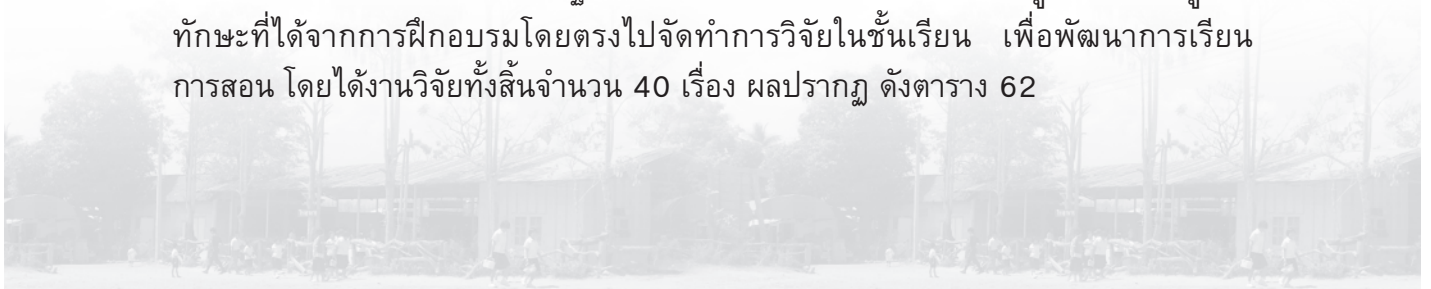


ตาราง 61 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย โดยการฝึกอบรม
เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรง เรื่อง การวิจัย ในชั้นเรียนท่านมีความรู้ความเข้าใจเพียงใด	4.14	0.52	12.56	มาก
2. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากเพียงใด ในการนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้	4.19	0.52	12.41	มาก
3. ท่านมีความมั่นใจในการนำวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้ในการพัฒนาการสอนเพียงใด	4.13	0.48	11.62	มาก
4. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการวิจัย ในชั้นเรียนเพียงใด	4.57	0.50	10.94	มากที่สุด
5. ท่านมีความพึงพอใจในการนำเรื่องการวิจัย ในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพียงใด	4.38	0.55	12.56	มาก
รวม	4.28	0.37	8.64	มาก

จากตาราง 61 พบว่า การประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายโดยการฝึกอบรม
เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เป็น 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเกือบทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี
ขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.38 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขต
อยู่ระหว่าง 12.41-12.56% ยกเว้นรายการข้อ 4 “ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่อง
การวิจัยในชั้นเรียนเพียงใด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.57 และ
มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเป็น 10.94

นอกจากนี้ผลที่เกิดขึ้นกับครู จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ครูได้นำความรู้และ
ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมโดยตรงไปจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียน
การสอน โดยได้งานวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 40 เรื่อง ผลปรากฏ ดังตาราง 62



ตาราง 62 ชื่อผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู จำแนกตามจังหวัดและโรงเรียน

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัยและชื่อผู้วิจัย	จังหวัด	โรงเรียน
1	ทักษะการเขียนสรุปใจความสำคัญของนักเรียน ชั้น ป.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โดยใช้ แผนผังความคิด (Concept Mapping) ผู้วิจัย นายกษิต ศลุปัน	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง
2	การเขียนเรียงความ โดยใช้แผนผังความคิด (Concept Mapping) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้น ป.6 ผู้วิจัย นายสุวรรณ์ พันสุกะ	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง
3	การส่งเสริมทักษะการระบายสี กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ ชั้น ป.1 โดยการใช้รูปแบบการจัดกระบวนการ เรียนรู้แบบกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ผู้วิจัย นายเด่นชัย ปินทรายมูล	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง
4	การพัฒนาทักษะการเขียนหนังสือของนักเรียน ชั้น ป.5 โดยใช้แบบฝึกทักษะการคัดลายมือ ผู้วิจัย นายวสันต์ ทองเงิน	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง
5	การพัฒนาทักษะการอ่านการเขียนของนักเรียน ชั้น ป.3 วิชาภาษาไทย โดยวิธีการสอนภาษา ตามวิถีธรรมชาติ ผู้วิจัย นายสำราญ ทุนผล	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง
6	การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย ชั้น ป.2 ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบกระบวนการ กลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือ และเทคนิค 3 P ผู้วิจัย น.ส.สุชาดา บุญมาลา	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง
7	การพัฒนาทักษะการฟังและการพูดโดยใช้เทคนิค การสอนแบบ 3 P นักเรียน ชั้นอนุบาล 2 ผู้วิจัย น.ส.สายฝน ปันธิ	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง
8	การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ เรื่อง ลมฟ้าอากาศ ชั้น ป.5 โดยใช้ รูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น ผู้วิจัย น.ส.ภัทริน มานิตวิริกุล	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านรินหลวง

ตาราง 62 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัยและชื่อผู้วิจัย	จังหวัด	โรงเรียน
9	การใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาโจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ชั้น ป.6 ผู้วิจัย ครูฉวีวรรณ ดนพยอม	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
10	การพัฒนาทักษะการอ่าน ระดับชั้น ป.2 ผู้วิจัย นางนราเรียม เกิดสูง	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
11	การแก้ปัญหานักเรียนเขียนตามคำบอกไม่ถูกต้อง ระดับชั้น ป.5 ผู้วิจัย นายวศิลป์ แก้วก่อ	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
12	การพัฒนาทักษะด้านการอ่าน นักเรียนชั้น ป.3 ผู้วิจัย น.ส.นิตยา พงษ์มา	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
13	การออกเสียงคำควบกล้ำ ร , ล ชั้น ป.4 ผู้วิจัย นางอนงค์ บุญเรือง	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
14	การแก้ปัญหานักเรียนขาดความสนใจในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัย นายวิทยา ศรีสุนทร	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ดชด.อนุสรณ์
15	การพัฒนาความสามารถในการอ่านและการสะกดคำ โดยใช้แผนผังความคิด ของ นร. ป.1 ผู้วิจัย นางนรินทร์ เศรษฐกร	เชียงราย	โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม
16	พัฒนาทักษะการอ่านโดยใช้แบบฝึกอ่านสะกดคำ แจกลูกคำที่ประสมด้วยสระ ชั้น ป.2 ผู้วิจัย นายอินทวงศ์ ต่อสติ	เชียงราย	โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม
17	ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ชนิดของคำในภาษาไทย โดยใช้การสอนแบบร่วมมือเทคนิคจิ๊กซอว์ ของนักเรียน ป.6 ผู้วิจัย นางมัทธนาพร ธรรมยา	เชียงราย	โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม
18	การใช้แผนภูมิความหมาย (Semantic Mapping) เพื่อพัฒนาความเข้าใจในการเรียนรู้ เรื่องกระบวนการสังเคราะห์แสง ชั้น ป.4 ผู้วิจัย น.ส.นุชธิดา ฝอยทอง	เชียงราย	โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม

ตาราง 62 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัยและชื่อผู้วิจัย	จังหวัด	โรงเรียน
19	การใช้แผนผังในการพัฒนาการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของ นักเรียน ป. 5 ผู้วิจัย น.ส.ยุพินปารย์ พันธุ์มาลี	เชียงราย	โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม
20	การคูณเลขจำนวนสองหลักกับสองหลัก โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ชั้น ป.3 ผู้วิจัย น.ส.วีณา ปูกา	เชียงราย	โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม
21	การพัฒนาการอ่านของ นักเรียน ป.6 ผู้วิจัย ครูอัจฉราภรณ์ จอมปุก	เชียงราย	โรงเรียนบ้านแม่สลองใน
22	การศึกษาผลการท่องเที่ยวที่มีต่อการพัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษ นักเรียน ป.5 ผู้วิจัย น.ส.พลอยปภัส วงศ์เคียน	เชียงราย	โรงเรียนบ้านแม่สลองใน
23	การพัฒนาการเรียนการสอน วิชาคอมพิวเตอร์ เรื่อง การฝึกพิมพ์สัมผัสโดยใช้โปรแกรม (tuxtype2) นร. ป.5 ผู้วิจัย นายณัฐพงศ์ แดงตุ้ย	เชียงราย	โรงเรียนบ้านแม่สลองใน
24	การพัฒนาเด็กสมาธิสั้นด้วยกิจกรรมสร้างสรรค์ ชั้น ป.6 ผู้วิจัย น.ส.กัญจน์ณัฐ์ กลิ่นสด	เชียงราย	โรงเรียนบ้านแม่สลองใน
25	การแก้ปัญหาเด็กจำตัวเลขไม่ได้ และไม่รู้ค่าของจำนวน 1-10 ชั้นอนุบาล 1-2 ผู้วิจัย น.ส.เนาวรัตน์ วานิชกรและ น.ส.สมพิศ ปิงดอย	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5
26	ผลการใช้ชุดฝึกเพื่อแก้ปัญหการเขียนหนังสือหัวกลับของ นักเรียน อนุบาล 2 ผู้วิจัย น.ส.เนาวรัตน์ วานิชกรและ น.ส.สมพิศ ปิงดอย	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5
27	การใช้แผนผังความคิดในการจำ ของ นร. ป.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและวัฒนธรรม เรื่อง ประเทศสมาชิกในอาเซียน ผู้วิจัย นายพนพล ไชกา	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5
28	การใช้เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบภาษาที่สองตามวิถีธรรมชาติ วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้น ป.1 ผู้วิจัย น.ส.สุภารัตน์ จิตตา	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5

ตาราง 62 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัยและชื่อผู้วิจัย	จังหวัด	โรงเรียน
29	การพัฒนาทักษะในด้านการเขียน ป.6 ผู้วิจัย นายประทานพร โปลาทา	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5
30	การใช้เทคนิค Power Teaching ในการสอน เรื่อง ธงชาติกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ชั้น ป.4 ผู้วิจัย นางกฤษณา งามนอก	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5
31	การใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนาการอ่านคำ สะกดคำ แจกลูก ชั้น ป.1 ผู้วิจัย น.ส.วราณี บั่นก่อ	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5
32	การใช้เทคนิคการสอนภาษาที่สองตามวิถีธรรมชาติ ในการพัฒนาการออกเสียงของ นักเรียน ป.3 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่อง การอ่านคำที่มี ตัวสะกดในมาตราแม่กน ผู้วิจัย น.ส.ณภัทร ปวงวัฒนา	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5
33	การพัฒนาทักษะในด้านการอ่าน ระดับชั้น ป.2 ผู้วิจัย นางวิไลวรรณ สุทธิ	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5
34	การสอนชนิดของพืชผักแบบแผนผังความคิด ชั้น ป.6 ผู้วิจัย นายอนุกุล ปัญญา	เชียงราย	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5
35	การศึกษาผลการแก้ปัญหาการคูณจำนวนนับ ที่มีตัวคูณไม่เกิน 2 หลัก ของนร. ป.4 โดยใช้วิธีการ เพื่อนช่วยเพื่อน ผู้วิจัย นางลัดดาวัลย์ ไสยวรรณ	เชียงราย	โรงเรียนบ้านห้วยไร่ สามัคคี
36	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ผังความคิด (Mind Mapping) ในการสรุปบทเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้น ป.2 ผู้วิจัย นางรีนา พวงท่าโก	เชียงราย	โรงเรียนบ้านห้วยไร่ สามัคคี
37	ผลการใช้การสอนแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในด้านความสนใจ ร่วมกิจกรรมและการสื่อสาร ชั้นอนุบาล 1-2 ผู้วิจัย ครูขวัญจิตร จันทิพย์	เชียงราย	โรงเรียนบ้านห้วยไร่ สามัคคี

ตาราง 62 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผลงานวิจัยและชื่อผู้วิจัย	จังหวัด	โรงเรียน
38	การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบการเสริมพลังในการพัฒนาคุณลักษณะของ นักเรียน ป.1 สาระภาษาไทย เรื่อง การอ่าน ผู้วิจัย ครูวัฒนาพร จีระภาส	เชียงราย	โรงเรียนบ้านห้วยไร่ สามัคคี
39	การปรับปรุงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน ของนักเรียน ป.3/2 โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก ผู้วิจัย นายชายศิริ อุ่นแสง	เชียงราย	โรงเรียนบ้านห้วยไร่ สามัคคี
40	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ ผังความคิด (Mind Mapping) ในการสรุปบทเรียน วิชาภาษาไทย ป.6 ผู้วิจัย นายวัฒนา พรหมมินทร์	เชียงราย	โรงเรียนบ้านห้วยไร่ สามัคคี

จากตาราง 62 พบว่า ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมโดยตรงไป
จัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำนวนทั้งสิ้น 40 เรื่อง จำแนกเป็น
งานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระภาษาไทย มากที่สุด จำนวน
21 เรื่อง รองลงไปเป็นกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 5 เรื่อง กลุ่ม
สาระวิทยาศาสตร์และกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ จำนวน 4 เรื่อง กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ
จำนวน 3 เรื่อง กลุ่มสาระศิลปะ จำนวน 2 เรื่อง และกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี
จำนวน 1 เรื่อง และเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่จัดกระทำกับกลุ่มเป้าหมายในระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด จำนวน 9 เรื่อง รองลงไปได้แก่ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
และ 5 จำนวนระดับชั้นละ 6 เรื่อง และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 , 2 และ 3 จำนวน
ระดับชั้นละ 5 เรื่อง



2.2 ด้านผู้บริหาร

ผลการศึกษา ดังตาราง 63 ถึง 67

ตาราง 63 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	6	60.00
2) หญิง	4	40.00
2. อายุปัจจุบัน		
1) 31 - 40 ปี	2	20.00
2) 41 - 50 ปี	5	50.00
3) 51 - 60 ปี	3	30.00
3. วุฒิสถที่สุด		
1) ปริญญาตรี	1	10.00
2) ปริญญาโท	8	80.00
3) ปริญญาเอก	1	10.00
4. ตำแหน่งวิชาการ		
1) ชำนาญการ	2	20.00
2) ชำนาญการพิเศษ	8	80.00
5. วิชาเอกที่จบ		
1) บริหารการศึกษา	5	50.00
2) วัดและประเมินผลการศึกษา	1	10.00
3) การศึกษาและการพัฒนาสังคม	1	10.00
4) พลศึกษา	1	10.00
5) หลักสูตรและการสอน	1	10.00
6) วิจัยและสถิติการศึกษา	1	10.00
6. ชั้นที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1	7.14
2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	7.14
3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	3	21.43
4) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3	21.43
5) ไม่ตอบ	6	42.86

ตาราง 63 (ต่อ)

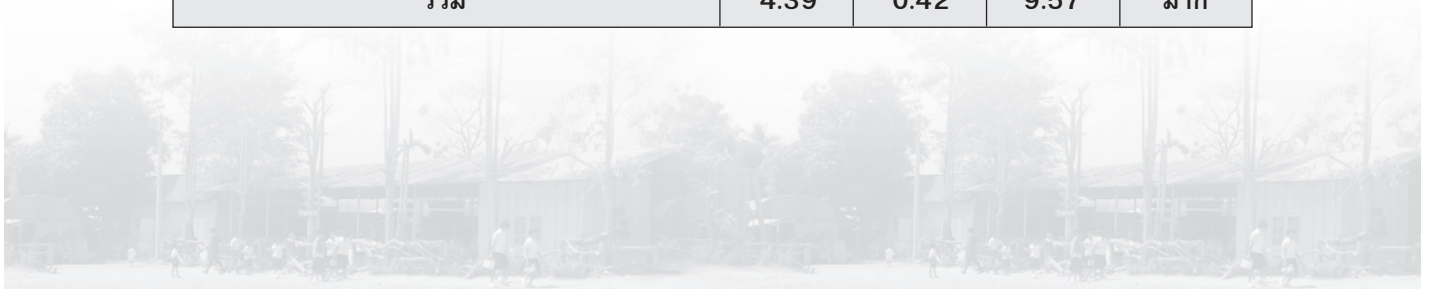
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
1) ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง	1	10.00
2) 6 - 10 ชั่วโมง	3	30.00
3) ไม่ตอบ	6	60.00
8. วิชาที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1) ภาษาไทย	1	7.69
2) การงานอาชีพและเทคโนโลยี	1	7.69
3) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	7.69
4) วิทยาศาสตร์	1	7.69
5) สุขศึกษาและพลศึกษา	1	7.69
6) ภาษาต่างประเทศ	1	7.69
7) อื่นๆ (โปรดระบุ) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	7.69
8) ไม่ตอบ	6	46.15

จากตาราง 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 60.00 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ มีลักษณะดังนี้ อายุ 41-60 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการชำนาญการพิเศษ วิชาเอกที่จบ คือ สาขาบริหารการศึกษา สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 จำนวนชั่วโมงที่สอน 6 - 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์



ตาราง 64 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่

รายการ	เชียงใหม่			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	3.90	0.55	14.10	มาก
1.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	3.60	0.89	24.72	มาก
1.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.20	0.45	10.71	มาก
2. ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการพัฒนา	4.40	0.55	12.50	มาก
2.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.40	0.55	12.50	มาก
2.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.40	0.55	12.50	มาก
3. การนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	4.40	0.55	12.50	มาก
3.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.40	0.55	12.50	มาก
3.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.40	0.55	12.50	มาก
4. การนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ ที่ได้รับไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและส่งผล ถึงคุณภาพผู้เรียน	4.50	0.71	15.78	มากที่สุด
4.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.60	0.55	11.96	มากที่สุด
4.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.40	0.89	20.23	มาก
5. ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.49	0.47	10.47	มาก
5.1 เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรม	4.80	0.45	9.38	มากที่สุด
5.2 สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.40	0.89	20.23	มาก
5.3 เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.00	0.00	0.00	มาก
5.4 กระบวนการฝึกอบรม	4.40	0.55	12.50	มาก
5.5 การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	4.80	0.45	9.38	มากที่สุด
5.6 การตอบคำถามของวิทยากร	4.60	0.55	11.96	มากที่สุด
5.7 การนิเทศติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม	4.40	0.89	20.23	มาก
รวม	4.39	0.42	9.57	มาก



จากตาราง 64 พบว่า ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.39 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 4.80 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 0.00-24.72%

ตาราง 65 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย

รายการ	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์การกระจาย	การแปลความค่าเฉลี่ย
1. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	4.50	0.50	11.11	มากที่สุด
1.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.40	0.55	12.50	มาก
1.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.60	0.55	11.96	มากที่สุด
2. ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการพัฒนา	3.90	0.55	14.10	มาก
2.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.00	0.71	17.75	มาก
2.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	3.80	0.45	11.84	มาก
3. การนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.30	0.45	10.47	มาก
3.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.40	0.55	12.50	มาก
3.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.20	0.45	10.71	มาก
4. การนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการที่ได้รับไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน	4.80	0.45	9.38	มากที่สุด
4.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.80	0.45	9.38	มากที่สุด
4.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.80	0.45	9.38	มากที่สุด



ตาราง 65 (ต่อ)

รายการ	เชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
5. ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.63	0.13	2.81	มากที่สุด
5.1 เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรม	5.00	0.00	0.00	มากที่สุด
5.2 สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.40	0.55	12.50	มาก
5.3 เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.00	0.71	17.75	มาก
5.4 กระบวนการฝึกอบรม	4.60	0.55	11.96	มากที่สุด
5.5 การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	5.00	0.00	0.00	มากที่สุด
5.6 การตอบคำถามของวิทยากร	5.00	0.00	0.00	มากที่สุด
5.7 การนิเทศติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม	4.40	0.55	12.50	มาก
รวม	4.49	0.17	3.79	มาก

จากตาราง 65 พบว่า ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.49 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 - 5.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 0.00-17.75%



ตาราง 66 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของระดับ
การประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

รายการ	เชียงใหม่และเชียงราย			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ การกระจาย	การแปลความ ค่าเฉลี่ย
1. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	4.20	0.59	14.05	มาก
1.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.00	0.82	20.50	มาก
1.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.40	0.52	11.82	มาก
2. ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการพัฒนา	4.15	0.58	13.98	มาก
2.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.20	0.63	15.00	มาก
2.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.10	0.57	13.90	มาก
3. การนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	4.35	0.47	10.80	มาก
3.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.40	0.52	11.82	มาก
3.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.30	0.48	11.16	มาก
4. การนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ ที่ได้รับไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและส่งผล ถึงคุณภาพผู้เรียน	4.65	0.58	12.47	มากที่สุด
4.1 การประกันคุณภาพในโรงเรียน	4.70	0.48	10.21	มากที่สุด
4.2 การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน	4.60	0.70	15.22	มากที่สุด
5. ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.56	0.33	7.24	มากที่สุด
5.1 เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรม	4.90	0.32	6.53	มากที่สุด
5.2 สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.40	0.70	15.91	มาก
5.3 เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.00	0.47	11.75	มาก
5.4 กระบวนการฝึกอบรม	4.50	0.53	11.78	มากที่สุด
5.5 การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	4.90	0.32	6.53	มากที่สุด
5.6 การตอบคำถามของวิทยากร	4.80	0.42	8.75	มากที่สุด
5.7 การนิเทศติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม	4.40	0.70	15.91	มาก
รวม	4.44	0.31	6.98	มาก



จากตาราง 66 พบว่า ผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.44 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 – 4.90 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 6.53–20.50%

2.3 ด้านนักเรียน

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนทั้งด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านผลการเรียนรู้ หลังจากครูและผู้บริหารนำความรู้ในการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผลปรากฏ ดังตาราง 67 ถึง 68

ตาราง 67 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน
หลังจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัด
เชียงใหม่และเชียงราย (N = 62)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. นักเรียนมีสุขสนุกสนาน กระตือรือร้น สนใจ และอยากเรียนมากขึ้น	37	59.68
2. นักเรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนดีขึ้น	20	32.26
3. นักเรียน เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากยิ่งขึ้น	16	25.81
4. นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้ไปในทางที่ดีขึ้น	7	11.29
5. นักเรียนได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะการคิดขั้นสูง มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น	5	8.06
6. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างชิ้นงานที่มีคุณภาพ	2	3.23

จากตาราง 67 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนหลังจากการเข้าร่วมโครงการ เรียงตามลำดับความถี่ของคำตอบจากสูงส่งลงไป ดังนี้ นักเรียนมีสุขสนุกสนาน กระตือรือร้น สนใจ และอยากเรียนมากขึ้น นักเรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนดีขึ้น นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากยิ่งขึ้น นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้ไปในทาง



ที่ดีขึ้น นักเรียนได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะการคิดขั้นสูง มีทักษะในการคิดวิเคราะห์
คิดสังเคราะห์ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และนักเรียนมีความคิด
สร้างสรรค์ สร้างชิ้นงานที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่พิจารณาจากผลการวิจัยในชั้นเรียนของครู
พบว่า นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้าน
ผลการเรียนรู้ ปรากฏผลดังตาราง 68

ตาราง 68 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์
และด้านผลการเรียนรู้

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
1) ทักษะการเขียนสรุป ใจความสำคัญของนักเรียน ชั้น ป.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย โดยใช้แผนผัง ความคิด (Concept Mapping) ผู้วิจัย นายกษิต สล่ำปัน โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีทักษะในการนำ แผนผังความคิดมาเขียนสรุป จับใจความสำคัญในวิชา ภาษาไทยและกลุ่มสาระอื่นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง	นักเรียนมีคะแนนการเรียนรู้ ภาษาไทยดีขึ้น
2) การเขียนเรียงความ โดยใช้ แผนผังความคิด (Concept Mapping) กลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาไทย ชั้น ป.6 ผู้วิจัย นายสุวรรณ์ พันสุภา โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีทักษะในการนำแผนผัง ความคิดไปประยุกต์ใช้ในกลุ่ม สาระอื่นๆ	นักเรียนสามารถเขียนเรียงความ ได้ถูกต้อง ชัดเจน ไม่วกวน และเขียนได้เนื้อความมากขึ้น



ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
3) การส่งเสริมทักษะ การระบายสี กลุ่มสาระ การเรียนรู้ศิลปะ ชั้น ป.1 โดยการใช้รูปแบบการจัด กระบวนการเรียนรู้ แบบกิจกรรมเสริม ประสบการณ์ ผู้วิจัย นายเด่นชัย ปินทรายมูล โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีทักษะและ ความสามารถในการการระบายสี ที่ดีขึ้น มีพัฒนาการในการ ระบายสีดีขึ้นตามเวลาและ จำนวนกิจกรรมที่ฝึก สามารถ กำหนดสีได้เหมาะสมกับภาพ ระบายสีได้สวยงาม มีจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์	นักเรียนมีคะแนนความสามารถ ในการระบายสี และมีคะแนน เฉลี่ยความก้าวหน้าในการ ระบายสีเพิ่มมากขึ้น
4) การพัฒนาทักษะการเขียน หนังสือของนักเรียน ชั้น ป.5 โดยใช้แบบฝึกทักษะ การคัดลายมือ ผู้วิจัย นายวสันต์ ทองเงิน โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีทักษะการเขียน หนังสือเพิ่มขึ้น	นักเรียนร้อยละ 80 คัดลายมือ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน นักเรียนร้อยละ 66.67 คัดลายมือเสร็จทันตามเวลา ที่กำหนดให้ นักเรียนร้อยละ 46.67 คัดลายมือโดยเว้นช่องไฟ และ ระยะห่างของตัวอักษรสม่ำเสมอ เหมาะสม เว้นวรรคถูกต้อง และคัดได้สะอาดสวยงาม
5) การพัฒนาทักษะการอ่าน การเขียนของนักเรียน ชั้น ป.3 วิชาภาษาไทย โดยวิธีการสอนภาษาตาม วิถีธรรมชาติ ผู้วิจัย นายสำราญ ทุนผล โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการ ด้านการเขียนคำศัพท์ที่ดีขึ้น ทุกคน	นักเรียนทุกคนมีคะแนนร้อยละ ของการเขียนที่ถูกต้องเพิ่มขึ้น

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
6) การพัฒนาทักษะการอ่าน ออกเสียงภาษาไทย ชั้น ป.2 ด้วยกระบวนการเรียนรู้ แบบกระบวนการกลุ่มและ การเรียนรู้แบบร่วมมือ และ เทคนิค 3 P ผู้วิจัย น.ส.สุชาดา บุญมาลา โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีพัฒนาการด้านการ อ่านออกเสียงมากขึ้น สามารถ อ่านหนังสือที่ไม่เคยเห็นมาก่อน ได้ มีความต้องการอ่านหนังสือ เล่มอื่นๆ มากยิ่งขึ้น นักเรียน รู้จักนำเอาเทคนิคการเขียน ผังความคิดมาเขียนสรุป การจับใจความสำคัญหลังการอ่าน ได้เกิดกิจกรรมกลุ่มเพื่อนช่วย เพื่อน ทำให้ช่วยกันพัฒนา ทักษะการอ่านได้ดียิ่งขึ้น	นักเรียนมีคะแนนร้อยละของ จำนวนคำในการอ่านเพิ่มขึ้น และส่งผลให้คะแนนระหว่างเรียน ในกลุ่มสาระอื่นๆ ดีขึ้น
7) การพัฒนาทักษะการฟัง และการพูดโดยใช้เทคนิค การสอนแบบ 3 P นักเรียน ชั้นอนุบาล 2 ผู้วิจัย น.ส.สายฝน ปันธิ โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีทักษะการฟังและ การพูดดีขึ้น นักเรียนที่ใช้ ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองมี ความสุขในการเรียนรู้ สนุกสนาน ในการทำกิจกรรม ทำให้สามารถ เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ เข้าใจ และมีความมั่นใจที่จะพูดและ เขียนอ่านภาษาไทยได้ในอนาคต	นักเรียนมีคะแนนในการประเมิน ทักษะทางภาษาด้านการฟังและ การพูดดีขึ้น โดยด้านการฟัง นักเรียนมีความเข้าใจสามารถ ตอบคำถามหลังจากฟังได้ จับใจความสำคัญได้ รู้ความหมาย คำศัพท์ และปฏิบัติตามคำสั่งได้ ส่วนในด้านการพูดสามารถ ออกเสียงคำศัพท์ได้ความถูกต้อง มีความคล่องแคล่วในการ อ่านออกเสียง
8) การพัฒนาแผนการจัด การเรียนรู้ กลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่อง ลมฟ้าอากาศ ชั้น ป.5 โดยใช้รูปแบบวัฏจักร การเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ผู้วิจัย น.ส.ภัทริน มานิตวิริกุล โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีความสนใจและมี ความสุขในการเรียนมากขึ้น เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน วิทยาศาสตร์ ส่งผลให้นักเรียน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถ นำความรู้ไปใช้ได้	นักเรียนมีผลการเรียนเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ เรื่อง ลมฟ้าอากาศ พัฒนาขึ้น ร้อยละ 23.86

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
9) การใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาโจทย์ปัญหา ทางคณิตศาสตร์ ผู้วิจัย ครูฉวีวรรณ ดนพยอม โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีพัฒนาการทางการ วิเคราะห์ และแก้โจทย์ปัญหา ทางคณิตศาสตร์ดีขึ้น	นักเรียนสามารถทำได้ถูกต้อง ร้อยละ 75
10) การพัฒนาทักษะการอ่าน ระดับชั้น ป.2 ผู้วิจัย นางนราเรียม เกิดสูง โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีพฤติกรรมในการอ่าน ที่พัฒนาในทางที่ดีขึ้น	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในด้าน การอ่านสะกดคำ คิดเป็น ร้อยละ 93
11) การแก้ปัญหานักเรียนเขียน ตามคำบอกไม่ถูกต้อง ระดับชั้น ป.5 ผู้วิจัย นายาศิลป์ แก้วก่อ โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีพฤติกรรมในการอ่าน สะกดคำได้ถูกต้องดีขึ้น และครู มีการเสริมแรงด้วยการชมเชย ให้กำลังใจแก่นักเรียน	นักเรียนมีผลการเรียนรู้ในด้าน การเขียนได้ถูกต้องมากขึ้น
12) การพัฒนาทักษะด้าน การอ่าน นักเรียนชั้น ป.3 ผู้วิจัย น.ส.นิตยา พงษ์มา โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีพฤติกรรมในการอ่าน ได้ถูกต้องดีขึ้น	นักเรียนมีทักษะด้านการอ่าน ที่ดีขึ้น
13) การออกเสียงคำควบกล้ำ ร , ล ชั้น ป.4 ผู้วิจัย นางอนงค์ บุญเรือง โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนมีพฤติกรรมในการอ่าน ออกเสียงคำควบกล้ำ ร , ล ได้ถูกต้องดีขึ้น	นักเรียนมีคะแนนหลังการใช้ แบบฝึกพัฒนามากกว่าก่อน การใช้แบบฝึกออกเสียงทุกคน

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
14) การแก้ปัญหาให้นักเรียนขาด ความสนใจในการเรียนวิชา ภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัย นายวิทยา ศรีสุนทร โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ตชด.อนุสรณ์ อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	นักเรียนเกิดแรงจูงใจและสนใจ ในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์ สนุกกับการเรียนรู้ เรียนปนเล่นไปพร้อมๆ กัน	นักเรียนมีแรงจูงใจและสนใจ ในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ตลอดจนมีทัศนคติต่อผู้สอน อยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 82.26) รองลงมาคือ ระดับดี (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 10.89)
15) การพัฒนาความสามารถ ในการอ่านและการสะกดคำ โดยใช้แผนผังความคิด ของ นร. ป.1 ผู้วิจัย นางนිරุช เศรษฐกร โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนสามารถสร้างความคิด จากผัง และนำไปใช้ในการเรียน ในสาระวิชาอื่นๆ ได้	นักเรียนมีพัฒนาการด้านการอ่าน และการเขียนตัวสะกดในมาตรา มากม มากน เพิ่มขึ้นร้อยละ 80 และมีความคงทนในการเรียนรู้ สูง ร้อยละ 80
16) พัฒนาทักษะการอ่าน โดยใช้แบบฝึกอ่านสะกดคำ แจกลูกคำที่ประสมด้วยสระ ผู้วิจัย นายอินทวงศ์ ต่อสติ โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนมีพฤติกรรมในการอ่าน หนังสือที่ดีสามารถอ่านหนังสือ สะกดคำได้	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่าน ที่สูงขึ้น
17) ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน เรื่อง ชนิด ของคำในภาษาไทย โดยใช้ การสอนแบบร่วมมือเทคนิค จิกซอร์ ของนักเรียน ป.6 ผู้วิจัย นางมัทธนาพร ธรรมยา โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนเกิดพฤติกรรมในการ ร่วมมือกันปฏิบัติ เกิดความ สามัคคีช่วยเหลือในกลุ่ม มีความ รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง นักเรียนได้แสดงออก ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ภาคภูมิใจ ในผลงานตนเอง เรียนรู้อย่าง มีความสุข	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ก่อนเรียน โดยค่าเฉลี่ยก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.71 และ มีค่าเฉลี่ยหลังเรียนที่ใช้เทคนิค การสอนแบบร่วมมือ เป็นร้อยละ 82.38

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
18) การใช้แผนภูมิความหมาย (Semantic Mapping) เพื่อพัฒนาความเข้าใจในการเรียนรู้ เรื่องกระบวนการสังเคราะห์แสง ผู้วิจัย น.ส.นุชธิดา ฝอยทอง โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถใช้แผนภูมิความหมาย (Semantic Mapping) มีลำดับความคิดอย่างเป็นขั้นตอน มีความสุขในการเรียน	นักเรียนมีพัฒนาการความเข้าใจในการเรียนรู้ เรื่องกระบวนการสังเคราะห์ด้วยแสง ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 65 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 84.62 ของนักเรียนทั้งหมด
19) การใช้แผนผังในการพัฒนาการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ของ นักเรียน ป. 5 ผู้วิจัย น.ส.ยุพินปารย์ พันธุ์มาลี โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ	นักเรียนมีความสามารถในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น สามารถสรุปเนื้อหาที่เรียนได้ จำคำศัพท์ได้เร็วขึ้น
20) การคูณเลขจำนวนสองหลักกับสองหลัก โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ผู้วิจัย น.ส.วีณา ปูกา โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนมีผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เรื่องคูณเลขจำนวนสองหลักกับสองหลัก โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านทักษะส่วนบุคคล และด้านทักษะการคิด โดยภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก	นักเรียนมีผลการพัฒนาในการคูณเลขจำนวนสองหลักกับสองหลัก โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดีขึ้น
21) การพัฒนาการอ่านของนักเรียน ป.6 ผู้วิจัย ครูอัจฉราภรณ์ จอมปึก โรงเรียนบ้านแม่สลองใน อ.แม่จัน จ.เชียงราย โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนมีความสนใจมากขึ้น อ่านได้คล่องขึ้น	นักเรียนมีพัฒนาการด้านการอ่านสะกดคำภาษาไทยดีขึ้น โดยอยู่ในระดับ ดี

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
22) การศึกษาผลการท่องเที่ยวที่ มีต่อการพัฒนาการเรียน ภาษาอังกฤษ นักเรียน ป.5 ผู้วิจัย น.ส.พลอยปภัส วงศ์เคียน โรงเรียนบ้านป่า ดิงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนมีพฤติกรรมในการ ท่องเที่ยวภาษาอังกฤษเป็น ประจำสม่ำเสมอ ทำให้มีความรู้ เรื่องศัพท์มากขึ้น สามารถอ่าน เขียน บอกความหมายของศัพท์ ได้เพิ่ม	นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น ร้อยละ 22.33
23) การพัฒนาการเรียนการสอน วิชาคอมพิวเตอร์ เรื่อง การฝึก พิมพ์สัมผัสโดยใช้โปรแกรม (tuxtype2) นร. ป.5 ผู้วิจัย นายณัฐพงศ์ แดงดู่ โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	เนื่องจากโปรแกรมมีรูปภาพ และเกมส์ ทำให้ มีพฤติกรรม ที่ดีขึ้น มีความสนใจสนุกสนาน ในการปฏิบัติกิจกรรม	นักเรียนมีพัฒนาการด้าน การพิมพ์ที่ดีขึ้น ก่อนฝึกนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 40 หลังการฝึก มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 80 คะแนนความก้าวหน้า ร้อยละ 40
24) การพัฒนาเด็กสมาธิสั้นด้วย กิจกรรมสร้างสรรค์ ผู้วิจัย น.ส.กัญจน์ณัฐ กลินสด โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม อ.แม่สรวย จ.เชียงราย	นักเรียนมีการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์คุณลักษณะ อันพึงประสงค์	นักเรียนมีระดับคะแนน ในการพัฒนาที่ดีขึ้น
25) การแก้ปัญหาเด็กจำตัวเลข ไม่ได้ และไม่รู้ค่าของจำนวน 1-10 ผู้วิจัย น.ส.เนาวรัตน์ วาณิชกร และ น.ส.สมพิศ ปิงดอย โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น เป็นพื้นฐานในการจำตัวเลข และทำให้รู้ค่าของจำนวน ที่มากกว่าสิบได้	นักเรียนสามารถนับเลข 1-10 ได้ ชีบอเลขได้ถูกต้อง เขียน ตัวเลขที่ขาดหายไปได้ บอก จำนวนที่มีค่ามากกว่าหรือ น้อยกว่าได้ แทนค่าตัวเลขด้วย รูปภาพ บวกลบเลขอย่างง่าย ที่มีค่าไม่เกินสิบได้

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
26) ผลการใช้ชุดฝึกเพื่อ แก้ปัญหการเขียนหนังสือ หัวกลับของ นักเรียน อนุบาล 2 ผู้วิจัย น.ส.เนาวรัตน์ วาณิชกรและ น.ส.สมพิศ ปิงดอย โรงเรียน เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น	นักเรียนสามารถเขียนหนังสือ ได้ถูกต้องขึ้น
27) การใช้แผนผังความคิด ในการจำ ของ นร. ป.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม ศึกษาฯและวัฒนธรรม เรื่อง ประเทศสมาชิกใน อาเซียน ผู้วิจัย นายพนดล ไช้กา โรงเรียน เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนสามารถนำวิธีการ ไปประยุกต์ใช้ในการเรียน กลุ่มสาระอื่นๆ และนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
28) การใช้เทคนิคการจัด การเรียนการสอนแบบภาษา ที่สองตามวิธีธรรมชาติ ผู้วิจัย น.ส.สุภาวรัตน์ จิตตา โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	กระตุ้นให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน วิทยาศาสตร์ เรียนรู้อย่าง มีความสุข นักเรียนมีการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้าน การฟัง การพูด การอ่าน	นักเรียนมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน ที่ดีขึ้น
29) การพัฒนาทักษะในด้าน การเขียน ป.6 ผู้วิจัย นายประทานพร โปลาหา โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในด้าน การเขียนสะกดคำที่ดีขึ้น

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
30) การใช้เทคนิค Power Teaching ในการสอน เรื่อง ธงชาติกลุ่มประเทศ สมาชิกอาเซียน ผู้วิจัย นางกฤษณา งามนอก โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนได้แสดงท่าทางประกอบ ทำให้พฤติกรรมจดจำของ นักเรียนดีขึ้น	นักเรียนร้อยละ 90 สามารถ จดจำธงชาติของประเทศ ในกลุ่มอาเซียนได้
31) การใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนา การอ่านคำ สะกดคำแจกลูก ผู้วิจัย น.ส.วารุณี ปั่นก่อ โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่าน การเขียน สูงขึ้น
32) การใช้เทคนิคการสอนภาษา ที่สองตามวิถีธรรมชาติ ในการพัฒนาการออกเสียง ของ นักเรียน ป.3 สาระ การเรียนรู้ภาษาไทย เรื่อง การอ่านคำที่มีตัวสะกด ในมาตราแม่กน ผู้วิจัย น.ส.ณภัทร ปวงวัฒนา โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนมีการพัฒนาทักษะ การอ่านออกเสียง เมื่ออ่าน ออกเสียงถูก จะทำให้เขียนถูก ตามไปด้วย	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการอ่าน ออกเสียงในระดับ ดีมาก
33) การพัฒนาทักษะในด้าน การอ่าน ระดับชั้น ป.2 ผู้วิจัย นางวิไลวรรณ สุทธิ โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนได้พัฒนาทักษะ ในการอ่าน สามารถเรียนรู้ อย่างมีความสุข	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในด้าน การอ่านสะกดคำ ที่ดีขึ้น



ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
34) การสอนชนิดของพืชผัก แบบแผนผังความคิด ผู้วิจัย นายอนุกุล ปัญญา โรงเรียนเจ้าพ่อหลวง อุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย จ.เชียงราย	นักเรียนมีการพัฒนาความคิด ที่เป็นระบบเป็นขั้นตอน สร้าง องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอด ความคิดออกมาในกระดาษได้	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้าน การเรียนรู้สูงขึ้น
35) การศึกษาผลการแก้ปัญหา การคูณจำนวนนับ ที่มีตัวคูณ ไม่เกิน 2 หลัก ของนักเรียน ป.4 โดยใช้วิธีการเพื่อนช่วย เพื่อน ผู้วิจัย นางลัดดาวัลย์ ไสยวรรณ โรงเรียนบ้าน ห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย	นักเรียนมีความกระตือรือร้น เกิดความสนใจในการเรียนวิชา คณิตศาสตร์มากขึ้น มีความสุข ในการเรียน และการให้เพื่อน ใช้ภาษาชนเผ่ามาอธิบายสอนกัน ทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	นักเรียนมีความเข้าใจ สามารถ แสดงวิธีหาผลคูณ ที่มีตัวคูณ ไม่เกิน 2 หลักได้ คิดเป็น ร้อยละ 100
36) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ โดยใช้ผังความคิด (Mind Mapping) ในการ สรุปบทเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้น ป.2 ผู้วิจัย นางรีนา พ่วงท่าโก โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย	การนำผังความคิด (Mind Mapping) มาใช้ ทำให้นักเรียน เกิดการเชื่อมโยงความคิดอย่าง ต่อเนื่อง เกิดเป็นองค์ความรู้ อย่างถาวร มีการจดจำได้ดี	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.52
37) ผลการใช้การสอนแบบ เสริมพลังเพื่อพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในด้านความสนใจ ร่วม กิจกรรมและการสื่อสาร ชั้นอนุบาล 1-2 ผู้วิจัย ครูขวัญจิตร จันทิพย์ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย	นักเรียนมีพัฒนาการคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ด้านความสนใจ และการสื่อสารที่ดีขึ้น	นักเรียนมีความสนใจร่วม กิจกรรมและมีการสื่อสารที่ดีขึ้น

ตาราง 68 (ต่อ)

วิจัยในชั้นเรียน	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านผลการเรียนรู้
38) การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบการเสริมพลังในการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน ป.1 สาระภาษาไทย เรื่อง การอ่าน ผู้วิจัย ครูวิวัฒนาพร จีระกาศ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย	นักเรียนมีการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านทักษะส่วนบุคคล และทักษะด้านการคิด	นักเรียนมีผลการพัฒนาสูงขึ้น
39) การปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียน ป.3/2 โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก ผู้วิจัย นายชายศิริ อุ่นแสง โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย	นักเรียนมีการปรับพฤติกรรมที่ดีขึ้น	นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ดีขึ้น สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา
40) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ผังความคิด (Mind Mapping) ในการสรุปบทเรียนวิชาภาษาไทย ป.6 ผู้วิจัย นายวัฒนา พรหมรินทร์ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย	การนำผังความคิด (Mind Mapping) มาใช้ ทำให้นักเรียนเกิดการเชื่อมโยงความคิดอย่างต่อเนื่อง เกิดเป็นองค์ความรู้ อย่างถาวร มีการจดจำได้ดี	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50

จากตาราง 68 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังจากครูได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมโดยตรงไปใช้ โดยจัดกระทำในรูปของการวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนา ทั้งด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละเรื่องที่ครูจัดทำ



2.3.1 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนจากการนำความรู้ในการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามเรื่องที่อบรม ดังนี้

2.3.1.1 การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills) บทสะท้อนคิดและผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ได้แก่

1) จากการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่พัฒนาทักษะคิด ส่งผลให้นักเรียนมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น (29)

2) การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดมีความสำคัญ ควรสอนให้รู้จักคิด ต้องใช้การนำด้วยตัวอย่างใกล้ๆ ตัวในชีวิตจริง สอดแทรกลงไปในการเรียนการสอน การสอนให้เด็กรู้จักคิดวิเคราะห์เป็น จะเป็นการส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น (12)

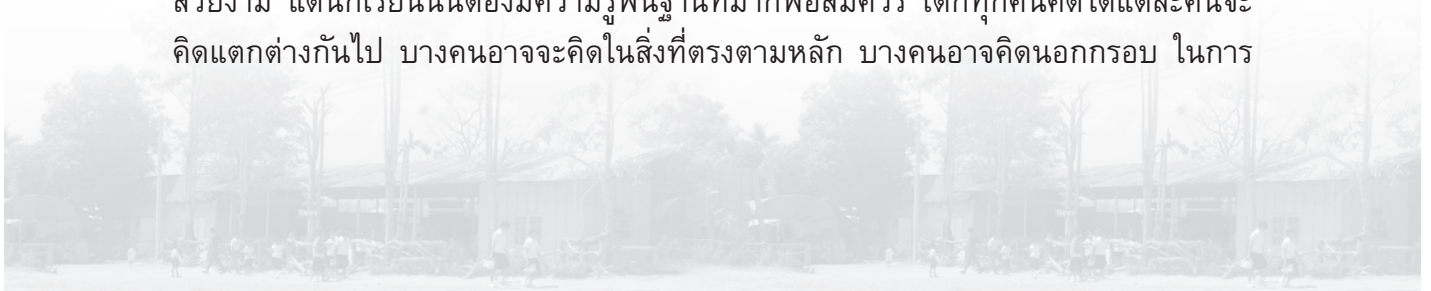
3) วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความอดทน เสียสละ เป็นอย่างมาก ต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูเป็นผู้พัฒนาศักยภาพของนักเรียน ดังนั้นในการที่ครูจะพัฒนานักเรียนนั้น ครูเองก็ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนานักเรียน (8)

4) ในการนำทักษะการคิดในระดับต่างๆ มาใช้ในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ผู้เรียนหรือการปฏิบัตินั้น หากครูมีความเข้าใจในทักษะการคิดและสามารถแยกแยะทักษะการคิดในระดับต่างๆ ก็จะสามารถพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้นได้ (5)

5) ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้เรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน นั้น เราควรที่จะกำหนดจุดประสงค์ให้เหมาะกับตัวผู้เรียน การนำทักษะการคิดไปใช้จึงต้องมีการแยกประเภทผู้เรียนในบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมระดมสมอง กิจกรรมการอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น โดยแบ่งกลุ่มตามความรู้พื้นฐานที่แต่ละคนมีไม่เท่ากัน แล้วนำมาทำแผนประกอบการสอนที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ได้ และนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน (4)

6) ในปัจจุบัน กระบวนการคิดจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสอดแทรกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในทุกๆระดับชั้น โดยเฉพาะระดับพื้นฐาน (3)

7) ทักษะการคิดนั้นเป็นกระบวนการสำคัญในการทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น คิดไตร่ตรองถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นทั้งในทางที่ดี ไม่ดี สวยงาม แต่นักเรียนนั้นต้องมีความรู้พื้นฐานที่มากพอสมควร เด็กทุกคนคิดได้แต่ละคนจะคิดแตกต่างกันไป บางคนอาจจะคิดในสิ่งที่ตรงตามหลัก บางคนอาจคิดนอกกรอบ ในการ



คตินั้นเด็กต้องกล้าที่จะแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็น เด็กจึงจะสร้างผลงานที่ดีได้มากขึ้น (3)

8) การสอนแบบทักษะการคิดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์กับนักเรียน ส่วนใหญ่แล้วเท่าที่ประสบการณ์การสอนผ่านมา 10 กว่าปี นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่แล้วจะสอนเพียงไม่กี่ขั้นตอน ความแตกต่างของนักเรียนมีมาก พื้นฐานเด็กไม่เท่ากัน (เด็กช่วงชั้น 1 ป.1-ป.3) (2)

9) การจัดการเรียนรู้โดยนำทักษะการคิดมาสอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ส่งผลให้เด็กมีทักษะการคิดมากขึ้น เกิดทักษะการวิเคราะห์วางแผนในการทำงานทั้งส่วนรวมและส่วนตัว สนุกกับการเรียนรู้ เด็กได้ร่วมแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกมากขึ้น ได้ฝึกภาษาของเด็กที่ใช้สื่อสารกับครูและเพื่อนๆ (2)

10) ครูได้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาการสอนเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยในการยกผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตรการศึกษา (2)

11) การนำทักษะการคิดไปใช้จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลมีความสำคัญ ทักษะการคิดไม่ได้เริ่มเฉพาะชั้นประถมศึกษาขึ้นไป (1)

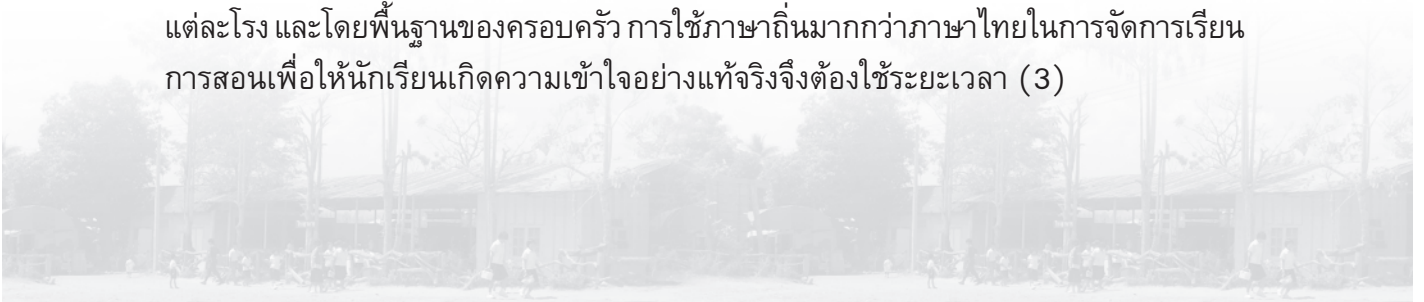
2.3.1.2 การฝึกอบรม การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach) บทสะท้อนคิดและผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ได้แก่

1) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีเน้นความเข้าใจเป็นวิธีการที่ดี (14)

2) ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น มีความสนใจในการเรียนมากขึ้น สนุกกับการเรียน มีความรู้ ความเข้าใจที่คงทน นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าที่จะตอบคำถามกับครู สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องมากขึ้น (33)

3) มีประโยชน์สำหรับนักเรียนที่มีพื้นฐานภาษาถิ่นมาก นักเรียนชนเผ่ามีพัฒนาการดีขึ้น มีความกล้ามากยิ่งขึ้น มั่นใจในตนเองมากขึ้น กล้าพูดพูดชัดขึ้น เข้าใจมากขึ้น (8)

4) การจัดการเรียนการสอนโดยวิธีเน้นความเข้าใจเป็นวิธีการที่สามารถทำให้เด็กเข้าใจได้ดีในเนื้อหาที่สอน แต่ด้วยข้อจำกัดของบริบทโรงเรียนแต่ละโรงเรียนและโดยพื้นฐานของครอบครัว การใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงจึงต้องใช้ระยะเวลา (3)



5) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีเน้นความเข้าใจจะได้ผลมากที่สุดถ้าเริ่มตั้งแต่ในระดับประถมศึกษา ผู้สอนจะต้องนำเสนอหรือสาธิตก่อน แล้วให้นักเรียนได้ลองปฏิบัติและฝึกหลาย ๆ ครั้ง แล้วประเมินผลดูว่านักเรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจได้ดีเพียงใด โดยการทดสอบหรือให้นักเรียนนำเสนอผลการเรียนโดยการสอบถามสัมภาษณ์ ฯลฯ (2)

6) เป็นการสอนแบบธรรมชาติที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างค่อยเป็นค่อยไป และตามธรรมชาติของวัยและความสามารถของผู้เรียน นักเรียนคือความสำคัญและเป็นหัวใจของการเรียนการสอน ฉะนั้นครูควรค้นคว้าและเฝ้าหาวิธีการที่จะนำมาดัดแปลงหรือประยุกต์ใช้กับนักเรียนของตนเองให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพแก่นักเรียนให้มากที่สุด ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา (2)

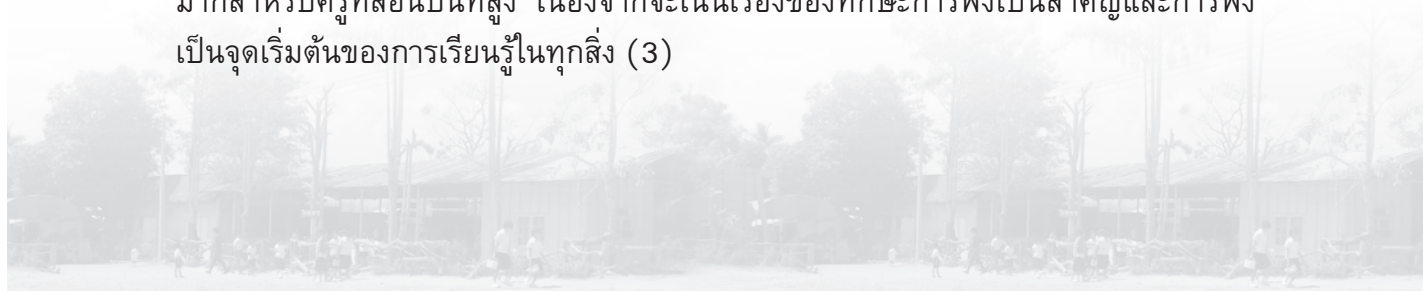
7) การนำวิธีการเน้นความเข้าใจไปใช้ในการเรียนการสอนซึ่งเป็นวิธีที่ดีมาก เหมาะกับเด็กในโรงเรียนที่มีความสนใจน้อย ให้กลับมามีความสนใจเรียนมากขึ้น วิธีการสอนที่ดีที่สุด คือ การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง (2)

8) ได้นำแนวทางการสอน โดยใช้วิธีเน้นความเข้าใจไปใช้ในการเรียน โดยวิธีเล่นปนเรียน นักเรียนสนใจมากขึ้นกว่าการสอนธรรมดา นักเรียนมีความเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น เพราะนักเรียนได้ฝึกปฏิบัติทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากขึ้น (3)

9) การสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูผู้สอน การนำเอาหลักการ 3P มาใช้ในการสอนโดยเฉพาะระดับช่วงชั้นที่ 1 การนำเอาหลัก 3P ใช้ ผู้สอนเองสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นไปในแนวทางที่พอใจสำหรับผู้สอนเป็นอย่างมาก

10) ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสนใจของตัวบุคคล บริบท วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น พื้นฐานครอบครัว สถานะทางสังคม นอกจากนี้มีเรื่องความเป็นอยู่ เป็นปัจจัยหลักในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้ปกครอง เป็นส่วนสำคัญ และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากครูผู้สอน (2)

11) เนื่องจากนักเรียนเป็นชนเผ่า จึงทำให้การสื่อสารไม่ชัดเจน การนำเทคนิคการสอนวิธีเน้นความเข้าใจเป็นการสอนการเรียนรู้แบบพื้นฐานที่ง่ายเมื่อนำมาใช้ ส่งผลถึงการพัฒนาการของนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมต้น ว่าควรจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเข้าใจและการสื่อสารชัดเจน เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับครูที่สอนบนที่สูง เนื่องจากจะเน้นเรื่องของการทักษะการฟังเป็นสำคัญและการฟังเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ในทุกสิ่ง (3)



12) การนำ 3P มาใช้ในการจัดกิจกรรม จัดประสบการณ์ให้กับเด็กชั้นอนุบาล เด็กมีความสนใจและอยากที่จะร่วมในกิจกรรม เพราะเด็กได้แสดงออกเด็กมีบทบาทและสนุกสนานร่วม เช่น จากที่เคยพูด ควรให้เขียนใช้หูฟังและปฏิบัติตามเด็กก็จะฟังและตั้งใจปฏิบัติกิจกรรม (1)

2.3.1.3 การฝึกอบรม การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) บทสะท้อนคิดและผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ได้แก่

1) ผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือทำให้นักเรียนมีความตื่นตัว นักเรียนมีบทบาทเพิ่มขึ้น มีความต้องการทำกิจกรรมแบบใหม่ ๆ มีความตั้งใจศึกษาในเรื่องของตนเองเป็นอย่างดี และมีความสนุกสนาน ฟังพอใจกับคะแนนที่ตนได้รับ มีความกล้าแสดงออก เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง นักเรียนเรียนรู้ได้ดีมากขึ้น เริ่มเกิดทักษะกระบวนการคิด เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น (4)

2) การเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีการที่ครูควรนำมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ฝึกให้เด็กได้เรียนรู้วิธีนี้บ่อยๆ จะได้ฝึกทักษะหลายๆ ด้านไปพร้อมกันทั้งการพูด อ่าน เขียน การยอมรับ การเข้ากลุ่ม การเป็นผู้นำและผู้ตาม (3)

3) การเรียนแบบร่วมมือ เหมาะสมกับนักเรียนที่ต้องการพัฒนาทักษะการอ่านได้ดี เพราะมีใบความรู้ให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการอ่านออกเขียนได้ และมีความเข้าใจในเรื่องที่เรียนและสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมาให้เพื่อนฟังได้ (2)

4) การเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีที่ดีมากถ้าสามารถนำไปใช้กับเด็กได้จริงๆ ได้เรียนรู้วิธีการสอนที่หลากหลาย ทำให้สามารถนำไปประยุกต์สอนกับนักเรียนได้หลายรูปแบบ (2)

5) การเรียนแบบร่วมมือเป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะตามความสามารถ เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้สอนได้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายและเด็กสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (1)

6) ในการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย นำการเรียนแบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่ได้ เพราะไม่เหมาะกับเด็กเล็กๆ ที่อ่านหนังสือยังไม่ได้ (1)

7) บางครั้งจะมีข้อจำกัดบางอย่างในบริบทของตัวผู้เรียน-ผู้สอน ที่มีความแตกต่าง และรับรู้ได้ไม่เหมือนกัน ปัญหาที่เจอ เด็กยังไม่พร้อมเนื่องจากยังอ่านได้ไม่คล่อง ทำให้กิจกรรมช้าเสียเวลามาก (2)

8) นักเรียนชั้น ป.1 จะเกิดการเรียนรู้ได้น้อย เพราะยังอ่านและเขียนสื่อความได้ไม่คล่อง ทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือบรรลุได้น้อยมาก (1)



2.3.1.4 การฝึกอบรม กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน บทสะท้อนคิดและผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ได้แก่

1) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ผังเป็นการสอนที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ หรือสรุปใจความจากเรื่องที่อ่านไป ผึกทักษะการคิด สามารถสรุปองค์ความรู้ทำผังได้ ทำให้นักเรียนได้รับการฝึกปฏิบัติทักษะการคิดอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ มองเห็นเนื้อหาง่ายขึ้น มีความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่คงทน ส่งผลต่อการเรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น (54)

2) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ผังเป็นการสอนที่ให้นักเรียนมีความสนุกสนาน สนใจ กระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้นกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น กล้าที่จะคิดนอกกรอบ (35)

3) ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (23)

4) ทำให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำทักษะการคิดไปใช้ทั้งด้านความจำ ความเข้าใจ นำไปใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าได้ แก้ปัญหาได้ (18)

5) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ผังเป็นการสอนที่ให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานในการทำผัง มีความภูมิใจในผลงานของตนเอง (17)

6) นักเรียนบางคนมีความเข้าใจคิดทำได้ แต่ยังไม่เข้าใจ ไม่ค่อยถูกต้อง ไม่สามารถคิด/ออกแบบ หรือคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง (3)

7) ข้อบกพร่อง เวลาทำแผนไม่พอ ต้องการฟอร์มรูปแบบการทำแผนสำเร็จ ครูมีภาระงานมากเกินไป ทำให้ขาดเวลาในการนำไปใช้ (3)

8) การนำวิธีการต่างๆ ที่ได้รับการเรียนรู้จากวิทยากร สามารถนำไปใช้กับนักเรียนได้ โดยต้องดูพื้นฐานและบริบทของนักเรียนด้วย โดยเฉพาะนักเรียนชนเผ่าที่ยังไม่ค่อยเข้าใจภาษาไทยการนำไปใช้อาจไม่เหมาะสมไม่เข้าใจการสื่อสาร (3)

9) เป็นวิธีการสอนที่สามารถแตกแขนงความรู้ไปยังสาระการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสำหรับเด็กที่ยังเขียนไม่คล่อง เพราะเด็กๆ จะได้ฝึกพูด คิด และสื่อสารออกมาเป็นคำพูดแสดงให้ครูทราบว่าเด็กเข้าใจและมีความรู้เพียงใด (1)

10) นักเรียนช่วยกันตอบตามความเข้าใจของตนเอง แต่บางครั้งยังพูดได้ไม่ตรงกับคำตอบที่ถูกต้อง ครูต้องพยายามใช้คำถามที่เด็กเข้าใจได้ง่าย และนำมาสื่อคำตอบที่ครูต้องการ (1)



11) การใช้ผังในการสอนช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ทำให้ครูสอนง่ายขึ้นและได้จำแนก วิเคราะห์ และสังเคราะห์นักเรียน สามารถบ่งชี้นักเรียนที่บกพร่องทางการจำ สาระ พยัญชนะ วรรณยุกต์ (ภาษาไทย) ทำให้ครูรู้พื้นฐานนักเรียนและนำมาพัฒนาการจำ โดยเพิ่มการฝึกท่องจำให้มากขึ้น แล้วกลับมาใช้กระบวนการผังต่อ การเรียนการสอนทำได้ง่ายขึ้นกว่าการอธิบายเฉยๆ เด็กเก่งแซ่ความรู้ให้คนที่ไม่เก่งมากขึ้น (1)

12) นักเรียนยังไม่สามารถนำเสนอผ้งความคิดได้เท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการขาดความต่อเนื่องของการมาเรียน (ขาดเรียนบ่อย) ทำให้ความต่อเนื่องของเนื้อหายังไม่สามารถแสดงผ้งความคิดได้เท่าที่ควร (1)

13) การสอนแบบอภิปัญญาเน้นช่วยให้นักเรียนเรียนรู้แบบรู้ตัว สามารถทำให้ผู้เรียนจัดระบบความคิดได้ดีและสามารถจำได้ดี (1)

14) เด็กอนุบาลความสนใจจะน้อย ทำให้เด็กไม่ค่อยมีสมาธิในการเรียน (1)

15) การที่ได้พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูทำให้เกิดความคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดี (1)

2.3.1.5 การฝึกอบรม การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)

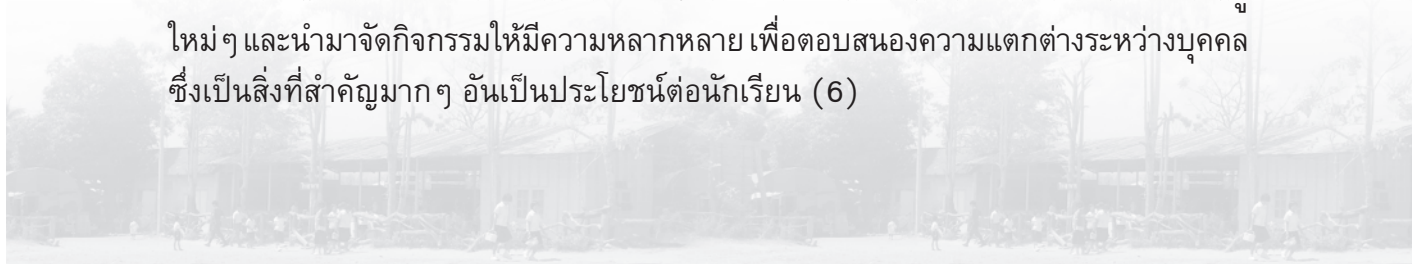
บทสะท้อนคิดและผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ได้แก่

1) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้หนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการจัดเรียนการสอนของนักเรียนและครูให้เป็นระบบ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนหรือปัญหาของนักเรียน เมื่อได้ผลการวิจัยนั้นแล้วสามารถนำมาประยุกต์และปรับใช้ในชีวิตประจำวันในการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (20)

2) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งจำเป็นมากในฐานะวิชาชีพครู เป็นเรื่องสำคัญต่อการเรียนการสอน ครูทุกคนควรมีวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนไปด้วยกัน (14)

3) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างมีขั้นตอน ทำให้ได้รับรู้ข้อบกพร่องของนักเรียนซึ่งจะนำไปพัฒนาให้นักเรียนของตนเองมีพัฒนาการที่ดีขึ้นได้ (9)

4) ครูมืออาชีพ จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาเทคนิคการสอนและสื่ออย่างหลากหลาย มีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้ใหม่ๆ และนำมาจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากๆ อันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน (6)



5) จากการเข้าร่วมกิจกรรม ครูมีความรู้เพิ่มเติมและนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นประโยชน์กับผู้เรียนมาก เป็นสิ่งที่ดีมากและควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (4)

6) อุปสรรคปัญหาที่พบ คือ ครูไม่ค่อยมีเวลาเนื่องจากการสอนใช้เวลามาก รวมถึงภาระงานพิเศษด้านเอกสารอื่นๆ ครูไม่ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่เพราะหน้าที่พิเศษเบียดบังความเป็นครู ถ้าหากได้รู้เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการสอนหรือการทำงานน่าจะให้สอนนักเรียนได้ดีเพิ่มขึ้น โดยใช้เวลาน้อยลง สามารถนำเวลาที่เหลือไปทำงานอื่นเพิ่มได้ (3)

7) ก่อนที่จะได้ฝึกอบรมคิดว่างานวิจัยเป็นเรื่องยาก แต่หลังการอบรมแล้วได้ความรู้เรื่องวิจัยในชั้นเรียนดีมาก ไม่ยาก เกิดเจตคติที่ดีและมองเห็นแนวทางในการใช้เทคนิคต่างๆ ที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น (3)

8) ครูสามารถนำผลการทำวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนางานทางด้านวิชาชีพครูในการเลื่อนวิทยฐานะทางตำแหน่งการทำงานให้เกิดผลดีในภาพรวมทั้งสถานศึกษา ครูและนักเรียน รวมไปถึงชุมชน ผู้ปกครองได้อย่างต่อเนื่อง (3)

9) การนำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น มีความสนุกสนานในการเรียนมากขึ้น มีการฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ (3)

10) จากการนำวิจัยไปใช้ในชั้นเรียนวิชาภาษาอังกฤษ โดยเทคนิคการใช้แผนผังความคิด เด็กเกิดทักษะการจำ และมีความสนุกสนานในการใช้แผนผังความคิดของตนเอง (1)

11) การวิจัยในชั้นเรียนถือเป็นวิธีการตรวจสอบนักเรียนหรือสำรวจนักเรียนในส่วนของข้อบกพร่อง, ปัญหา, แนวทางการแก้ไข, การพัฒนา เป็นต้น การวิจัยในชั้นเรียนจึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเข้าใจนักเรียนในด้านการเรียนรู้ (1)

12) นักเรียนที่รับผิดชอบสอนอยู่ ส่วนใหญ่เป็นชาวเขามีภาษาไทยเป็นภาษาที่ 2 ชีวิตประจำวันใช้ภาษาเผ่าเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร ทำให้มีผลต่อการเรียนการสอน วิชาภาษาไทยซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนการสอนทุกวิชา (1)

13) การให้เพื่อนครู (ต่างชั้น) ได้ไปเยี่ยมชมเทคนิควิธีการสอนและช่วยเหลือในชั้นเรียน อาจจะได้พบเรื่องราวมากมายที่สามารถนำไปสู่การทำวิจัยชั้นเรียนได้ สามารถใช้เรื่องราวหรือเทคนิคบางอย่างมาใช้กับเด็กๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ (ภาพรวม) ทำในเรื่องที่ดีๆ ต่างๆกันไป ในที่สุดผลดีก็บังเกิดกับเด็กและสุดท้ายครูก็จะได้รับผลดีเช่นกัน (1)



ตอนที่ 3 ผลการถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

การนำเสนอผลตอนที่ 3 เพื่อตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับ ผลการถอดบทเรียน
จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายเป็นอย่างไร ผลการวิจัยตอนที่ 3 แยก
นำเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ผลการสรุปบทเรียน (Lesson Learned) และ 2) ผลการ
ถอดบทเรียน (Lesson Distilled) ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการสรุปบทเรียน (Lesson Learned) จากการใช้รูปแบบการพัฒนา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัด เชียงใหม่และเชียงราย

การสรุปบทเรียนครั้งนี้เป็นการสรุปบทเรียนหลังการปฏิบัติงานตามรูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สิ้นสุด
ลงโดยนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาสรุป ดังนี้

3.1.1 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับการสะท้อนคิดทั่วไป (After Action Review) หลังเข้าร่วมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก แสดงผลดังตาราง 69



ตาราง 69 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับการสะท้อนคิดทั่วไปหลังเข้าร่วมการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย (N = 62)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ต่อทั้งครูและนักเรียน สามารถนำไปใช้ได้จริง	54	87.10
2. เป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ให้ความรู้ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน ที่สามารถนำไปใช้พัฒนา ผู้เรียนได้	14	22.58
3. ทำให้ผู้บริหารและครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาความรู้ และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	10	16.13
4. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา สามารถถ่ายทอดข้อมูลได้ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร	7	11.29
5. ครูไม่ต้องทิ้งนักเรียนเพื่อไปอบรมนอกโรงเรียน	6	9.68
6. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนานักเรียนได้	3	4.84
7. ควรมีการต่อยอดโครงการ	2	3.23

จากตาราง 69 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อโครงการเรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ
จากสูงสุด ดังนี้ เป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ต่อทั้งครูและนักเรียน ใช้ได้จริง เป็นรูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ให้ความรู้ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน
ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้ ทำให้ผู้บริหารและครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนา
ความรู้ และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น วิทยากรมีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา สามารถ
ถ่ายทอดข้อมูลได้ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร ครูไม่ต้องทิ้งนักเรียนเพื่อไปอบรมนอกโรงเรียน
สามารถนำไปพัฒนาทักษะการคิดเพื่อให้สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนา
นักเรียนได้ และควรมีการต่อยอดโครงการ



3.1.2 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับประโยชน์จากการเข้าร่วมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงผลดังตาราง 70

ตาราง 70 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย (N = 62)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนในรูปแบบใหม่ๆ ได้แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและนำไปใช้ได้จริง	48	77.42
2. ทำให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้	12	19.35
3. เข้าใจเด็กและนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น	9	14.52
4. ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8	12.90
5. เมื่อนำไปใช้ส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น สนใจ มีความสุข สนุกในการเรียน	8	12.90
6. ได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและผู้บริหาร	1	1.61

จากตาราง 70 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการเข้าร่วมโครงการเรียงตามลำดับความถี่ของคำตอบจากสูงสุดลงไป ดังนี้ ผู้บริหารและครูได้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ และนำไปใช้ได้จริง ทำให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เข้าใจเด็กและแนวทางการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนำไปใช้ส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น สนใจ มีความสุขสนุกในการเรียน และได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและผู้บริหาร

3.1.3 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงผลดังตาราง 71



ตาราง 71 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการเพิ่มเติม ในการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย (N = 62)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรเพิ่มแนวคิดเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ การผลิตและ การใช้นวัตกรรมใหม่ๆ	20	32.26
2. ระยะเวลาการดำเนินงาน ชั่วโมงพบปะคณะวิทยากร ควรมีให้มากขึ้น	12	19.35
3. ควรมีการพัฒนาทักษะการทำสื่อการสอนและแยกตามสาระ	12	19.35
4. ควรมีการต่อยอดของโครงการอย่างต่อเนื่อง	9	14.52
5. ควรสร้างเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่อง	6	9.68
6. ควรมีเอกสาร และงานวิจัยเพิ่มเติม เพื่อให้นำไปศึกษาเรียนรู้	3	4.84
7. ครูที่ร่วมโครงการควรมีพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	2	3.23
8. ควรมีการไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ	1	1.61

จากตาราง 71 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นหลังจากการเข้าร่วมโครงการ เรียงตามลำดับ
ความถี่ของคำตอบจากสูงที่สุดลงไป ดังนี้ ควรเพิ่มแนวคิดเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ
การผลิตและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ระยะเวลาการดำเนินงาน ชั่วโมงพบปะคณะวิทยากร
ควรมีให้มากขึ้น ควรมีการพัฒนาทักษะการทำสื่อการสอนและแยกตามสาระ ควรมีการ
ต่อยอดของโครงการอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน
ต่างๆอย่างต่อเนื่อง และมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่อง
ควรมีเอกสาร และงานวิจัยเพิ่มเติม เพื่อให้นำไปศึกษาเรียนรู้ ครูที่ร่วมโครงการควรมี
พบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรมีการไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

3.1.4 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความต้องการให้มีการอบรมที่ โรงเรียนและหัวข้อที่ต้องการอบรมเพิ่มเติม แสดงผลดังตาราง 72



ตาราง 72 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความต้องการให้มีการฝึกอบรมที่โรงเรียนและ
หัวข้อที่ต้องการอบรมเพิ่มเติม (N = 62)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	62	100.00
2. ควรมาจัดอบรมที่โรงเรียนโดยไม่ต้องให้ครูทั้งนักเรียนเพื่อไปอบรม นอกสถานที่	45	72.58
3. อบรมเรื่องเทคนิคการสอนเพื่อการแก้ปัญหาต่างๆ ของเด็ก, เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ	21	33.87
4. การผลิตนวัตกรรมสำหรับการสอน การจัดทำสื่อการจัด การเรียนการสอน	15	24.19
5. การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	7	11.29
6. Power Teaching	2	3.23
7. การจัดทำแผนการสอน	2	3.23
8. การทำผลงานทางวิชาการ	1	1.61
9. การวิเคราะห์หลักสูตร	1	1.61
10. การพัฒนาทักษะการคิด	1	1.61
11. การวัดและประเมินผล	1	1.61
12. การแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้	1	1.61

จากตาราง 72 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมและหัวข้อที่ต้องการอบรม
เรียงตามลำดับความถี่ของคำตอบจากสูงสุดลงไป ดังนี้ ต้องการให้มีการฝึกอบรมอย่าง
ต่อเนื่อง ควรมาจัดอบรมที่โรงเรียนโดยไม่ต้องให้ครูทั้งนักเรียนเพื่อไปอบรมนอกสถานที่
ควรอบรมเรื่องเทคนิคการสอนเพื่อการแก้ปัญหาต่างๆ ของเด็กเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ
การผลิตนวัตกรรมสำหรับการสอน การจัดทำสื่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน
การวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา Power Teaching การจัดทำแผนการสอน การทำผลงาน
ทางวิชาการ การวิเคราะห์หลักสูตร การพัฒนาทักษะการคิด การวัดและประเมินผล และ
การแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้

3.1.5 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความมั่นใจในการนำผลการอบรม ไปใช้ แสดงผลดังตาราง 73



ตาราง 73 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความมั่นใจในการนำผลการอบรมไปใช้ (N = 62)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. มั่นใจมาก	56	90.32
1.1 โดยมีการนำผลการอบรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	36	58.06
1.2 นำไปใช้แล้วทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ที่ดีขึ้นมีความสุขในการเรียน	15	24.19
1.3 นำไปเผยแพร่ขยายผลต่อได้	1	1.61
2. มั่นใจปานกลาง	6	9.68
2.1 ถ้ามีการต่อยอด จะทำให้เกิดความมั่นใจมากยิ่งขึ้นและจะนำไปใช้ได้	3	4.84
2.2 บริบทนักเรียนอาจไม่เอื้อ นักเรียนเป็นเด็กชนเผ่าและมีสมาธิสั้น	2	3.23
2.3 ไม่ค่อยมีเวลานำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาเท่าที่ควร	1	1.61
3. ไม่มั่นใจ	-	-

จากตาราง 73 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความมั่นใจในการนำผลการอบรมไปใช้ เรียงตามลำดับความถี่ของคำตอบจากสูงส่งลงไป ดังนี้ มีความมั่นใจในการนำผลการอบรมไปใช้อย่างมาก โดยมีการนำผลการอบรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน นำไปใช้แล้วทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น มีความสุขในการเรียน และนำไปเผยแพร่ขยายผลต่อได้ และมีความมั่นใจในการนำผลการอบรมไปใช้ปานกลาง เพราะถ้ามีการต่อยอด จะทำให้เกิดความมั่นใจมากยิ่งขึ้น และจะนำไปใช้ได้มากขึ้น บริบทนักเรียนอาจไม่เอื้อ นักเรียนเป็นเด็กชนเผ่า และมีสมาธิสั้น ไม่ค่อยมีเวลานำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาเท่าที่ควร

3.1.6 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความประทับใจในการเข้าร่วมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงผลดังตาราง 74



ตาราง 74 ผลการสรุปบทเรียนเกี่ยวกับความประทับใจในการเข้าร่วมในโครงการวิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย (N = 62)

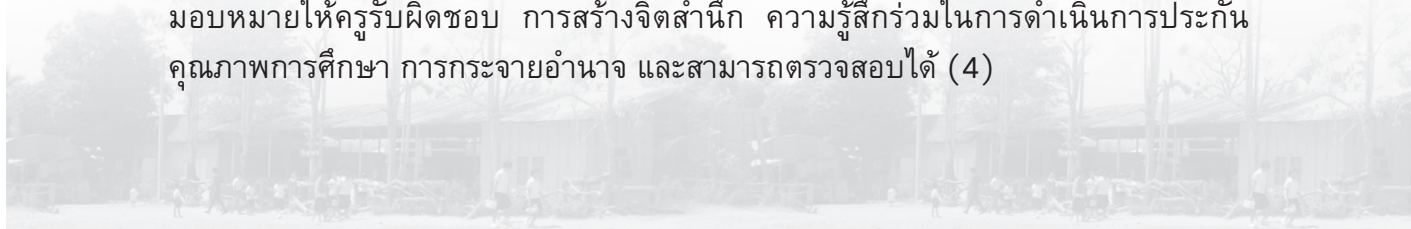
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ถ่ายทอดดีทำให้เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้จริง	32	51.61
2. เป็นการอบรมที่เป็นกันเอง อบอุ่นมาก ทำให้เกิดการอยากเรียนรู้	29	46.77
3. ชอบเนื้อหาและเทคนิควิธีการสอนต่างๆ	11	17.74
4. ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น	4	6.45
5. ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กและได้ให้ความรู้ ในด้านการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมาก ๆ	4	6.45
6. ประทับใจในกิจกรรมโดยเฉพาะ Power Teaching ซึ่งนำไปใช้ได้ผลดี	2	3.23

จากตาราง 74 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความประทับใจในการเข้าร่วมในโครงการวิจัย เรียงตามลำดับความถี่ของคำตอบจากสูงที่สุดลงไป ดังนี้ วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ถ่ายทอดดีทำให้เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้จริง เป็นการอบรมที่เป็นกันเอง อบอุ่นมาก ทำให้เกิดการอยากเรียนรู้ ชอบเนื้อหาและเทคนิควิธีการสอนต่างๆ ทำให้ผู้เข้ารับการได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กและได้ให้ความรู้ในด้านการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมากๆ ประทับใจในกิจกรรมโดยเฉพาะ Power Teaching ซึ่งนำไปใช้ได้ผลดี

3.1.7 ผลการนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้

1) นำไปใช้ในการพัฒนาจัดระบบการติดตามตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในได้อย่างมีระบบ มีขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและ สมศ. (4)

2) ใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาศักยภาพ การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ และสรุปผลการดำเนินการ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม แต่งตั้งและมอบหมายให้ครูรับผิดชอบ การสร้างจิตสำนึก ความรู้สึกร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา การกระจายอำนาจ และสามารถตรวจสอบได้ (4)



3) การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยเฉพาะมาตรฐานด้านผู้เรียน ยกย่องระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพนักเรียนด้านการคิดวิเคราะห์ (1)

4) นำความรู้ไปวางแผนเตรียมการประเมินภายนอก รอบ 3 การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การคงรักษาการประเมิน (1)

5) นำหลักการมาใช้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหาคำตอบที่โรงเรียนแก้ปัญหา พัฒนาให้มีคุณภาพ โดยใช้รูปแบบและนวัตกรรม ให้มีการขับเคลื่อนจากการอบรม โดยใช้เทคนิค Direct Training Learning in School และ Social Network (1)

3.1.8 ผลการนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เรื่อง การใช้ ICT ช่วยในการบริหารจัดการศึกษาสรุปผลได้ดังนี้

1) การใช้ ICT ที่มีอยู่ตามความเหมาะสมให้คุ้มค่าและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพิ่มประสิทธิภาพในการประชุมอบรมครู การติดต่อสื่อสาร มอบหมายงาน การสืบค้นข้อมูล (2)

2) เป็นการลดขั้นตอนการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการผลิต ช่วยในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในด้านต่างๆ และส่งเสริมให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน (2)

3) การพัฒนา/จัดหาคอมพิวเตอร์ สื่อเทคโนโลยี และระบบ Internet เพื่อสนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครู การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู และนักเรียน (1)

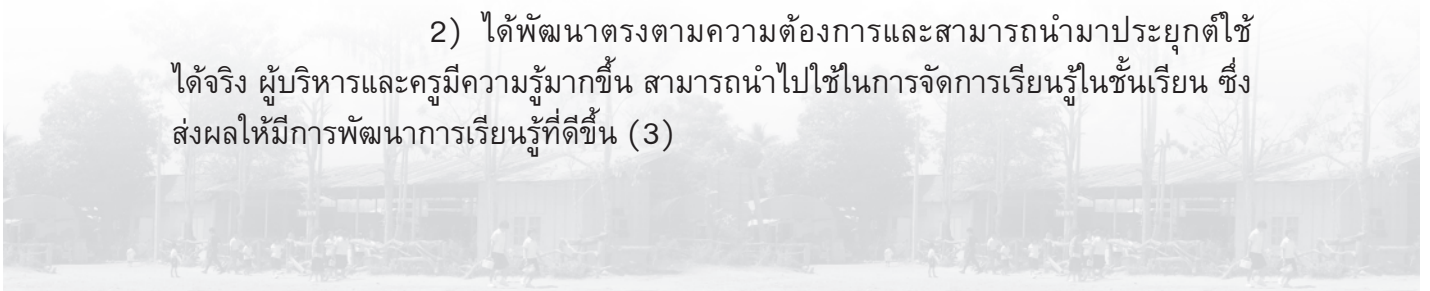
4) นำแบบอย่างและรูปแบบไปใช้ในโรงเรียน มีการช่วยเหลือกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาครูด้านการใช้ ICT (2)

5) การติดต่อประสานงานระหว่างวิทยากรและโรงเรียน และใช้ในการประสานงานกับโรงเรียนเครือข่าย (1)

3.1.9 ผลการนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เรื่อง การจัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สรุปผลได้ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนาจากวิทยากรโดยตรง สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร โดยไม่ต้องทิ้งโรงเรียน ทิ้งห้องเรียน (3)

2) ได้พัฒนาตรงตามความต้องการและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง ผู้บริหารและครูมีความรู้มากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งส่งผลให้มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างดีขึ้น (3)



3) การได้รับการพัฒนาด้านการใช้ ICT สามารถนำมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปใช้ในเทศ ดิตตามคณะครู (2)

4) คณะครูได้พบปะวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และกล้าซักถาม ซึ่งการอบรมที่อื่นโดยทั่วไปจะได้เรียนรู้จากวิทยากรแค่จากการบรรยายอย่างเดียว บรรยายภาค ในการอบรมเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร (2)

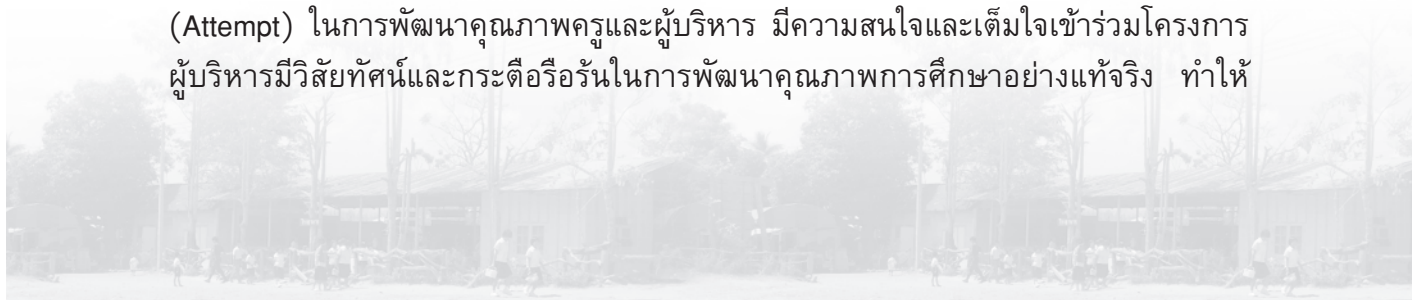
5) เป็นกิจกรรมที่ดีเพื่อกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นได้ดี (1)

3.2 ผลการถอดบทเรียน (Lesson Distilled) จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

การถอดบทเรียนครั้งนี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากมีการสรุปบทเรียนตามข้อ 3.1 ข้างต้น โดยการสังเคราะห์จุดแข็งหรือสิ่งที่เป็น การปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) ที่เป็นการปฏิบัติที่ถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้และขณะเดียวกันดึงจุดอ่อนหรือจุดที่ควรปรับปรุงแก้ไขจากการดำเนินงานครั้งนี้ออกมา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

3.2.1 การปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) ของการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย พบว่ารูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Gear Model) เพื่อการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่ง ดังผลที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ เกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด 2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการ (Supportive Factors) และ 3) กระบวนการและผลลัพธ์ในการดำเนินการ (Process and Output) ซึ่งต่อไปนี้จะขอเสนอการปฏิบัติที่ดีในแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้เกิดจากการมีส่วนร่วมของไตรภาคี คือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงเรียนที่ได้รับการคัดสรรเข้าร่วมโครงการ และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ร่วมกันวางแผน/ดำเนินการ/ติดตามผลของการพัฒนาครูและผู้บริหาร ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ จุดสำเร็จของการดำเนินการครั้งนี้ ที่สำคัญ คือ การคัดสรรโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งต้องเป็นโรงเรียนที่มีความตระหนัก (Awareness) และมีความพยายาม (Attempt) ในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหาร มีความสนใจและเต็มใจเข้าร่วมโครงการ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ทำให้



ความร่วมมือครั้งนี้นำไปสู่การเป็นแบบอย่างในทางปฏิบัติ และขยายผลการดำเนินงานต่อไปได้ในที่สุด

องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน จากรูปแบบการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารครั้งนี้ ถือเป็นการปฏิบัติที่ดีในเรื่องการสร้างเจตคติที่ดีต่อการดำรงไว้ซึ่งวิชาชีพครู โดยการเป็นตัวอย่างที่ดี รวมทั้งการให้เห็นแบบอย่างที่ดีและความพยายามในการชี้ให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังร่วมกันพัฒนาตามโครงการครั้งนี้ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการสร้างเสริมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะในช่วงของการอบรมโดยตรง (Direct Training) ซึ่งในโครงการนี้มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกร่วมกันของผู้ให้และผู้รับการอบรม โดยต้องสร้างความใกล้ชิดกันอย่างอบอุ่น เป็นมิตร ยอมรับและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงออก ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของการพัฒนาครั้งนี้ นอกจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว รูปแบบการพัฒนาครั้งนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมแรงจูงใจและการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ โดยการให้ครูและผู้บริหารพยายามตั้งเป้าหมายของการร่วมโครงการครั้งนี้โดยมุ่งเป้าไปที่การเรียนรู้การสอน (teaching and Learning) เป็นสำคัญ

องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) สิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดีของรูปแบบนี้อีกประการหนึ่ง คือ ในกระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารครั้งนี้ มีการปฏิบัติอย่างครบวงจร คือ มีการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ตามความต้องการของโรงเรียน โดยวิทยากรที่สามารถสร้างศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพครู การฝึกอบรมจัดกระทำโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่นำครูออกนอกโรงเรียนโดยทิ้งห้องเรียน เมื่อฝึกอบรมเรื่องใดก็ให้ครูนำสิ่งนั้นไปปฏิบัติในชั้นเรียนจริงของตน (Learning in School) จากนั้นนำสิ่งที่เกิดขึ้นจากการนำไปใช้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมกับฝึกใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) โดยส่งผ่านสิ่งที่ได้เรียนรู้โดย Facebook ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่สิ่งที่ได้ปฏิบัติทางวิชาชีพครูสู่ชุมชนวิชาชีพครูด้วยกัน (Learning out of School via Social Network) การปฏิบัติทั้ง 3 ส่วน คือ การฝึกอบรมโดยตรง การปฏิบัติและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน การเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านสังคมออนไลน์ นับเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างครบวงจร ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินการทั้งด้านคุณภาพครู ผู้บริหารและนักเรียนในที่สุด ตามผลที่ได้นำเสนอในตาราง 5 ถึง 68 ซึ่งทั้งกรอบการดำเนินงานด้านกระบวนการและผลลัพธ์ตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ จัดเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการขยายผลการดำเนินงานต่อไป



3.2.2 สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น ควรต้องปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้

1) การฝึกอบรมโดยตรงควรทำแบบเข้มข้น (Intensive Training) เพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากจะฝึกอบรมเรื่องใด ควรเจาะประเด็นลึกในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด เน้นการฝึกบ่อยครั้ง เพื่อให้เกิดความชำนาญและรอบรู้สิ่งนั้นๆ อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการปฏิบัติต่อไป

2) ควรมีการเพิ่มเติมวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพ เพื่อช่วยกันในการดำเนินงานอย่างทั่วถึงกับทุกโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งการเข้าถึงแต่ละโรงเรียน วิทยากรต้องใช้เวลาในการเดินทาง ดังนั้นการมีวิทยากรน้อยเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเช่นกัน

3) ควรมีการพัฒนาทักษะการใช้สื่อ ICT ให้แก่ครูและผู้บริหารที่ต้องการเรียนรู้และขาดความมั่นใจ หรือยังมีการใช้สื่อ ICT น้อย ให้สามารถใช้สื่อเหล่านี้ในชั้นของการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ให้เพิ่มขึ้น เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลการดำเนินงานของครูแต่ละคนจะได้กว้างขวางและทั่วถึงยิ่งขึ้น

4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน (Learning in School) หลังจากการฝึกอบรมโดยตรง ควรได้รับการกระตุ้นและนิเทศติดตามให้มากขึ้น และควรได้รับการพัฒนาจนเป็นวัฒนธรรมในองค์กรได้ในที่สุด



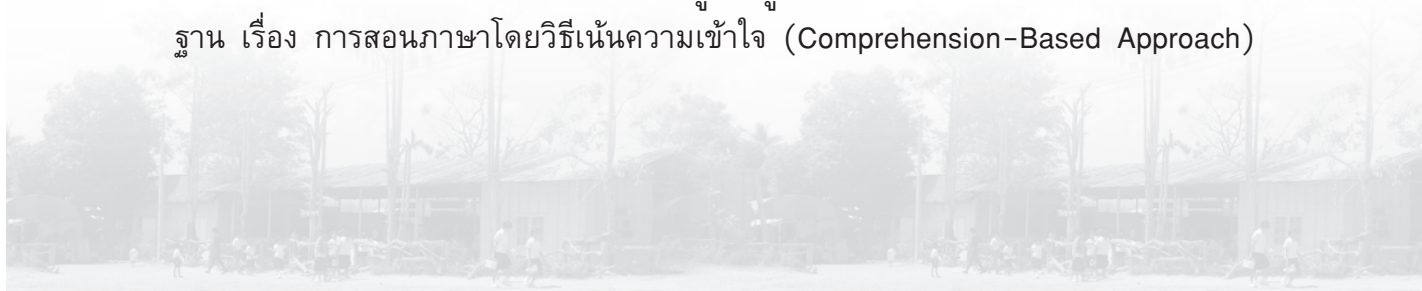
บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กใน 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1.1) การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน 1.2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ 1.3) กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก 3 ด้าน คือ ด้านครู ด้านผู้บริหาร และด้านนักเรียน 3) เพื่อถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน จาก 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม อ.แม่แจ่ม 2) โรงเรียนบ้านสามสบ อ.แม่แจ่ม 3) โรงเรียนบ้านรินหลวง อ.เชียงดาว 4) โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อ.เชียงดาว 5) โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน อ.เชียงดาว และผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงราย จำนวน 58 คน จาก 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนปางมะกาวิทยา อ.เวียงป่าเป้า 2) โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม อ.แม่สรวย 3) โรงเรียนแม่สลองใน อ.แม่จัน 4) โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อ.แม่ฟ้าหลวง และ 5) โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 อ.แม่สาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills) 2) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)



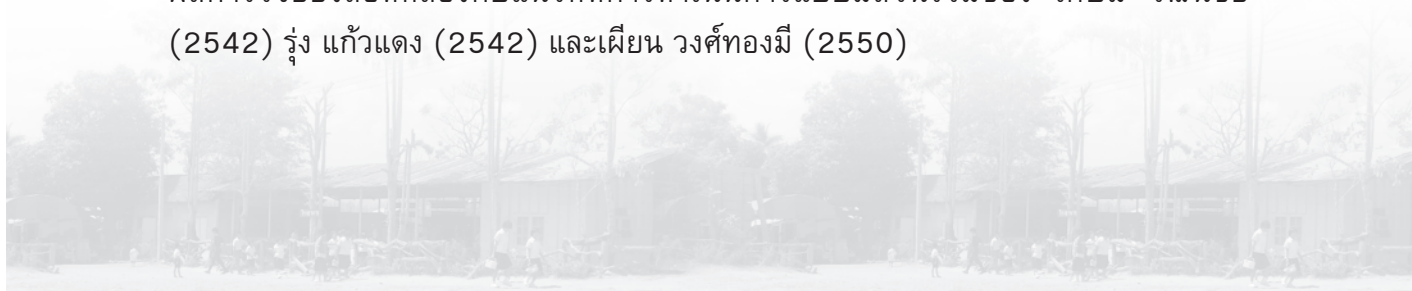
3) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) 4) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน 5) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) 6) แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาประเมินในภาพรวม 7) แบบประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 8) แบบสะท้อนคิดโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ใน 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1.1 การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน

ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อกรมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีขอบเขตของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92 - 4.28 เหตุที่การมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนเริ่มดำเนินโครงการวิจัย ได้มีการวิเคราะห์ปัญหา สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหาร และระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชนมาตลอด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมของ เกษม วัฒนชัย (2542) รุ่ง แก้วแดง (2542) และเผียน วงศ์ทองมี (2550)

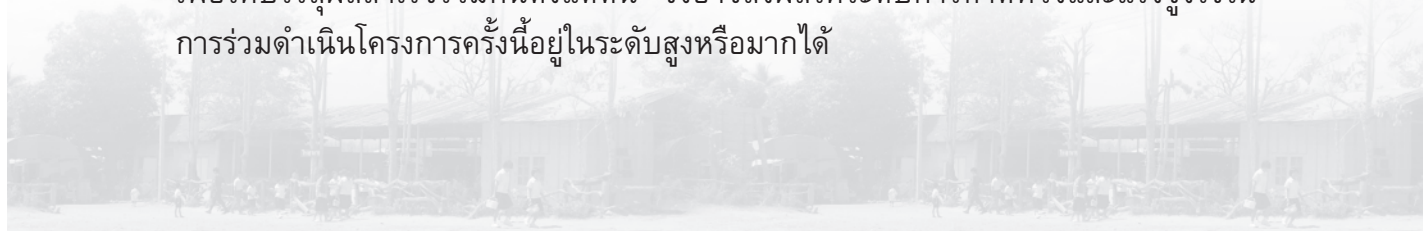


1.2 ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ

ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านบรรยากาศของการพัฒนาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.61 - 4.81 ยกเว้นรายการที่ 7 “มีความเป็นเจ้าของ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เหตุที่ผลการประเมินด้านบรรยากาศการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะในการจัดการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นบรรยากาศการฝึกอบรมที่เน้นความรู้สึกรับรู้ของผู้ให้การอบรมซึ่งต้องใกล้ชิดอบอุ่น ยอมรับผู้รับการฝึกอบรมว่าต้องการแลกเปลี่ยนและรับผิดชอบ ตลอดจนเน้นความรู้สึกรับรู้ของผู้รับการอบรมต้องเป็นมิตร ให้อิสระในการแสดงออก และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้บรรยากาศของการอบรมต้องมีโอกาสและเปิดเผย ซึ่งจะส่งผลให้ผลลัพธ์ของการอบรมบรรลุผลสำเร็จและเกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความคิดเห็นด้านเจตคติในการพัฒนาครั้งนี้พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.52 - 4.72 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมหรือการพัฒนาครั้งนี้ครูและผู้บริหารเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนา เนื้อหาสาระและเทคนิควิธีที่นำเสนอสอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหาร ตลอดจนคณะวิทยากรที่ร่วมโครงการครั้งนี้เป็นที่ศรัทธาและยอมรับของครูและผู้บริหาร จึงส่งผลให้ครูและผู้บริหารมีเจตคติที่ดีมากที่สุดต่อการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความคิดเห็นด้านการคาดหวังและแรงจูงใจในการพัฒนาครั้งนี้ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.26 - 4.54 เหตุที่ผลการประเมินความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจในครั้งนี้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะก่อนการดำเนินโครงการได้มีการสำรวจความต้องการ (Need Assessment) ของครูและผู้บริหารในการพัฒนาความเป็นวิชาชีพของตนเอง และได้มีการปฐมนิเทศชี้แจงเป้าหมายและวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกันตั้งแต่ต้น จึงอาจส่งผลให้ระดับการคาดหวังและแรงจูงใจในการร่วมดำเนินโครงการครั้งนี้อยู่ในระดับสูงหรือมากได้

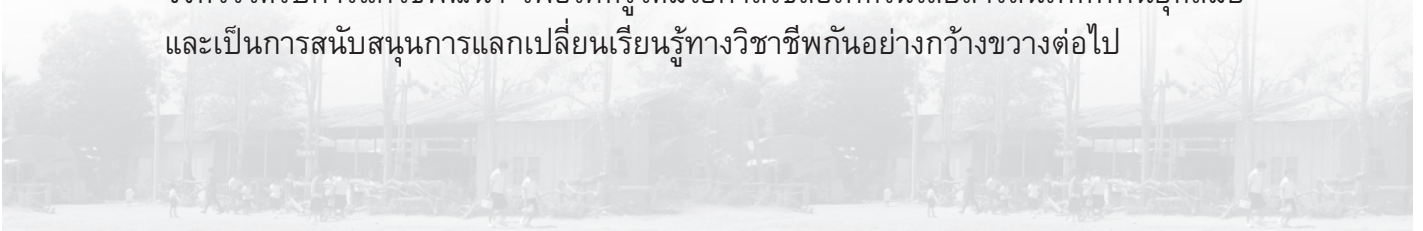


1.3 กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ผลจากการวิจัย พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.47 ด้านวิทยากรและกระบวนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.71 และด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.32 จะเห็นได้ว่าผลการประเมินการฝึกอบรมโดยตรง ทั้งด้านหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากร และกระบวนการฝึกอบรมตลอดจนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยตรงมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีและดีมาก แสดงให้เห็นว่ากระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาครั้งนี้ ครูและผู้บริหารให้การยอมรับในการะบวนการที่ใช้ในครั้งนี้ แต่สื่อที่ควรเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินการในการฝึกอบรมโดยตรงได้ผลดียิ่งขึ้น ควรเพิ่มเติมวิทยากรที่เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้คล่องตัวในการดำเนินงาน เพราะโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีจำนวนมาก และแต่ละแห่งอยู่ในพื้นที่ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทาง ขณะเดียวกันหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมโดยตรงครั้งนี้ ควรเพิ่มความเข้มข้นในลักษณะการฝึกแบบเข้ม (Intensive Training) เพื่อให้ครูมีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ฝังติดตัวอย่างยั่งยืนต่อไป

เมื่อพิจารณาเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) พบผลจากการวิจัยครั้งนี้ว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อได้รับการฝึกอบรมโดยตรงแล้ว ได้นำสิ่งที่ได้ไปใช้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 อย่างไรก็ตามประเด็นนี้ควรได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นได้ โดยให้แนวทางหรือวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน จัดกระทำและส่งเสริมให้เป็นระบบจนกลายเป็นวัฒนธรรมในองค์กรต่อไปได้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการช่วยกันในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูต่อไป

เมื่อพิจารณาผลเรื่องการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network) ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อได้รับการฝึกอบรมโดยตรงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนแล้ว ได้นำสิ่งที่ได้ไปสื่อสาร เผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66 อย่างไรก็ตามประเด็นนี้จากข้อมูลเชิงประจักษ์จะพบว่า โรงเรียนบางแห่งในโครงการยังมีข้อจำกัด เรื่องการใช้ระบบการสื่อสารโดยผ่านเครือข่ายทางสังคมออนไลน์อยู่ เช่น ที่ตั้งของโรงเรียนกับการรับสัญญาณเป็นต้น จึงควรได้รับการแก้ไขพัฒนา เพื่อให้ครูได้มีโอกาสใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกันอย่างกว้างขวางต่อไป



ตอนที่ 2 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่ และเชียงราย 3 ด้าน คือ

2.1 ผลด้านครู

จากการประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายครั้งนี้ พบว่า ครู
และผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชั้นเรียน และแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กับเพื่อนครูด้วยกัน มีความมั่นใจในการนำไปใช้ เห็นคุณค่าประโยชน์ของสิ่งที่อบรม
และมีความพึงพอใจในการเรียนรู้ครั้งนี้ทุกโมดูลของการอบรม อันได้แก่ การพัฒนาทักษะ
คิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills) การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ
(Comprehension – Based Approach) การเรียนแบบร่วมมือCooperative Learning) กลวิธี
อภิปัญญา (Metacognition Strategies) การสอนแบบเสริมพลัง (Power Teaching)
ตลอดจนการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) ซึ่งในแต่ละโมดูลมีผลการประเมิน
อยู่ในระดับมากทุกโมดูล

นอกจากนี้ผลที่เกิดขึ้นจากการร่วมกิจกรรมตามโครงการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้
ครูผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทั้งสิ้น 40 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ
37.04 ของผู้เข้าร่วมโครงการ

2.2 ผลด้านผู้บริหาร

ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการ
พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัด
เชียงใหม่และเชียงราย พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น
4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา ด้าน
ทักษะกระบวนการที่ได้รับการพัฒนา และด้านการนำความรู้ความเข้าใจและทักษะ
กระบวนการที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.20, 4.15 และ 4.35 ตามลำดับ ส่วนด้านการนำความรู้ความเข้าใจ
และทักษะกระบวนการที่ได้รับไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน
และด้านความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.65 และ 4.56 ตามลำดับ



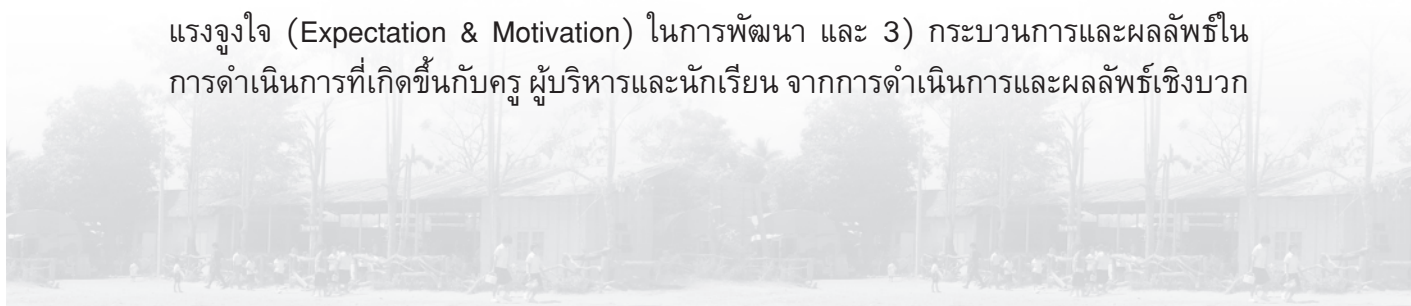
2.3 ผลด้านนักเรียน

จากการที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการพัฒนาครั้งนี้ ส่งผลกระทบบกเกิดขึ้นกับนักเรียน โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ภายหลังกูและผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตามโครงการครั้งนี้ ผลการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนจากการตอบคำถามปลายเปิดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเรียงตามลำดับความถี่ของคำตอบจากมากที่สุดลงไปมีดังนี้ นักเรียนมีความสุข สนุกสนานกระตือรือร้น สนใจและอยากเรียนมากขึ้น นักเรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนดีขึ้น นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้อยู่ไปทางที่ดีขึ้น นักเรียนได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะการคิดขั้นสูง มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างชิ้นงานที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ยังพบผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ได้จากการวิเคราะห์ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู จากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ โดยพบว่านักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูจัดทำกรวิจัย และจากการฝึกอบรมโดยตรงทุกโมดูล ครูได้นำไปใช้ในชั้นเรียนแล้วสะท้อนคิดผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างหลากหลายประเด็นตามรายละเอียดผลการวิจัยในบทที่ 4

ตอนที่ 3 ผลการถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

การถอดบทเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนเป้าหมาย ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดเชียงใหม่ 5 โรงเรียนและจังหวัดเชียงราย 5 โรงเรียน โดยได้ดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (CMU Gear Model for School - Based Professional Development) ผลจากการพัฒนาครั้งนี้ ได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจ ทั้ง 1) ผลการประเมินการมีส่วนร่วม (Participation) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงเรียนและชุมชน 2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factors) ได้แก่ บรรยากาศ (Climate) การพัฒนา เจตคติ (Attitude) ต่อการพัฒนา การคาดหวังและแรงจูงใจ (Expectation & Motivation) ในการพัฒนา และ 3) กระบวนการและผลลัพธ์ในการดำเนินการที่เกิดขึ้นกับครู ผู้บริหารและนักเรียน จากการดำเนินการและผลลัพธ์เชิงบวก

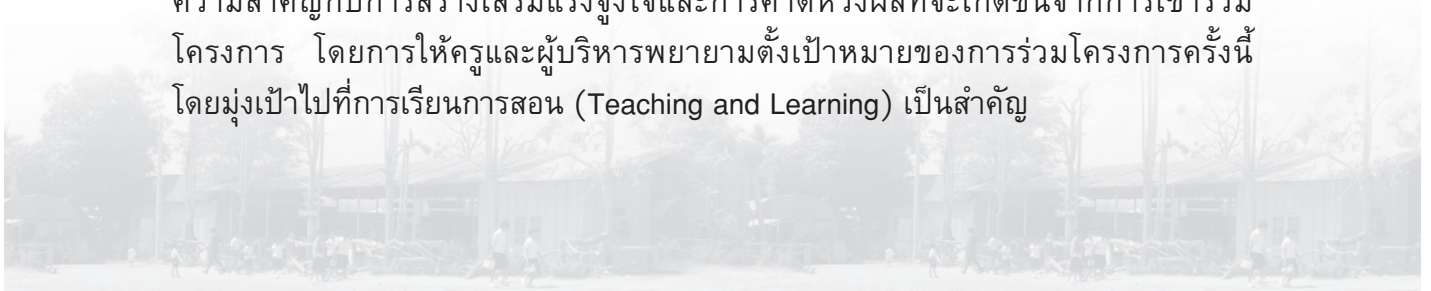


ที่เกิดขึ้นดังกล่าว นำมาถอดบทเรียนเพื่อสังเคราะห์จุดแข็งหรือสิ่งที่เป็นการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และจุดที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อการดำเนินการขยายผลในโอกาสต่อไป ได้ดังนี้

การปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีของการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย พบว่า รูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Gear Model) เพื่อการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง ดังผลที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ เกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด 2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการ (Supportive Factors) และ 3) กระบวนการและผลลัพธ์ในการดำเนินการ (Process and Output) ซึ่งต่อไปนี้จะขอเสนอการปฏิบัติที่ดีในแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้เกิดจากการมีส่วนร่วมของไตรภาคี คือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงเรียนที่ได้รับการคัดสรรเข้าร่วมโครงการ และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ร่วมกันวางแผน/ดำเนินการ/ติดตามผลของการพัฒนาครูและผู้บริหาร ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ จุดสำเร็จของการดำเนินการครั้งนี้ ที่สำคัญ คือ การคัดสรรโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งต้องเป็นโรงเรียนที่มีความตระหนัก (Awareness) และมีความพยายาม (Attempt) ในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหาร มีความสนใจและเต็มใจเข้าร่วมโครงการ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ทำให้ความร่วมมือครั้งนี้นำไปสู่การเป็นแบบอย่างในทางการปฏิบัติและขยายผลการดำเนินงานต่อไปได้ในที่สุด

องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน จากรูปแบบการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารครั้งนี้ ถือเป็นการปฏิบัติที่ดีในเรื่องการสร้างเจตคติที่ดีต่อการดำรงไว้ซึ่งวิชาชีพครู โดยการเป็นตัวแบบที่ดี รวมทั้งการให้เห็นแบบอย่างที่ดีและความพยายามในการชี้ให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังร่วมกันพัฒนาตามโครงการครั้งนี้ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการสร้างเสริมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยเฉพาะในช่วงของการอบรมโดยตรง (Direct Training) ซึ่งในโครงการนี้มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกรักของผู้ให้และผู้รับการอบรม โดยต้องสร้างความใกล้ชิดกันอย่างอบอุ่นเป็นมิตร ยอมรับและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงออกซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของการพัฒนาครั้งนี้ นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว รูปแบบการพัฒนาครั้งนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมแรงจูงใจและการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ โดยการให้ครูและผู้บริหารพยายามตั้งเป้าหมายของการร่วมโครงการครั้งนี้โดยมุ่งเป้าไปที่การเรียนการสอน (Teaching and Learning) เป็นสำคัญ



องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) สิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดีของรูปแบบนี้อีกประการหนึ่ง คือ ในกระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารครั้งนี้ มีการปฏิบัติอย่างครบวงจร คือ มีการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ตามความต้องการของโรงเรียน โดยวิทยากรที่สามารถสร้างศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพครู การฝึกอบรมจัดทำโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่นำครูออกนอกโรงเรียนโดยทิ้งห้องเรียน เมื่อฝึกอบรมเรื่องใดก็ให้ครูนำสิ่งนั้นไปปฏิบัติในชั้นเรียนจริงของตน (Learning in School) จากนั้นนำสิ่งที่เกิดขึ้นจากการนำไปใช้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมกับฝึกใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) โดยส่งผ่านสิ่งที่ได้เรียนรู้โดย Facebook ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่สิ่งที่ได้ปฏิบัติทางวิชาชีพครูสู่ชุมชนวิชาชีพครูด้วยกัน (Learning out of School via Social Network) การปฏิบัติทั้ง 3 ส่วน คือ การฝึกอบรมโดยตรง การปฏิบัติและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน การเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านสังคมออนไลน์ นับเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างครบวงจร ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินการทั้งด้านคุณภาพครู ผู้บริหารและนักเรียนในที่สุด ตามผลที่ได้นำเสนอในตาราง 5 ถึง 68 ซึ่งทั้งกรอบการดำเนินงานด้านกระบวนการและผลลัพธ์ตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารครั้งนี้ จัดเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการขยายผลการดำเนินงานต่อไป

สิ่งที่ควรปรับปรุงเพื่อการพัฒนาการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น ควรต้องปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้ การฝึกอบรมโดยตรงควรทำแบบเข้มข้น (Intensive Training) เพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากจะฝึกอบรมเรื่องใด ควรเจาะประเด็นลึกในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด เน้นการฝึกบ่อยครั้ง เพื่อให้เกิดความชำนาญและรอบรู้สิ่งนั้นๆ อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการปฏิบัติต่อไป ควรมีการเพิ่มเติมวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพ เพื่อช่วยกันในการดำเนินงานอย่างทั่วถึงกับทุกโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งการเข้าถึงแต่ละโรงเรียน วิทยากรต้องใช้เวลาในการเดินทาง ดังนั้นการมีวิทยากรน้อยเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเช่นกัน ควรมีการพัฒนาทักษะการใช้สื่อ ICT ให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการเรียนรู้และขาดความมั่นใจหรือยังมีการใช้สื่อ ICT น้อย ให้สามารถใช้สื่อเหล่านี้ในชั้นของการเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ให้เพิ่มขึ้น เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลการดำเนินงานของครูแต่ละคนจะได้กว้างขวางและทั่วถึงยิ่งขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน (Learning in School) หลังจากการฝึกอบรมโดยตรง ควรได้รับการกระตุ้นและนิเทศติดตามให้มากขึ้น และควรได้รับการพัฒนาจนเป็นวัฒนธรรมในองค์กรได้ในที่สุด



ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1. การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กครั้งนี้ไปใช้กับพื้นที่อื่นๆ ควรศึกษาและทำความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบ ทั้งเรื่องการมีส่วนร่วม ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน และกลไกในการขับเคลื่อนรูปแบบครั้งนี้ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานประมวลผลสำเร็จอย่างแท้จริง
2. ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างสรรค์บรรยากาศในการฝึกอบรมแบบกัลยาณมิตร สร้างความตระหนักและการเห็นคุณค่าของการฝึกอบรม และควรมีวิทยากรผู้ให้การอบรมที่เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในการจัดการศึกษา
3. การเตรียมความพร้อมให้ครูและผู้บริหารในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนและต่างโรงเรียน รวมทั้งกับผู้มีส่วนร่วมหรือมีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อเพิ่มการแตกฉานในทักษะวิชาชีพครู
4. ควรเน้นหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของครูและผู้บริหารอย่างแท้จริง เน้นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยให้ฝึกปฏิบัติโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างเข้มข้น (Intensive) เพื่อให้กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นทักษะติดตัวครูและผู้บริหารอย่างถาวรและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการดำเนินการวิจัยครั้งนี้สู่โรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในพื้นที่ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะอื่นๆ โดยไม่ดึงครูออกนอกโรงเรียนและทิ้งการสอนในชั้นเรียนปกติ
2. ควรทำการวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูมีคุณลักษณะด้านการคิด (Cognitive Styles) หรือแบบการสอน (Teaching Styles) ที่แตกต่างกัน
3. ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบในการใช้รูปแบบครั้งนี้ในโรงเรียนขนาดเล็กของประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน
4. ควรทำการวิจัยและพัฒนาทักษะในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

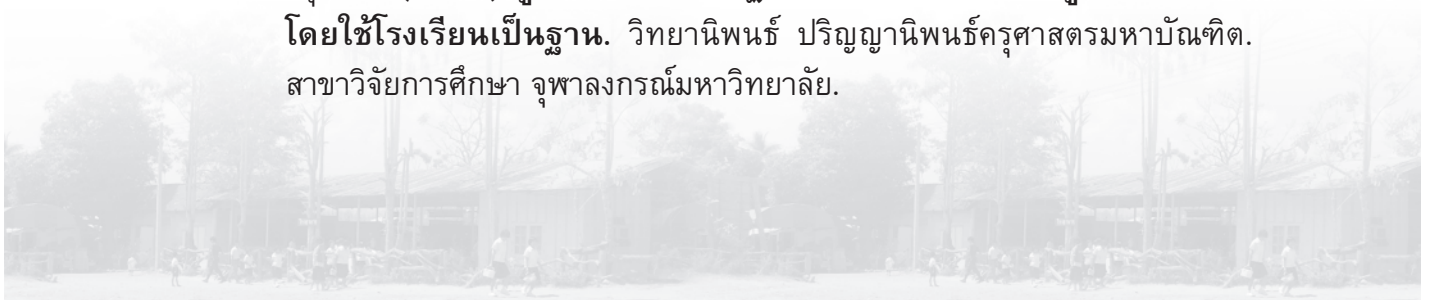


บรรณานุกรม

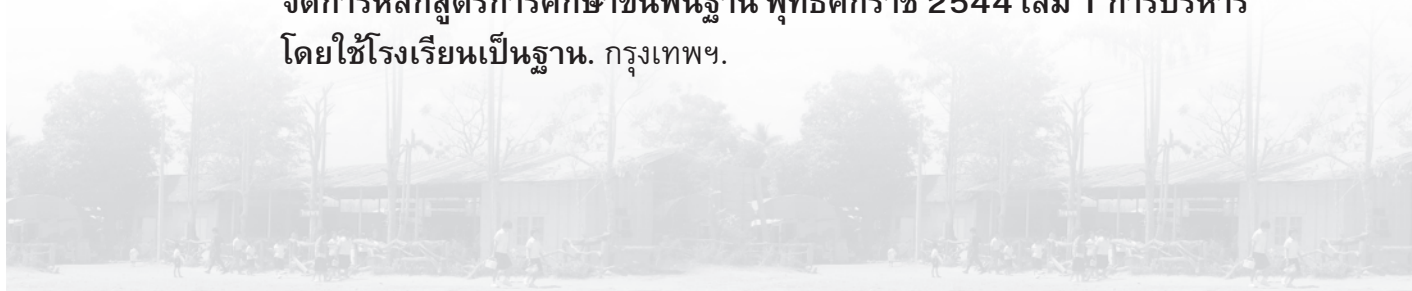
- กฎหมายดอตคอม. (2553) กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาการเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.kodmhai.com/Kkat/NKkat/Nkkat-1/New2/N3.html> (20 เมษายน 2554).
- เกษม วัฒนชัย.(2542). การปฏิรูปการศึกษาไทย 2542-2545. มฉก.วิชาการ. ปีที่ 3 ฉบับที่ 5 (ก.ค.-ธ.ค. 2542)
- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2553). การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ. (ม.ป.ป.). รูปแบบการประเมินโครงการ. {ระบบออนไลน์}. แหล่งที่มา <http://www.pad.moi.go.th/ppad/DATA/TRAIN18190854/sheet4.pdf> (7 มีนาคม 2555)
- ดิเรก วรรณเศียร. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา 13 กรกฎาคม 2544 ณ โรงเรียนวินิตมัธยม. (เอกสารอัดสำเนา).
- นันทนา แก้วจันทร์. (2550). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



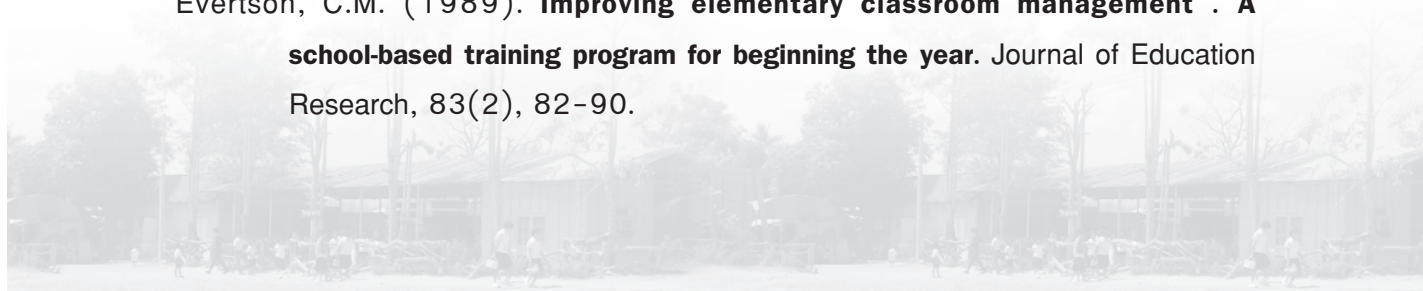
- บัญชา พูนพจน์. (2553). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอสุภาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://kruyaivijai.files.wordpress.com> (3 พฤษภาคม 2554).
- ประชาสรรค์ แสนภักดี. (2550). การสรุปบทเรียน การถอดบทเรียน และการถอดรหัสการพัฒนา. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.prachasan.com/tda2007/IdeaFeb2007.pdf> (1 มีนาคม 2555)
- ประเวศ วะสี. (2539). ปฏิรูปการศึกษาไทย (การยกเครื่องทางปัญญา). กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน
- ปัญญา แก้วกียูร. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- เปียน วงศ์ทองดี. (2550). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนวัดลาดศรัทธาราม (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 128) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
- ภทวิ ดวงจิตร. (2555). การบริหารจัดการองค์กรโดยอาศัยศรัทธาเชื่อมโยงการมีส่วนร่วม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพฯ : มติชน
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช จำกัด.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://opens.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=34 (20 มีนาคม 2555)
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ. (เอกสารอัดสำเนา).
- ศิริกัญญา ชาติเครือ. (ม.ป.ป.). การถอดบทเรียน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://kcenter.anamai.moph.go.th:81/info/pdf/0e93e17e55a5a580e0082b137f90baa7.pdf> (11 มีนาคม 2555)
- สกวรัตน์ ชุ่มเขย. (2543). รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- สมุทร ชำนาญ. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2547). กลยุทธ์มิติเทคนิคสำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์ในการนิเทศ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สกศ.,
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2546). การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management). แพร่ : สำนักงานศึกษาธิการอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่. เอกสารอัดสำเนา.
- สว่าง คำภีระ. (2544). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งหัวช้างสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูนเพื่อเข้าสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สินธพ อุ่นกอง. (2546). บทบาทของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมืองชุม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสรี พุทธปวน. (2546). การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (เอกสารอัดสำเนา).
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตพอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). รายงานการประชุมแนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2546). ชุดเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เล่ม 1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ.



- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หิรัญ พบลาก. (2553). **วัฒนธรรมของความล้มเหลว บทเรียนของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน**. {ระบบออนไลน์}. แหล่งที่มา <http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&id=539104343&Ntype=28> (20 มีนาคม 2555) เอกสารอ้างอิง
- อริโชค ประสพโชควัฒนา. (2550). **การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อินทรา ศิลปจารย์. (2544). **ความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตจตุจักร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boaduo, N.A. (2010). **School-Based Continuing Professional Teacher Development : A Study of Alternative Teacher Development Initiative in the Eastern Cape**. In The African Symposium : An online journal of the African Educational RynjvcdhxyPskdkic-fcesearch Network. 10 (2) , December.
- Cotton,K. **School-based management**. Retrives from <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/7/topsyn6Html9/7,1997>.
- Evertson, C.M. (1989). **Improving elementary classroom management : A school-based training program for beginning the year**. Journal of Education Research, 83(2), 82-90.



- Fenwick, L.T. and Prince, M.C. (2002). **Professional Development of Principle**. Retrieved from <http://128.150.4.107/pubs/1995>.
- Horn, I. S. and Little, J. W. (2010). **Attending to Problems of Practice : Routines and Resources for Professional Learning in Teachers' Workplace Interactions**. American Educational Research Journal, March 2010; vol. 47, 1: pp. 181-217.
- Park, J.P. (2000) Creating an An autonomous School Community : School-Based Management In Korea. **Dissertation Abstracts International** 61 (11) : 239.
- Robinson R & Carrington S. (2002). **Professional development for inclusive schooling**. International Journal of Educational Management, 16 : 239-247.
- Sabar, N.,& Hashahar, A. (1999). **School-focus in-service training : the key to restructuring schools**. Journal of In-service Education, 25, (2), 203-223.
- Teaero. (1997). **Partnership in School-Based Teacher Development in Kiribati**. Retrieved from <http://www.directions.ups.ac.fj/collect/direct/index/go.dir/assoc/D11757doc.pdf>.
- Wood, B. B. (2001). **The Journal of Environmental Education**. Vol.3.2 No2 (18-27).
- Wohletter, Pricilla and Sebring, Penny Bender. (2000). "School-based management in the United States." **The Government of Schooling : Comparative studied of develop management**. London : Routledge, p. 161-175.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ภาคผนวก ข	รายชื่อครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เข้าร่วมโครงการฯ
ภาคผนวก ค	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ภาคผนวก ง	ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

ประวัตินักวิจัย



ภาคผนวก ก

แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

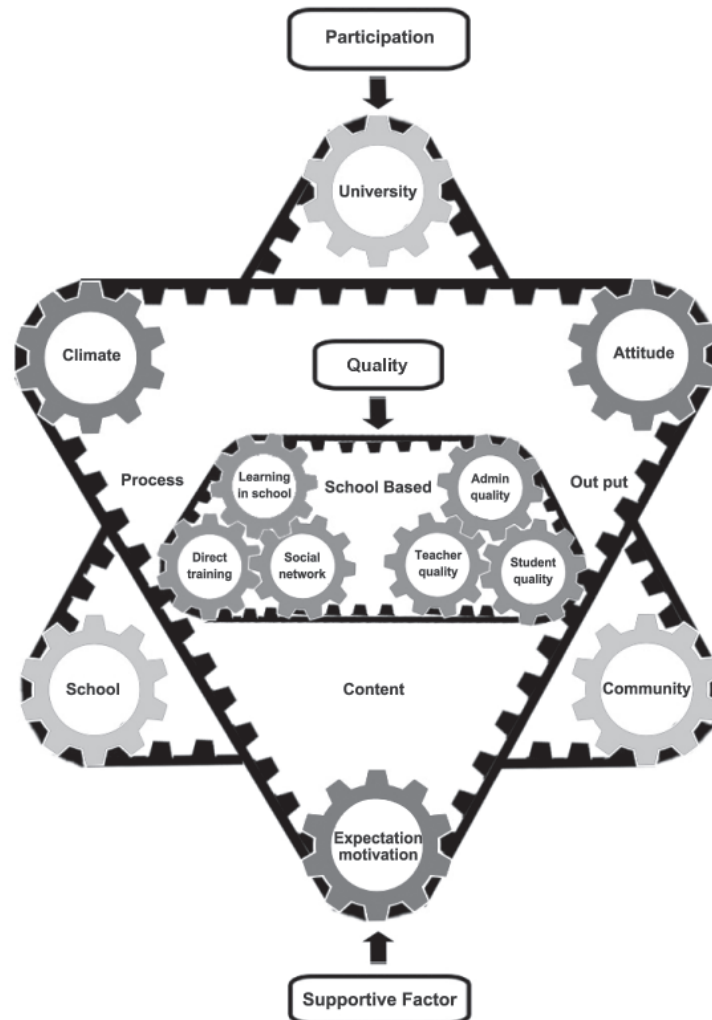
คำชี้แจง

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นเอกสารที่แสดงแนวคิดและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารภายใต้บริบท ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างแท้จริง แทนการพัฒนาในรูปแบบเดิมที่มักเป็นการจัดการโดยหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาเน้นเฉพาะการฝึกอบรมเป็นหลัก ในขณะที่รูปแบบการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของครู และผู้บริหารโดยใช้กระบวนการและวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพของบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การนำรูปแบบไปใช้จำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบให้ชัดเจนก่อน แล้วทำความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานแต่ละองค์ประกอบหลัก โดยสถานศึกษาสามารถปรับกิจกรรมเนื้อหาการพัฒนาได้ตามความต้องการจำเป็นของตนเอง รวมทั้งเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จเกณฑ์พิจารณาที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องมากที่สุด โดยไม่ทำให้องค์ประกอบของรูปแบบผิดเพี้ยนไปรายละเอียดของรูปแบบตามองค์ประกอบเป็นดังนี้

1. ภาพจำลองรูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ตลอดจนการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน คณะครู ผู้บริหารและนักเรียน คณะผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้ภาพจำลองรูปแบบ ดังนี้





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

รูปแบบวงล้อฟันเฟืองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(CMU Gear Model for School Based Professional Development)



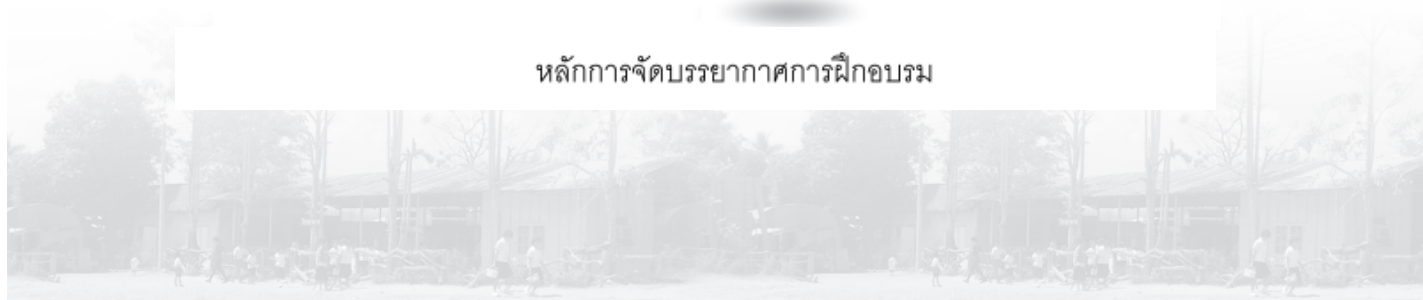
รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงรายดังรูปข้างต้น ประกอบด้วยสายพาน 3 สาย ดังนี้

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

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



หลักการจัดบรรยากาศการฝึกอบรม



ปัจจัยสนับสนุนในสายพานที่ 2 ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ 2) เจตคติ (Attitude) การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จและเกิดการยั่งยืนในการดำเนินงานย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยเจตคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาหากเกิดการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติทางวิชาชีพครูย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องมากกว่าการที่ครูหรือผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการไม่ได้รับการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการดำเนินการในครั้งนี้ การปลูกฝังเจตคติที่ดีทำได้โดย การให้เห็นแบบอย่างที่ดีของครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ศึกษากรณีตัวอย่างจากครูแม่แบบ (Master Teachers) การปฏิบัติงานร่วมกันกับครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี การได้ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนทัศนะในด้านวิชาชีพกับครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานตัวสุดท้าย คือ 3) การคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation) การที่การดำเนินงานครั้งนี้จะบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมโครงการจำเป็นต้องตั้งระดับความคาดหวังในการร่วมโครงการในระดับที่สูงและใส่ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างจริงจังจึงย่อมทำให้เกิดมาตรฐานที่สูงตามระดับการคาดหวังที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้เข้าร่วมโครงการต้องได้รับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งจัดกระทำได้โดยการประชาสัมพันธ์สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญและประโยชน์อันพึงได้ของผลที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

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

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

2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับการเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สืบเนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมโดยตรง ครูและผู้บริหารได้นำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน และนำผลมารวมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือร่วมกันพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในแนวทางใหม่ได้

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



ซึ่งทำให้เกิดการสื่อสารหรือเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพระหว่างครู / ผู้บริหาร / อาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้ที่สนใจในวิชาชีพครูทั่วไปทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายสังคม (Social Network)

วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 ในสายพานที่ 3 เป็นวงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ (Output) จากการขับเคลื่อนของวงล้อฟันเฟืองชุดที่ 1 วงล้อฟันเฟืองชุดที่ 2 นี้ ประกอบด้วย วงล้อฟันเฟือง 3 ตัว คือ 1) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านครู 2) วงล้อฟันเฟืองเกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้บริหาร และ 3) วงล้อฟันเฟืองที่เกี่ยวกับคุณภาพด้านผู้เรียน ซึ่งทั้ง 3 วงล้อฟันเฟืองดังกล่าวเป็นการประเมินสมรรถนะของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสำนักงาน มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และประเมินคุณภาพผู้เรียนตาม เป้าหมายของหลักสูตรที่โรงเรียนแต่ละแห่งใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์และหลักการของรูปแบบการพัฒนา คือ

2.1 เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยจะ ต้องสัมพันธ์กับบริบทของโรงเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู

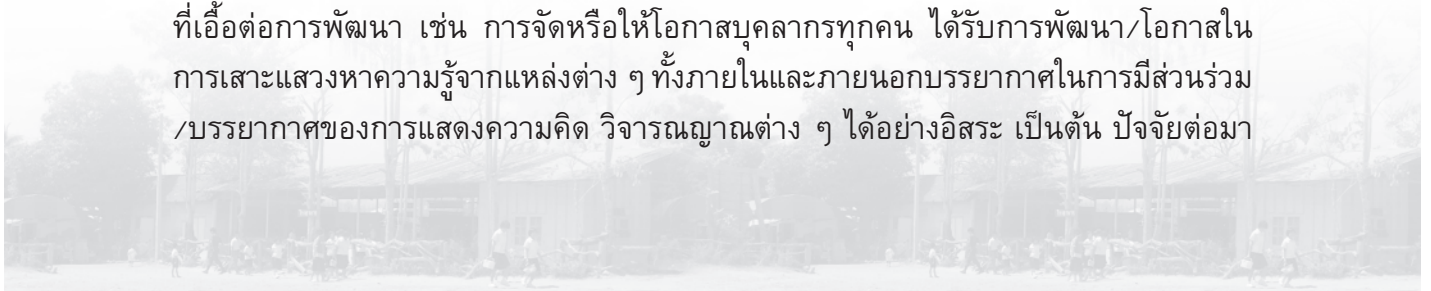
2.2 การพัฒนาจะเน้นการแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างคุ้มค่าทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.3 เป้าหมายคือ การพัฒนาครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพศึกษาในอนาคต

2.4 องค์ประกอบของการดำเนินงานตามรูปแบบประกอบด้วย

2.4.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานร่วมกันได้แก่สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่โดยคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์เป็น แกนนำ นอกจากนั้นหน่วยงานสำคัญที่จะต้องให้ความร่วมมือคือ ชุมชนโดยเฉพาะองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร ทางศาสนา วัฒนธรรม การศึกษานอกระบบ การสื่อสารและสารสนเทศ องค์กรอิสระต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนสถานศึกษาหรือโรงเรียนจะเป็นหน่วยงานที่เป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายและหน่วย ปฏิบัติการที่ต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับทั้งสถาบันอุดมศึกษา และชุมชนในการดำเนินงานทุก ขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบ ติดตามผล และการปรับปรุงพัฒนา

2.4.2 ปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ ที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น การจัดหรือให้โอกาสบุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนา/โอกาสใน การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกบรรยากาศในการมีส่วนร่วม /บรรยากาศของการแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นต้น ปัจจัยต่อมา



คือ เจตคติของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาที่สังกัด หรือปฏิบัติงานอยู่เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม โดยเชื่อว่าจะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยพลังของความร่วมมืออย่างจริงจัง ปัจจัยสุดท้ายคือความคาดหวังและแรงจูงใจ ที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีทั้งความตระหนักหรือเห็นความสำคัญ (Awareness) มีความพยายามที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง (Attempt) และมุ่งให้เกิดผลสำเร็จที่วางไว้ (Achievement)

2.4.3 การขับเคลื่อนสู่คุณภาพการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประกอบด้วย

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

2.4.3.2 เนื้อหาสาระ (Content) ที่พัฒนาจะขึ้นอยู่กับปัญหา ความต้องการของแต่ละสถานศึกษาภายใต้บริบทที่เป็นอยู่อย่างแท้จริง

2.4.3.3 เป้าหมายสำคัญปลายทาง (Out put) ก็คือ การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของครู ผู้บริหาร และผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะวิชาชีพ และมาตรฐานคุณภาพ

3. เกณฑ์การสรรหาโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

คณะทำงานวิจัยได้ประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการเขตฯ และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ เพื่อคัดสรรโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการสรรหาคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

1) โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนักเรียนจำนวนมีน้อยกว่า 300 คน

2) โรงเรียนมีความตระหนัก (Awareness) และมีความพยายาม (Attempt) ในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหาร เพื่อเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) คณะครูและผู้บริหารมีความสนใจและเต็มใจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครูและผู้บริหาร ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและพันธสัญญาร่วมกันในการปฏิบัติงานครั้งนี้

4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา อันได้แก่ ศึกษาธิการเขตฯ ที่ดูแลรับผิดชอบโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัดอยู่ มีความเห็นชอบและยินดีสนับสนุนและเข้าร่วมการดำเนินงานในครั้งนี้



4. โครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาการจัดโครงสร้างองค์การให้จัดตามบริบทของโรงเรียน โดยยึดหลักการบริหารจัดการแบบ SBM ที่เน้นการกระจายอำนาจ มีส่วนร่วมโปร่งใส รับผิดชอบ คำนึงอำนาจให้ประชาชน และการตรวจสอบถ่วงดุล โดยการแบ่งส่วนงานยึดภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

ให้มีองค์กรหรือคณะบุคคลร่วมกันทำงานเป็นทีมหรือรูปคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน อยู่ในโครงสร้างองค์การโดยมีการแบ่งส่วนของคณะกรรมการเป็น 4 ระดับ คือ

4.1 คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน ตัวแทนครู และผู้บริหารระดับ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการ จำนวนไม่เกิน 5 คน ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาดังต่อไปนี้

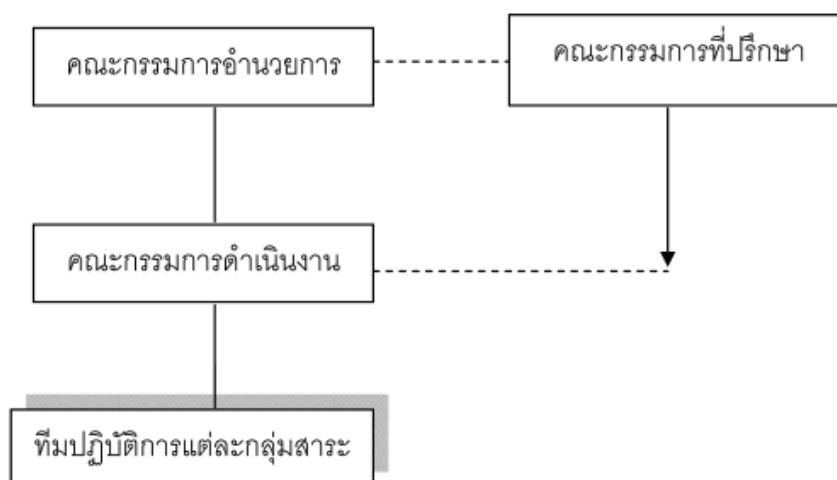
4.2 คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนผู้ประกอบการ ชุมชน และประชาชนกรรมการที่ปรึกษาจะเลือกกันเองให้มีผู้ทำหน้าที่ ประธานและรองประธาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหาประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูวิชาการ และตัวแทนครูทุกกลุ่มสาระ โดยกรรมการเลือกกันเองให้ทำหน้าที่ประธาน และรองประธาน บทบาทสำคัญคือการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมการดำเนินงานตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การติดตามตรวจสอบความสำเร็จการประเมิน การรวบรวมองค์ความรู้และนวัตกรรมของครูและผู้บริหาร เพื่อการเผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผลงานและนวัตกรรมที่มีอยู่ตามกฎหมาย ตลอดจน การวัดประเมินผล การนิเทศ ติดตามผลให้เป็นไปตามเป้าหมาย

4.4 ทีมปฏิบัติการแต่ละกลุ่มสาระจะประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคน ในกลุ่มสาระ ดำเนินการตามแผนที่คณะกรรมการดำเนินงานวางไว้โดยเฉพาะกิจกรรมพัฒนา การรายงานผล การเผยแพร่ผลงาน การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการการพัฒนาดังรูป



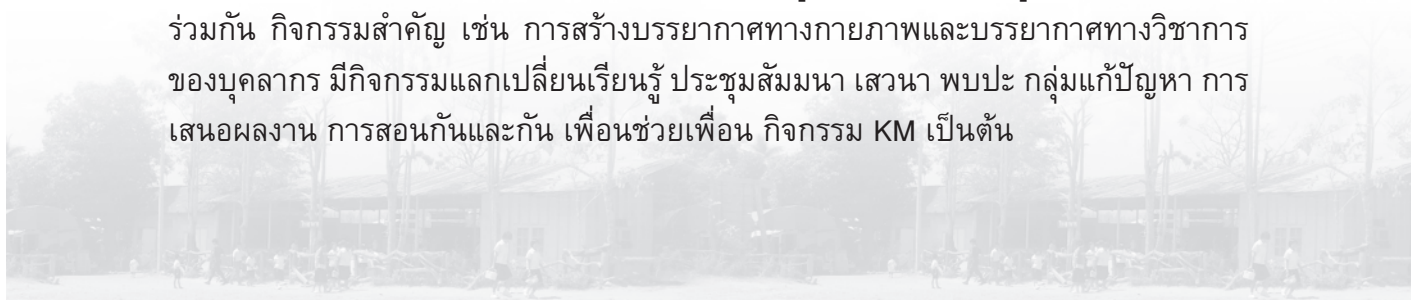


โครงสร้างการบริหารจัดการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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



5.2 การสร้างเจตคติของผู้บริหารและครูที่ดีต่อการพัฒนาตนเองสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การจัดปัจจัยด้านเจตคตินี้จะต้องมีกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เกิดความรู้สึกตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะจะเป็นคุณลักษณะที่ยั่งยืนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทีมแห่งการเรียนรู้ เช่นการมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแสวงหาทางเลือกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การวัดและประเมินผลร่วมกัน การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนและแต่ละทีมงาน เป็นต้น

5.3 ปัจจัยด้านความคาดหวัง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่มุ่งความสำเร็จตามแผนและเป้าหมายของแผน การสร้างความคาดหวัง และแรงจูงใจจะต้องมีกิจกรรมที่สร้างคุณลักษณะในตัวบุคคลและทีมงานให้มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

5.3.1 มีความตระหนัก (Awareness) ในความสำคัญ จำเป็นของการพัฒนาตนให้มีศักยภาพ เช่น รู้จักวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุที่แท้จริงโดยปราศจากอคติมีเป้าหมายการทำงาน เป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน มุ่งผลสำเร็จของงาน รู้คุณค่าของตนเอง และงานที่รับผิดชอบ ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และพร้อมจะแสวงหาวิธีการแก้ไขด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดในการพัฒนา เป็นต้น

5.3.2 มีความพยายาม (Attempt) คือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย การทำงาน และเป้าหมายชีวิตซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่จะทำ มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น มีความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับจากสิ่งที่ทำ มีความซื่อสัตย์และควบคุมตนเองได้ (Self Regulation) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีกับผู้อื่น การสร้างสิ่งเหล่านี้ในตัวบุคคลอาจทำได้ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอื่น ๆ

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



6. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาประสบความสำเร็จจะต้องเป็นยุทธศาสตร์ 3 ระดับดังนี้

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

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

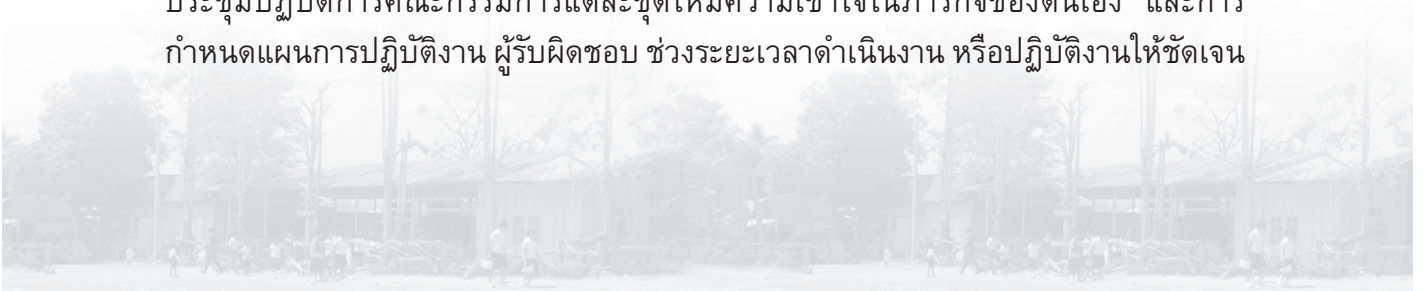
6.3 ยุทธศาสตร์ของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา ผู้บริหารและครูจะต้องเน้นวงจรหรือฟันเฟือง 3 ลักษณะ คือการสอนหรือฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) และการเรียนรู้ฝ่ายเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะเครือข่ายสังคม (Social Network)

7. กระบวนการ/วิธีการพัฒนา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาควรมีขั้นตอนและรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ขั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา คือ การจัดประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานตามโครงสร้างองค์การ การจัดปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา กระบวนการ และวิธีการพัฒนาทั้งหมด การประเมินผลและติดตามผล

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



โดยจะต้องจัดทำแผนงานโครงการที่ครอบคลุมการพัฒนาทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อ
บรรจุไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาด้วย

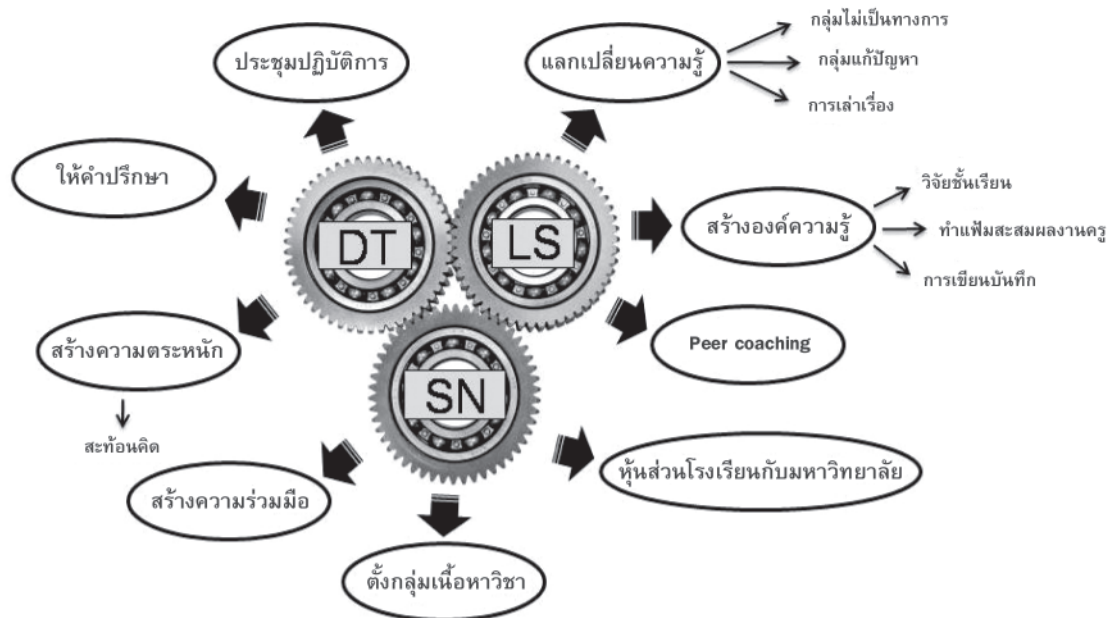
สำหรับขั้นตอนสำคัญ คือ

2.1 การสอนหรือการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Teaching) เช่น การจัด
กิจกรรมสะท้อนคิดเกี่ยวกับความเชื่อ ความถนัดในวิธีการเรียนรู้ของตน กระบวนการและ
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของตน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมปฏิบัติการ
การสาธิตการสอน การฝึกอบรม การสนทนา การจัดวิทยากรบรรยาย การให้ศึกษาเอกสาร
งานวิจัย เป็นต้น

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

2.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Learning out of
School via Social Network) โดยการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับองค์กร
บุคลากรภายนอกในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น
เครือข่ายสถานศึกษา การตั้งกลุ่มเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระ เช่น กลุ่มคณิตศาสตร์ ภาษาไทย
ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนั้นยัง สามารถสร้างความร่วมมือในลักษณะ
หุ้นส่วนร่วมมือระหว่างโรงเรียนและอุดมศึกษาในพื้นที่ โดยร่วมมือจัดตั้งเครือข่ายสังคม
(Social Network) เพื่อใช้เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างกัน เช่น Face Book
Web Board Blog Twitter เป็นต้น





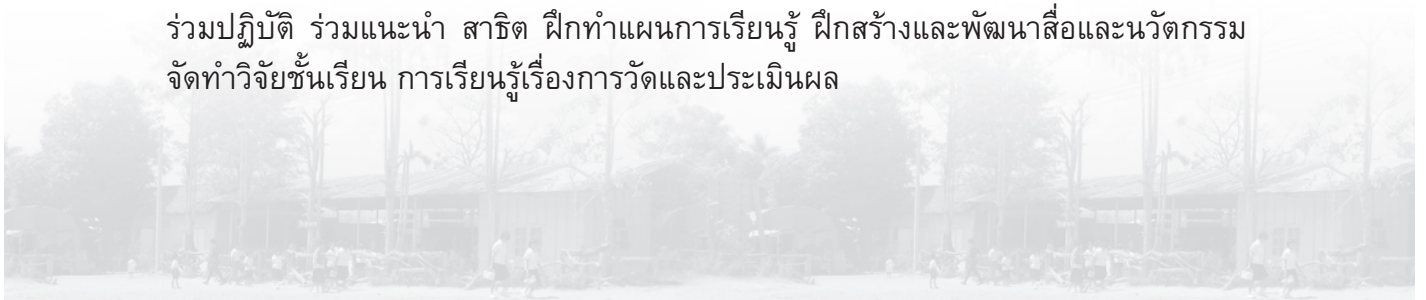
ภาพจำลองกระบวนการและวิธีการพัฒนา

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

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

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

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



3.3 ตั้งใจ คือ ให้ทุกคนมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยการทดลองปฏิบัติ ปรัชญาหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่อสื่อสาร เยี่ยมเยียนสม่ำเสมอ ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

3.4 เปิดใจ คือให้ทุกคนพร้อมยอมรับการพัฒนาตนเอง รับที่จะทบทวน การปฏิบัติงานของตน รับผลการประเมิน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4. ขั้นการวัดและประเมินผล โดยจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานพัฒนาตาม แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่วางไว้เพื่อการเผยแพร่ต่อสาธารณชนและการเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ รวมทั้งต้นสังกัดด้วย โดยคณะกรรมการดำเนินการจะต้องทำหน้าที่ ในการจัดทีมตรวจสอบและประเมินผล (Auditor และ Assessor) ตามเป้าหมาย และ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อนำเสนอผลงาน การรวบรวมองค์ความรู้ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นผลงานของครูและผู้บริหาร เพื่อการเผยแพร่ในวงวิชาการ รวมถึง การจัดการสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากนวัตกรรมเหล่านั้น

5. ขั้นการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา โดยการนำผลจากการประเมินมาใช้ในการวางแผนดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คือการวิเคราะห์ผลเทียบกับเป้าหมาย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จัดทำแผนงานโครงการกิจกรรม รองรับไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดวิธีการควบคุม และบริหารความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ ให้หมดไปหรือเหลือน้อยที่สุด

6. การประเมินผลและติดตามผล

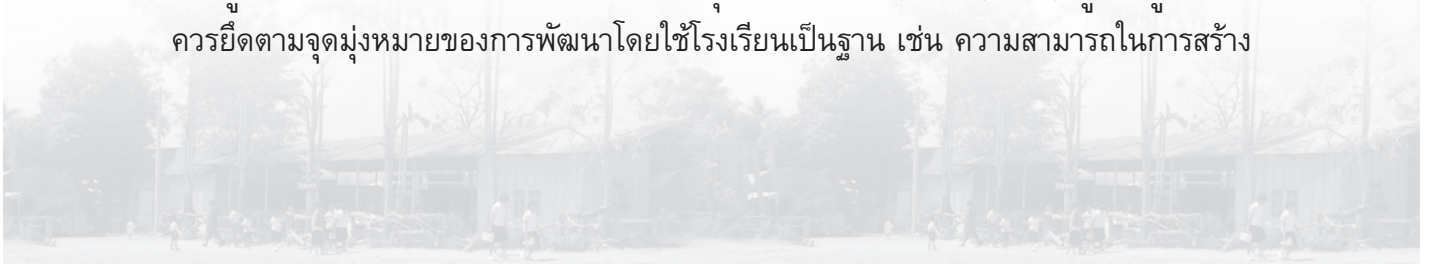
6.1 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลและติดตามผล มุ่งประเมินเกี่ยวกับ

6.1.1 ศักยภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพหลักและสมรรถนะ วิชาชีพประจำสายงานของครูและผู้บริหาร (Competency Evaluation)

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

6.1.3 กระบวนการดำเนินงานพัฒนาตามรูปแบบ (Process Evaluation)

6.2 ขอบเขตของเนื้อหาสาระในการประเมินตามจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ข้อ สถาน ศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้โดยยึดขอบเขต การประเมินตามสมรรถนะวิชาชีพครู และผู้บริหารเป็นหลัก สำหรับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหาร ควรยึดตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ความสามารถในการสร้าง



องค์ความรู้ด้วยตนเอง การนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของคุณลักษณะที่ปรากฏ รวมทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานคุณภาพของ สพฐ. และสมศ. ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4 กลุ่มงานของผู้บริหาร คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงินและงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ความสามารถของครูผู้สอน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะในการวิจัยชั้นเรียน ทักษะในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมทางการเรียนการสอน ส่วนการประเมินกระบวนการดำเนินงานพัฒนาได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานตามแนวคิด หลักการ ความมุ่งหมาย โครงสร้างองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ การพัฒนา กระบวนการและวิธีการพัฒนา การประเมินผลและติดตามผล

6.3 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ สถานศึกษาโดยคณะกรรมการดำเนินงานจะต้องจัดให้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาของการพัฒนาตามรูปแบบ

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและติดตามผล จะต้องระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างน้อย 3 แหล่ง จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้ เช่น จากเอกสาร หรือผลงานของครูและผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจากการสำรวจ สอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง จากการสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมผู้เรียน เป็นต้น โดยจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการประเมินตามจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ข้อดังกล่าว

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

6.6 การจัดประชุม สัมมนาเพื่อสะท้อนผลจากการประเมินวิเคราะห์ถึงปัญหาสาเหตุ จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง



ภาคผนวก ข

รายชื่อครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัย

รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนบ้านรินหลวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นางสาววิภาดา วีระกุล	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	081-9521939	addydoi @hotmail.com	Addy Doi
2	นางสาวสุชาดา บุญมาลา	ครู คศ.1	084-3725832	Funny_happy2993 @hotmail.com	Suchada Boonmala
3	นางสาวสายฝน ธิปัน	ครู คศ.2	086-9239115	Loveme_81179 @hotmail.com	-
4	นายเกษิตศ สล่ำป็น	ครู คศ.3	087-5751695	Kasidit46 @hotmail.com	Mon kasidit
5	นายเด่นชัย ปินทรายมูล	ครูผู้ช่วย	081-1796357 @hotmail.com	Deawmu28	Deaw Pinsai
6	นายสายันต์ วันแต่ง	ครู คศ.2	084-3652939	-	-
7	นายวสันต์ ทองเงิน	ครูผู้ช่วย	081-7466302 @hotmail.com	thongngoen	-
8	นางพวงผกา อาหมัด	ครู คศ.2	082-3824803	-	-
9	นายสุวรรณ์ พันสุกะ	ครู คศ.2	087-1804880	-	-
10	นายสำราญ ทุนผล	ครู คศ.1	087-6563766 @hotmail.com	samranton	-



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	ดร. บุญธิดา เทวาทัทักษ์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	081-0253851	Boon_thewa @hotmail.com	บุญธิดา เทวาทัทักษ์
2	นางนราเรียม เกิดสูง	ครูชำนาญการ พิเศษ	081-3869565	narariam @hotmail.com	-
3	นางอนงค์ บุญเรือง	ครูชำนาญการ พิเศษ	081-1113233	Anong_2499 @windowlive.com	-
4	นายศิลป์ แก้วก้อ	ครูชำนาญการ พิเศษ	087-1927612	Wasin_sin18 @hotmail.com	Wasin Kaewkor
5	นางจวีวรรณ ดนพยอม	ครูชำนาญการ พิเศษ	086-1853006	Chavevan2506 @hotmail.com	-
6	นางแวว ไชยมงคล	ครูเทศบาล	-	-	-
7	นางอำภา ทองสิทธิ์	ครูเทศบาล	-	-	-
8	นายชุม นันตะ	นักการฯ	-	-	-
9	นางสาวนิตยา พงษ์มา	ครูอัตราจ้าง SP2	087-1924860	ae_nito7 @hotmail.com	Nittaya Pongma



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ตชด. อนุสรณ์ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นางสมศรี เล่ายี่ปา	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	081-2894017	-	-
2	นางปรียารรณ อินตะมา	ครูชำนาญการ	087-1961731	-	-
3	นางภาสินี ชันแก้ว	ครูชำนาญการ	084-4818180	Parsinee2512 @hotmail.com	-
4	นายวิทยา ศรีสุนทร	ครู คศ.1	084-3642434	Krunext.thefreak @gmail.com	Park Soo Ah
5	นายพิเชษฐ์ พรหมมาลี	ครู คศ.1	084-3666946	Onizuka2012 @hotmail.com	-
6	นายชยวัตร วาหา	ครูผู้ช่วย	089-0255096	Gun31964 @hotmail.com	-
7	นางณฐมน คงวงษ์	ครูผู้ช่วย	086-1162167	Tara_tong1979 @hotmail.com	-
8	นางธัญญารัตน์ ทิพย์ภาษา	ครูผู้ช่วย	080-8576431	Jz_415 @hotmail.com	-
9	นางสาวปนัดดา เรือนบุตร	พนักงานราชการ	086-1899770	Kootom_1980 @hotmail.com	Panadda Rueanbut
10	นางสุดารัตน์ คงรอด	พนักงานราชการ	086-1847178	Mew_Sj @hotmail.com	-
11	นายจักรวาล บุญมี	พนักงานราชการ	081-1113414	Kruchak4988 @hotmail.com	-
12	นางพงษ์ศักดิ์ คำมะโน	พนักงานราชการ	084-8034483	Pongsak_bass @hotmail.com	-
13	นายชัยยศ พิทักษ์สร	ครูอัตราจ้าง	081-7650147	Ch_iyos @hotmail.com	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
14	นางสาวนุชจิรา ยานะ	ครูอัตราจ้าง	085-7161293	Love_.natty @hotmail.com	-
15	นายนิเวศน์ มุ่มวงศ์	ครูผู้ช่วย	081-8255790	Math2613 @hotmail.com	-
16	นายยศพล แซ่จาง	ครูผู้ช่วย	081-0321984	-	-



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นางศรีพรรณ เกษศรี	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	084-3608226	Sunyo_noi @hotmail.com	Sunyo Noi
2	นางเจนจิรา ชมชื่น	ครู คศ.3	081-8845752	Nongjen2554 @hotmail.com	Jenjira chomcheun
3	นางนวรรตน์ ขอดแก้ว	ครู คศ.3	086-1917160	krunawarat @hotmail.com	Nawarat Khodkaew
4	นางสายสมร ไชยลาม	ครู คศ.3	084-3786147	Krutim_say @hotmail.com	-
5	นางไกลรุ่ง เตปา	ครู คศ.2	086-1983795	Klairung24 @hotmail.com	-
6	นางดลวรงค์ บุญเกิด	ครู คศ.2	081-8843016	Donwarang2 @gmail.com	Donwarang Boonkurd
7	นางอนงค์ กุลเรือน	ครู คศ.2	081-8845619	aoyfrem@gmail.com	Sugar Can
8	นายจิรายุวัฒน์ คัทจันทร์	ครู คศ.1	086-1818175	-	-



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนบ้านสามสบ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นายจำเนียร ไตรมาตร	ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	085-7085944 053-460177	krunian@live.com	โรงเรียน บ้านสามสบ
2	นางสาวจิตติกา เชื้อนแก้ว	ครูชำนาญการ	085-7179736	K_hula_ngkeaw @hotmail.com	ตะวันปลายเขา
3	นายมานพ ใจอ่อน	พนักงานราชการ	081-7655024	-	-
4	นายทรงพล มณฑน	ครู คศ.1	086-1957919	M_songpon @hotmail.com	นายทรงพล มณฑน
5	นางสาวจุไรรัตน์ บุญเทียม	ครูพี่เลี้ยง เด็กพิการ	085-7094932	Jurairat006 @hotmail.com	Jurairat Boonterm
6	นางสาวแอม เตปิน	ครูอัตราจ้าง	084-5024151	Naum_17 @hotmail.com	nuam
7	นางโสภิดา สิทธิ	ครู คศ.1	085-7190588	Sopidasitthi @hotmail.com	โสภิดา สิทธิ



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนบ้านป่าดิงงาม อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นายประพัฒน์ หมั่นองค์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	081-9612133	Pat242506 @hotmail.com	Prapat Muenong
2	นางนිරุช เศรษฐกร	ครูชำนาญการ พิเศษ	-	-	-
3	นางแสงจันทร์ วุฒิกร	ครูชำนาญการ	086-1827944	saengjan @hotmail.co.th	Saengjan Wuitthikorn
4	นางสาววิภา ปูกา	ครูชำนาญการ	088-4049348	-	-
5	นางมัทธนาพร ธรรมยา	ครูชำนาญการ	082-8901465	mattanaporn @yahoo.co.th	mattanaporn
6	นางสาวนุชริดา ฝอยทอง	ครู	085-7240071	nuttidaa @hotmail.com	Tootik nuttida
7	นายอินทวงศ์ ต่อสติ	ครู	-	-	-
8	นางสาวยุพิน พันธุ์มาลี	ครู	088-4005634	Tanaor_korn @hotmail.com	Nooaor



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนบ้านแม่สลองใน อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นายวีระศักดิ์ วรรณโอภาส	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	087-1901449	Weerasak50 @hotmail.com	-
2	นางสาวพนิดา ไชยมีกลิ่น	ครู คศ.3	081-8812360	-	พนิดา ไชยมีกลิ่น
3	นายณรงค์ จันทะ	ครู คศ.3	089-9984319	-	ณรงค์ จันทะ
4	นายชาญชัย ชุ่มเมืองเย็น	ครู คศ.2	081-7839749 @hotmail.com	choommueangyen	ป๋วย_ชุ่มเมืองเย็น
5	นางสาวพลอยปภัส วงศ์เคียน	ครู คศ.1	087-9915693	Jeabja_1625 @hotmail.com	พลอยปภัส วงศ์เคียน
6	นางสาวอัจฉราภรณ์ จอมปึก	ครู คศ.1	083-5786015	Nongaun_comed @hotmail.com	Nongaun_ Nongimage
7	นางสาวพวงเพชร บันแสน	ครูอัตราจ้าง	086-9205361	Pp_sn006 @hotmail.com	Petzy_ViVi
8	นางสาวพจนีย์พร แดงตุ้ย	ครูอัตราจ้าง	084-1054590	Doi_int@hotmail.com	-
9	นางสาวดวงใจ กลิ่นสด	พี่เลี้ยงเด็กพิการ	087-4164054	Duangjai_kl @hotmail.com	Duangjai Klinsod
10	นายณัฐพงศ์ แดงตุ้ย	นักศึกษาฝึกสอน	087-5669306	T-O-N_gT1T @hotmail.com	Tong Natatta-pong
11	นางศรีเลา มังคะลาด	ครู คศ.2	089-7000958	srilao@hotmail.com	-



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5 อำเภอแม่สาน จังหวัดเชียงราย**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นายไชยรัตน์ จินะราช	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	081-1627122	Oledoy2519 @hotmail.com	โรงเรียนเจ้าพ่อ หลวงผาหมี
2	นางวิไลวรรณ สุทธิ	ครูชำนาญการ	086-4292432	-	-
3	นางสาวเนาวรัตน์ วาณิชกร	ครูชำนาญการ	087-1819045	Airwa2010 @hotmail.com	เนาวรัตน์ วาณิชกร
4	นางสาวณภัทร ปวงวัฒนา	ครูชำนาญการ	081-8841691	Naphat789 @hotmail.com	-
5	นางกฤษณา งามนอก	ครู	086-1887769	Wan_jai14 @hotmail.com	-
6	นางสาวสุภารัตน์ จิตตา	ครูผู้ช่วย	082-1824720	Mootuy.a @hotmail.com	-
7	นายณดล ไช้กา	ครูผู้ช่วย	081-0244184	Com_sc451463141 @hotmail.com	-
8	นางสาววรุณี ปั่นก่อ	ครูอัตราจ้าง	088-2631157	waruneepanko @hotmail.com	Warunee Panko
9	นายประทานพร โปลาหา	ครูอัตราจ้าง	085-7237012	H_no_om @hotmail.com	-
10	นายณกุล ปัญญา	ครูอัตราจ้าง	089-9524875	Namkhang_ba @hotmail.com	-
11	นางสาวสมพิศ ปึงดวย	ครูอัตราจ้าง	086-1924287	-	-



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
แบบแผนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นายศุภโชค ปิยะสันต์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	084-1518181	Spiyasant @hotmail.com	Supachot spaiyasan
2	นายสมพร พีระวงศ์	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	087-3016568	Sompom_2503 @hotmail.com	สมพร พีระวงศ์
3	นางขวัญจิตร จันทิพย์	ครูชำนาญการ พิเศษ	089-4290819	Aung_hvk @yahoo.com	-
4	นางรีนา พวงท่าโก	ครูชำนาญการ พิเศษ	086-7322581	-	-
5	นางวัฒนาพร จีระกาศ	ครูชำนาญการ พิเศษ	084-6096139	Watjana1 @hotmail.com	-
6	นายบุญศรี ใจปิ่นตา	ครูชำนาญการ พิเศษ	084-9486805	boonsrijai @gmail.com	Boonsri Jaipinta
7	นางตรุณี ถาหมี่	ครูชำนาญการ พิเศษ	083-7624519	-	-
8	นางพนิดา ตะติ	ครูชำนาญการ	081-8743311	Suriyan_t @hotmail.com	-
9	นายสมจิตร เขตวัง	ครูชำนาญการ	089-4330950	-	-
10	นายวัฒนา พรหมมินทร์	ครู คศ.1	086-1943524	Prommin_21 @yahoo.com	Wattana Prommin
11	นางลัดดาวัลย์ ไสยวรรณ	ครูอัตราจ้าง	082-1851817	Print_hrk @yahoo.com	Kru pump
12	นายชายศิริ อุ่นแสง	ครูอัตราจ้าง	083-7667614	Noi692009 @hotmail.com	Chaisiri unsaeng



**รายชื่อผู้บริหารและครู ผู้เข้าร่วมโครงการการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย
โรงเรียนปางมะภาควิทยา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
1	นายศักดิ์ ตักดีใหญ่	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	086-1874187	Ns49800588 @hotmail.com	ศักดิ์ดา ตักดีใหญ่
2	นางอุทัย นาคาธร	ครู	086-1954943	Utun_dum @hotmail.com	Utun Nakathon
3	นางสุวรรณี ใจชื่อ	ครู	084-8084189	Suwunee_ @hotmail.com	สายลมที่หวังดี
4	นายปรัชญา กุลไพศาล	ครู	087-0184795	Kulpaisal @hotmail.com	-
5	นายสมบุญ ชมภูเทพ	ครู	087-0625068	Chomputep @hotmail.com	เทพชมภู ชมภูเทพ
6	นางนันทิดา ละชะไพ	ครู	087-0151319	Nuntida_tay @hotmail.com	ครูต่าย ละชะไพ
7	นางสาวอรยา เทโวบัติ	ครู	088-4084019	Oraya_kattiwong @hotmail.com	-
8	นายทินกร ศรีจันทร์	ครู	085-0384078	Hondaman2521 @gmail.com	-
9	นายสุริยัน สุภาคำ	ครู	084-8082680	Boyd_555 @hotmail.com	-
10	นางธัญญารัตน์ ยาวุฒิ	ครู	081-1657690	chiwattanaaiyawut @hotmail.com	ครูจ๊ีบ ธัญญารัตน์
11	นายศรัณย์ ชัยวงศ์	ครูอัตราจ้าง	081-8120646	Jacky-2521 @hotmail.com	-
12	นายสุริยา สิงห์คำ	ครูอัตราจ้าง	084-8041108	Panzun08 @hotmail.com	-



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โทรศัพท์	E-Mail	Facebook (ถ้ามี)
13	นายฤทธิ์ สติดี	ครูอัตราจ้าง	084-1740995	Rit_04 @hotmail.com	-
14	นางสาวลัดดาวัลย์ ฟังเย็น	ครูผู้ดูแลเด็ก	087-1832813	-	-
15	นายณัฐพงษ์ ทับอ้อม	วิทยากรท้องถิ่น	080-6771576	Keng_rider @hotmail.com	-
16	นายสมพงษ์ ละชะไพ	ครู	-	-	-



ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่.....

แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินในภาพรวม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. ชื่อโรงเรียน อำเภอ จังหวัด
2. อายุ
☐ 1) ต่ำกว่า 21 ปี ☐ 2) 21-30 ปี ☐ 3) 31-40 ปี
☐ 4) 41-50 ปี ☐ 5) 51-60 ปี
3. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
4. ตำแหน่ง ☐ 1) ครูผู้สอน ☐ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา
5. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก
6. วิชาเอกที่จบ.....
7. ชั้นที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ชั้น)
8. วิชาที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 วิชา)
9. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์
☐ 1) ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง ☐ 2) 6-10 ชั่วโมง ☐ 3) 11-15 ชั่วโมง
☐ 4) 16-20 ชั่วโมง ☐ 5) มากกว่า 20 ชั่วโมง
10. ภาระงานอื่นๆ ที่ต้องทำที่เหนือจากวิชาที่สอน

.....



- ตอนที่ 2** ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องที่ตรงกับระดับการประเมินของท่าน
- 5 หมายถึง ระดับการประเมิน มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการประเมิน มาก
- 3 หมายถึง ระดับการประเมิน ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการประเมิน น้อย
- 1 หมายถึง ระดับการประเมิน น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	1. การมีส่วนร่วม (Participation)					
1	การมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาที่ต้องการพัฒนา					
2	การมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการพัฒนาการศึกษา					
3	การมีส่วนร่วมในการรับการฝึกอบรมโดยตรงที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน					
4	การมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างกรอบมโดยตรง					
5	การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างกรอบม					
6	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลังการฝึกอบรมโดยตรงแต่ละครั้ง					
7	การมีส่วนร่วมในการนำผลการฝึกอบรมโดยตรงไปใช้ในชั้นเรียน หรือไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
8	การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการอบรมโดยตรง					
9	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการฝึกอบรมโดยตรงแก่วิทยากร					
10	การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการพัฒนาผู้เรียนหลังการฝึกอบรมโดยตรง					
	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (Supportive Factor)					
	2.1 บรรยากาศของการพัฒนา (Climate)					
1	มีความอบอุ่น					
2	มีความเป็นมิตร					
3	มีความเป็นอิสระในการแสดงออก					
4	มีความเปิดเผย					
5	มีความพึงพอใจ					
6	มีความช่วยเหลือกัน					
7	มีความเป็นเจ้าของ					
8	มีสัมพันธภาพที่ดี					
9	ได้รับการยอมรับ					
10	ไม่เคร่งเครียด					
	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....					
	2.2 มีเจตคติที่ดี ต่อการพัฒนา (Attitude)					
1	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้ เป็นรูปแบบที่เหมาะสม					
2	รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้ เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์					
3	มีความเต็มใจที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ					
4	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นแหล่งรวมวิชาการที่สามารถพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ได้ดี					
5	คุณภาพของครูจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน					
6	คุณภาพของผู้เรียนต้องอาศัยครูทุกคนในโรงเรียนช่วยกันพัฒนา					
7	นักเรียนทุกคนมีโอกาที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพได้					
8	กิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงมีประโยชน์					
9	การได้รับการฝึกอบรมโดยตรงก่อให้เกิดความตื่นตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
10	การร่วมโครงการครั้งนี้ช่วยให้ครูได้เรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์					
11	การร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรงช่วยให้เกิดความสนใจในการพัฒนาผู้เรียน					
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ						
2.3 ความคาดหวังและการสร้างแรงจูงใจ (Expectation & Motivation)						
1	คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาแล้วจะมีความรู้ดีขึ้น					
2	คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาแล้วจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น					
3	คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาแล้วคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น					
4	คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาแล้วผู้ปกครองนักเรียนจะมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนจะดีขึ้น					
5	คาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาแล้วนักเรียนจะมีความภาคภูมิใจที่เรียนในโรงเรียนนี้					
6	คาดหวังว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนา คุ่มค่ากับเวลาที่เสียไป					
7	คาดหวังว่าจะพัฒนาตนเองตามโครงการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ					
8	คาดหวังว่าจะใช้เวลาให้กับโครงการพัฒนา อย่างเต็มที่					
9	การดำเนินโครงการพัฒนา มีการสร้างแรงจูงใจอย่างดี					
10	การดำเนินโครงการพัฒนา มีการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
11	การดำเนินโครงการพัฒนาฯ มีการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญและประโยชน์อันพึงได้ที่เกิดขึ้น					
	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....					
	3. การฝึกอบรมคุณภาพ (Quality) ชุดที่ 1 กระบวนการพัฒนา (Process) 3.1 การฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) 3.1.1 หลักสูตรการฝึกอบรม 1 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหารฯ 2 เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมตรงกับความต้องการของครูและผู้บริหารฯ 3 เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรมสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ 4 ช่วง และระยะเวลา ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....					
	3.1.2 วิทยากรและกระบวนการฝึกอบรม 1 วิทยากรมีความรู้ความสามารถดี 2 วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี 3 วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี 4 การตอบคำถามของวิทยากรชัดเจนและตรงคำถาม 5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม 6 มีการใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
7	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์					
8	มีการนิเทศ ติดตามผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ					
9	ผลการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้					
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ						
3.1.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ 1 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ 2 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมตรงกับเนื้อหาสาระ 3 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมทำให้เข้าใจเนื้อหาสาระได้ดีขึ้น 4 วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ 5 เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม						
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ						
3.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน (Learning in School) 1 มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 2 มีการแสวงหาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน 3 มีการนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ 4 มีการคิดค้น ทดลอง และวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5 มีการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันในโรงเรียน 6 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์จากการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในห้องเรียน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
7	มีการยอมรับความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน					
8	มีการนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
9	มีการนำข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมาวิเคราะห์และ ปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น					
10	มีการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ออกมาใช้อย่างสม่ำเสมอ					
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ						
3.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning out of School via Social Network)						
1	มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่					
2	มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นๆ					
3	มีการใช้ Facebook ในการแสวงหาความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4	มีการแบ่งปันความรู้และเกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้					
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง จงเขียนตอบคำถามลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้

.....

.....

.....

2. โครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของครู ในเรื่อง

.....

.....

.....

2.2 มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฯ ในเรื่อง

.....

.....

.....

2.3 มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ในเรื่อง

.....

.....

.....

3. สิ่งที่ต้องการให้มีการเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ในระยะที่ 3

.....

.....

.....



ลำดับที่.....

**แบบประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. ชื่อโรงเรียน อำเภอ จังหวัด
2. อายุ
☐ 1) ต่ำกว่า 21 ปี ☐ 2) 21-30 ปี ☐ 3) 31-40 ปี
☐ 4) 41-50 ปี ☐ 5) 51-60 ปี
3. เพศ
☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
4. ตำแหน่งวิชาการ
☐ 1) ชำนาญการ ☐ 2) ชำนาญการพิเศษ
☐ 3) เชี่ยวชาญ ☐ 4) เชี่ยวชาญพิเศษ
5. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก
6. วิชาเอกที่จบ.....
7. ชั้นที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ชั้น)
8. วิชาที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 วิชา)
9. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์
☐ 1) ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง ☐ 2) 6-10 ชั่วโมง ☐ 3) 11-15 ชั่วโมง
☐ 4) 16-20 ชั่วโมง ☐ 5) มากกว่า 20 ชั่วโมง



ตอนที่ 2 การประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องที่ตรงกับระดับการประเมินของท่าน

5 หมายถึง ระดับการประเมิน มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการประเมิน มาก

3 หมายถึง ระดับการประเมิน ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการประเมิน น้อย

1 หมายถึง ระดับการประเมิน น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
1.	1. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนาในเรื่อง ต่อไปนี้มีอย่างน้อยเพียงใด 2. การประกันคุณภาพในโรงเรียน 3. การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน					
2.	2. ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการพัฒนาในเรื่อง ต่อไปนี้มีอย่างน้อยเพียงใด 3. การประกันคุณภาพในโรงเรียน 4. การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน					
3.	3. การได้นำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ ที่ได้รับจากการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้นำไปใช้ในการบริหาร สถานศึกษา มากน้อยเพียงใด 4. การประกันคุณภาพในโรงเรียน 5. การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน					
4.	4. จากการนำความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ ที่ได้รับจากการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้นำไปใช้ในการบริหาร สถานศึกษา คาดว่าจะส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน มากน้อยเพียงใด 5. การประกันคุณภาพในโรงเรียน 6. การใช้ ICT ช่วยในการบริหารงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
5.	ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน					
1.	เนื้อหาสาระที่ฝึกอบรม					
2.	สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
3.	เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
4.	กระบวนการฝึกอบรม					
5.	การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร					
6.	การตอบคำถามของวิทยากร					
7.	การนิเทศติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม					



ตอนที่ 3 ท่านได้นำเอาความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรม
ในครั้งนี้ ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ในเรื่องใดบ้าง

1. เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

.....

.....

.....

2. การใช้ ICT ช่วยในการบริหารจัดการศึกษา

.....

.....

.....

3. การจัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยตรง (Direct Training) ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

.....

.....

.....

4. ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการนำไปใช้ใน
การขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3

.....

.....

.....



แบบสะท้อนคิดโครงการโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียน.....จังหวัด.....

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับโครงการนี้

.....

2. ท่านได้ประโยชน์อะไรบ้าง จากการร่วมโครงการนี้

.....

3. นักเรียนที่ท่านสอนมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างหลังจากที่ท่านได้รับการอบรม

.....

4. สิ่งที่ท่านต้องการให้เพิ่มเติมในโครงการนี้มีอะไรบ้าง

.....

5. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมเช่นนี้ที่โรงเรียนอีกหรือไม่ เพราะเหตุใด
และมีหัวข้อใดที่ท่านต้องการให้จัดอบรมมากที่สุด

.....

6. ท่านมีความมั่นใจในการนำผลการอบรมไปใช้มากน้อยเพียงใด

.....

7. ท่านประทับใจอะไรบ้าง ในการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

.....

.....



แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรม
พัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)

คำชี้แจง : โปรดประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามข้อรายการที่กำหนดให้ต่อไปนี้
โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการประเมินตนเองของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับชั้นที่สอน
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี วิชาเอก
☐ ปริญญาโท วิชาเอก ☐ ปริญญาเอก วิชาเอก
4. ประสบการณ์การสอน/บริหาร
☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปี - 3 ปี
☐ มากกว่า 3 ปี - 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป



ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องทักษะคิด ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องทักษะคิดเพียงใด					
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิด ไปใช้ในการกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้เพียงใด					
3. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้ในระดับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงใด					
4. ท่านได้นำความรู้เรื่องทักษะคิดไปใช้เป็นแนวทาง ในการประเมินผลเพียงใด					
5. ท่านได้เรื่องทักษะคิดไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนครูเพียงใด					
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำทักษะคิดไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนเพียงใด					
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริม ทักษะคิดในชั้นเรียนเพียงใด					
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำทักษะคิดไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนเพียงใด					

บทสะท้อนคิดในฐานะวิชาชีพ

.....

.....

.....

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

.....

.....

.....



แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรม
พัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เรื่อง การสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชนเผ่าโดยวิถีธรรมชาติ (3P)

คำชี้แจง : โปรดประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามข้อรายการที่กำหนดให้ต่อไปนี้
โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการประเมินตนเองของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับชั้นที่สอน

3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี วิชาเอก

☐ ปริญญาโท วิชาเอก ☐ ปริญญาเอก วิชาเอก

4. ประสบการณ์การสอน/บริหาร

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

☐ มากกว่า 1 ปี - 3 ปี

☐ มากกว่า 3 ปี - 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป



ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่อง 3P ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง 3P เพียงใด					
2. ท่านเข้าใจความแตกต่างของชั้นนำเสนอ (Presentation) / ชั้นฝึกปฏิบัติ (Practice) และชั้นทำตัวเอง (Production) เพียงใด					
3. ท่านได้นำวิธีการ 3P ไปใช้ในชั้นเรียนเพียงใด					
4. ท่านคิดว่าวิธีการ 3P เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับนักเรียนของท่านเพียงใด					
5. ท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง 3P กับเพื่อนครูเพียงใด					
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำ 3P ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด					
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการส่งเสริม 3P ในชั้นเรียนเพียงใด					
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้วิธีการ 3P เพียงใด					

บทสะท้อนคิดในฐานะวิชาชีพ

.....

.....

.....

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

.....

.....

.....



**แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรม
พัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เรื่อง การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning : CL)**

คำชี้แจง : โปรดประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามข้อรายการที่กำหนดให้ต่อไปนี้
โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการประเมินตนเองของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับชั้นที่สอน
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี วิชาเอก
☐ ปริญญาโท วิชาเอก ☐ ปริญญาเอก วิชาเอก
4. ประสบการณ์การสอน/บริหาร
☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปี - 3 ปี
☐ มากกว่า 3 ปี - 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป



ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรงเรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือเพียงใด					
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด					
3. ท่านคิดว่าเป็นไปได้มากเพียงใดในการนำกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน					
4. ท่านคิดว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเหมาะสมกับนักเรียนของท่านเพียงใด					
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพียงใด					
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด					
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียนเพียงใด					
8. ท่านมีความพึงพอใจในการเรียนรู้เรื่องการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด					

บทสะท้อนคิดในฐานะวิชาชีพ

.....

.....

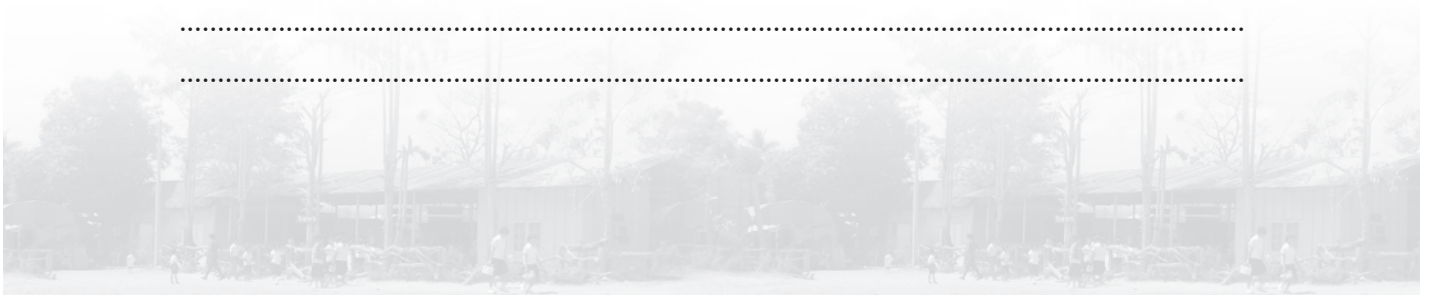
.....

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

.....

.....

.....



แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรม
พัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เรื่อง การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง : โปรดประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามข้อรายการที่กำหนดให้ต่อไปนี้
โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการประเมินตนเองของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับชั้นที่สอน
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี วิชาเอก
☐ ปริญญาโท วิชาเอก ☐ ปริญญาเอก วิชาเอก
4. ประสบการณ์การสอน/บริหาร
☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปี - 3 ปี
☐ มากกว่า 3 ปี - 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป



ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หลังรับการฝึกอบรมโดยตรง เรื่อง การใช้ผัง (Semantic Map) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเพียงใด					
2. ท่านได้นำความรู้เรื่องการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด					
3. ท่านคิดว่าเป็นไปได้มากเพียงใดในการ นำกิจกรรมการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน					
4. ท่านคิดว่าการเรียนแบบการใช้ผัง (Semantic Map) เหมาะสมกับนักเรียนของท่านเพียงใด					
5. ท่านได้นำความรู้เรื่องการเรียนรู้แบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ เพื่อนครูเพียงใด					
6. ท่านมีความมั่นใจในการนำการเรียนรู้แบบการใช้ผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพียงใด					
7. ท่านเห็นคุณค่าประโยชน์ของเรื่องการสอนเสริม การใช้ผัง (Semantic Map) ในชั้นเรียนเพียงใด					
8. ท่านมีความพึงพอใจในการนำเรื่องผัง (Semantic Map) ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด					

บทสะท้อนคิดในฐานะวิชาชีพ

.....

.....

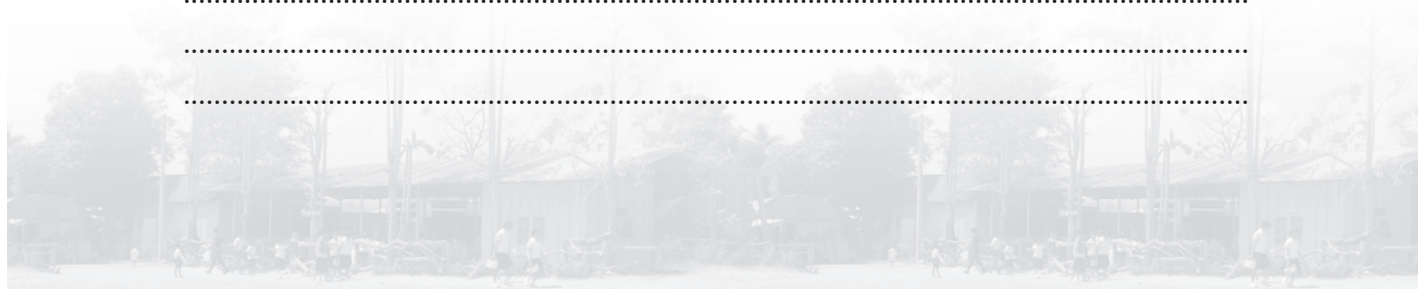
.....

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

.....

.....

.....



แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรม
พัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง : โปรดประเมินตนเองในการร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามข้อรายการที่กำหนดให้ต่อไปนี้
โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการประเมินตนเองของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับชั้นที่สอน
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี วิชาเอก
☐ ปริญญาโท วิชาเอก ☐ ปริญญาเอก วิชาเอก
4. ประสบการณ์การสอน/บริหาร
☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปี - 3 ปี
☐ มากกว่า 3 ปี - 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป



บทสะท้อนคิดในฐานะวิชาชีพ และความคิดเห็นอื่น ๆ

[illegible]

ภาคผนวก ง ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

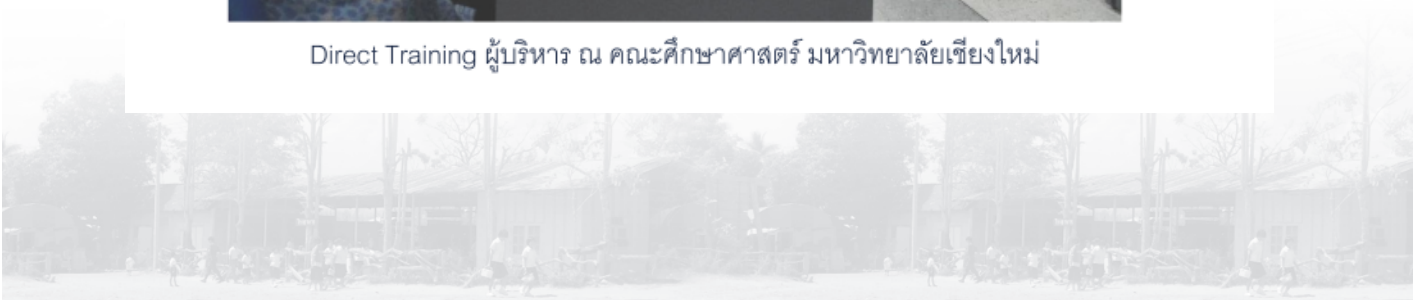
สร้างเครื่องมือในการวิจัย



Direct Training ผู้บริหาร



Direct Training ผู้บริหาร ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



การสอนโดยตรง (Direct Teaching)



การฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาทักษะคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills)



การฝึกอบรม เรื่อง การสอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ (Comprehension-Based Approach)



การฝึกอบรม เรื่อง การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)



การฝึกอบรม เรื่อง กลวิธีอภิปัญญา : การใช้ผัง (Semantic Map) ในการจัดการเรียนการสอน



การฝึกอบรม เรื่อง การสอนแบบเสริมพลัง (Power Teaching)



การฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)



ระหว่างที่ผู้บริหารและคณะครูเข้ารับการอบรม นักเรียนไม่ถูกทิ้งโดยมีกิจกรรมต่างๆ



พี่สอนน้อง นักเรียนชั้นโตมาสอนนักเรียนชั้นเล็ก
โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม



ครูจีนมาสอนภาษาจีนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน โรงเรียนบ้านแม่สลองใน



อาจารย์ชาวต่างประเทศ มาสอนภาษาอังกฤษให้นักเรียน
เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
โรงเรียนบ้านห้วยจะค่าน ตชด.อนุสรณ์



ผศ. ดร.ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ
สอนนักเรียนร้องเพลงภาษาอังกฤษ
โรงเรียนบ้านป่าดิงงาน



รศ.ดร.สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ สอนนักเรียนชนเผ่าให้ฝึก
ทักษะการใช้ภาษาไทยด้วยการร้องเพลงร่างกายของฉัน
โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์



นักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว สนุกสนานกับการ
เรียนจากโทรทัศน์ไทยคมผ่านดาวเทียม



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน (Learning in School)



เครือข่ายความร่วมมือระหว่าง โรงเรียน ชุมชน และมหาวิทยาลัย



เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และมหาวิทยาลัย



การเรียนรู้นอกโรงเรียนผ่านเครือข่ายสังคม (Learning out of school via social network)



Facebook ชื่อกลุ่ม "การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน"

ตะวัน ปลายเฆ
มีปัญหาคำถามเรื่องการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนป.2 ครอบคลุมโครง
ครีเอต แบบฝึกหัดเรื่องการช่วยกันดูด้วยนะ
ดูใจ · แสดงความคิดเห็น · ติดตามโพส · 5 กรกฎาคม เวลา 10:04 น.

Pachongkam Phuvipadawat ถ้าเด็กไทยได้ให้เล่า
ปากเปล่า ครูช่วยกันนำบ้างเพื่อให้ง่ายต่อการเล่าเรื่องต่อเรื่อง จาก
เรื่องที่เล่ามาเขียนเป็นผัง แล้วจึงเขียนเป็นเรื่องเล่าเต็มรูปแบบ
โดยดูจากผังเป็นตัวอย่าง
5 กรกฎาคม เวลา 16:21 น. · ดูใจ

Pachongkam Phuvipadawat วิธีที่สองใช้คำถามนำ
แบบใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร ผลเป็นอย่างไร จบลง
อย่างไร ให้เด็กเขียนตอบ แล้วรวมคำตอบเป็นเรื่องเล่า ลองดูนะ
คะ ใครมีเทคนิคอื่นช่วยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยคะ
5 กรกฎาคม เวลา 16:24 น. · ดูใจ

ตะวัน ปลายเฆ ค่ะอาจารย์หนูที่อาจารย์บอกเทคนิคมาหนึ่ง
ผลัดตรงที่ไม่ได้ให้เด็กเขียนเป็นผังเลยไม่มีกรอบความคิด เด็ก
เล่าเรื่องปากเปล่าให้ฟังได้แค่แค่พอเขียนให้เป็นปัญหาเด็กยัง
เขียนเป็นประโยคอยู่ขาดการเชื่อมต่อ หนูคงต้องเสริมเรื่องนี้เพิ่ม
ขอบพระคุณมากคะ
6 กรกฎาคม เวลา 9:54 น. · ดูใจ

Pachongkam Phuvipadawat การเขียนเป็นทักษะที่ต้อง
ฝึกเยอะๆ ทำซ้ำๆ เรื่องเดิมๆ เขียนไว้ให้เขาอ่านดูใหม่หรือให้เพื่อน
ดูแล้วประเมินค่าว่าตามเกณฑ์ แล้วปรับงานเขียนใหม่ 2-3
รอบให้งานเขียนพัฒนามากยิ่งขึ้น ก่อนเขียนเรื่องใหม่ มีคำ
ภาษาอังกฤษที่ว่า There is no writing. There is only
rewriting. ลองดูได้ผลอย่างไรเล่าให้ฟังบ้างนะ

Sunyo Noi
โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหมื่นได้ใช้วิทยากรที่เป็นพ่อผู้ใหญ่นำมา
สอนภาษาถิ่นนาให้แก่เด็กเรียนในปีการศึกษา 2555 นี้ โดยเปิดเป็นราย
วันเต็มในระดัต้น ป. 4-6 นักเรียนตั้งใจมากคะ เพื่อสอนให้อนุรักษ์
ปัญหาท้องถิ่น โดยยึดคติที่ว่า "ใช้เทคโนโลยีล้ำหน้า ไม่ลืมภูมิปัญญา
บ้านเรา"

ดูใจ · แสดงความคิดเห็น · ติดตามโพส · 29 มิถุนายน เวลา 01:14 น.

คุณและ Pachongkam Phuvipadawat ชอบสิ่งนี้

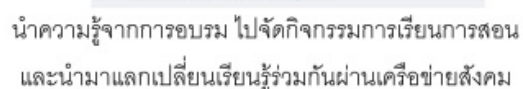
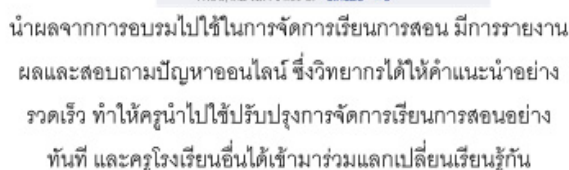
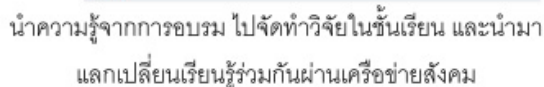
Somsak Phuvipadawat ดูเด็กเลี้ยงดูใจดีมาก ก็เป็น
กิจกรรมที่น่าสนับสนุนต่อไป
30 มิถุนายน เวลา 22:25 น. · ดูใจ

Sunyo Noi ค่ะอาจารย์ กำลังจะใช้หลักสูตรเพื่อการมุ่ง
เอกลักษณ์คะ
1 กรกฎาคม เวลา 15:36 น. · ดูใจ

สอบถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

เผยแพร่ผลงานและกิจกรรมของโรงเรียน

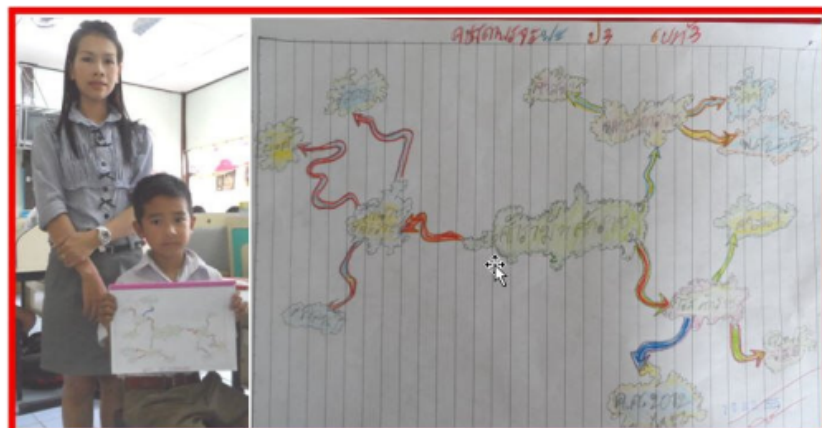




ผลที่เกิดขึ้นจากการอบรม ครูได้นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน



ครูโรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม นำความรู้จากการอบรม เรื่อง การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มาจัดกิจกรรม
การสอนในสาระประวัติศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เรื่องการนับเวลาแบบจันทคติ และสุริยคติ



ครูโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว นำความรู้จากการอบรมเรื่องการใช้ผัง (Semantic Map)
ในการสอดแทรก ทักษะคิด ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน





Park Soo Ah

คลิปนี้ทดลองถ่ายดูครับ ถ่ายไว้นานพอสมควรแต่ไม่ได้อัฟลงยูทิวบ์ ครับ
เน็ตตรงเรียนช้ามาก เลยมายัพตอนปิดเทอมครับ ^^



Power Teaching (Whole Brain Teaching) by Kru Next

www.youtube.com

ทดลองกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

👍 เลิกชอบ · แสดงความคิดเห็น · ติดตามโพสต์ · แชร์ · 8 ตุลาคม เวลา 19:50 น.

👍 คุณและ Pachongkarn Phuvipadawat ชอบสิ่งนี้ · เห็นแล้ว 54 คน



Park Soo Ah อาจจะไม่ค่อยสั้นไหลเท่าไหร่นะครับ นร. ยังไม่ค่อยชินครับ

8 ตุลาคม เวลา 19:53 น. · เลิกชอบ · 👍 1



Pachongkarn Phuvipadawat มีการปรับวิธีการด้วยเก่งมาก ทำบ่อยๆจะเก่งขึ้นทั้งครูและนักเรียน อาจารย์ไปคอมเมนต์ที่youtube แล้วนะ

12 ตุลาคม เวลา 21:09 น. · ถูกใจ · 👍 1



Park Soo Ah ขอบพระคุณอาจารย์มากนะครับที่คอยให้ความรู้ คำแนะนำ คำสั่งใจที่ดีเสมอมาครับ

13 ตุลาคม เวลา 10:41 น. · ถูกใจ

ครูโรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ดชด.อนุสรณ์นำความรู้จากการอบรม เรื่อง การสอนแบบเสริมพลัง (Power Teaching)

ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเครือข่ายสังคม



ครูโรงเรียนบ้านจินตนา นำความรู้จากการอบรม เรื่อง สอนภาษาโดยวิธีเน้นความเข้าใจ มาประยุกต์ใช้ในการจัด

กิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ และมีการสาธิตการสอน

ผลที่เกิดขึ้นจากการอบรมครูนำความรู้ไปทำวิจัยในชั้นเรียน



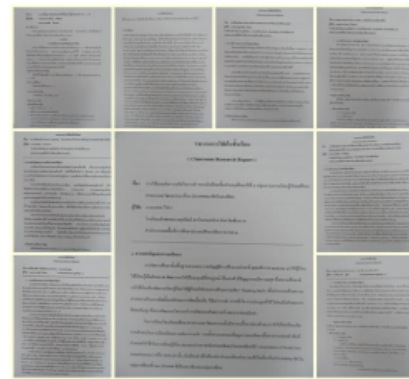
โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว



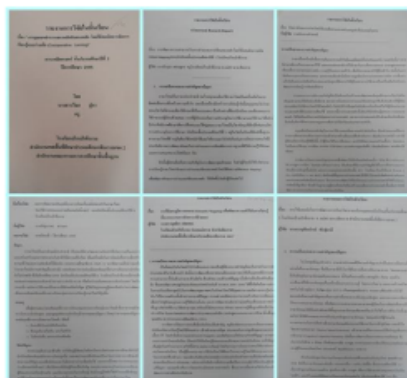
โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี



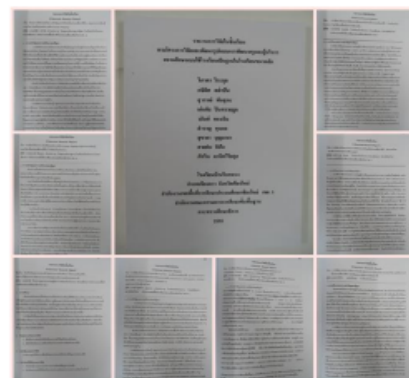
โรงเรียนบ้านแม่สลองใน



โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5



โรงเรียนบ้านป่าดงงาม



โรงเรียนบ้านรินหลวง

รายงานวิจัยในชั้นเรียน
 (Classroom Research Project)
 เรื่อง การแก้ปัญหาอันเป็นผลจากความสนใจในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕
 ผู้วิจัย นายวิชา ศรีบุญการ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ คร.๓๑ โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว ต.ทรายขาว อ.ฝาง จ.เชียงใหม่

๑. สาเหตุปัญหาและความจำเป็นของปัญหา

จากผลระชาปฏิบัติการศึกษามองจากปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และตั้งแต่ปีงบประมาณ (๑๐ปีที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔
 หรือในกฎกระทรวงที่ไว้ไว้เรื่องและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา
 ๖๖(๓) ๖๖(๔) ๖๖(๕) ๖๖(๖) ๖๖(๗) ๖๖(๘) ๖๖(๙) ๖๖(๑๐) ๖๖(๑๑) ๖๖(๑๒) ๖๖(๑๓) ๖๖(๑๔) ๖๖(๑๕) ๖๖(๑๖) ๖๖(๑๗) ๖๖(๑๘) ๖๖(๑๙) ๖๖(๒๐) ๖๖(๒๑) ๖๖(๒๒) ๖๖(๒๓) ๖๖(๒๔) ๖๖(๒๕) ๖๖(๒๖) ๖๖(๒๗) ๖๖(๒๘) ๖๖(๒๙) ๖๖(๓๐) ๖๖(๓๑) ๖๖(๓๒) ๖๖(๓๓) ๖๖(๓๔) ๖๖(๓๕) ๖๖(๓๖) ๖๖(๓๗) ๖๖(๓๘) ๖๖(๓๙) ๖๖(๔๐) ๖๖(๔๑) ๖๖(๔๒) ๖๖(๔๓) ๖๖(๔๔) ๖๖(๔๕) ๖๖(๔๖) ๖๖(๔๗) ๖๖(๔๘) ๖๖(๔๙) ๖๖(๕๐) ๖๖(๕๑) ๖๖(๕๒) ๖๖(๕๓) ๖๖(๕๔) ๖๖(๕๕) ๖๖(๕๖) ๖๖(๕๗) ๖๖(๕๘) ๖๖(๕๙) ๖๖(๖๐) ๖๖(๖๑) ๖๖(๖๒) ๖๖(๖๓) ๖๖(๖๔) ๖๖(๖๕) ๖๖(๖๖) ๖๖(๖๗) ๖๖(๖๘) ๖๖(๖๙) ๖๖(๗๐) ๖๖(๗๑) ๖๖(๗๒) ๖๖(๗๓) ๖๖(๗๔) ๖๖(๗๕) ๖๖(๗๖) ๖๖(๗๗) ๖๖(๗๘) ๖๖(๗๙) ๖๖(๘๐) ๖๖(๘๑) ๖๖(๘๒) ๖๖(๘๓) ๖๖(๘๔) ๖๖(๘๕) ๖๖(๘๖) ๖๖(๘๗) ๖๖(๘๘) ๖๖(๘๙) ๖๖(๙๐) ๖๖(๙๑) ๖๖(๙๒) ๖๖(๙๓) ๖๖(๙๔) ๖๖(๙๕) ๖๖(๙๖) ๖๖(๙๗) ๖๖(๙๘) ๖๖(๙๙) ๖๖(๑๐๐)

โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ต.ตด.อนุสรณ์



คณะจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเยี่ยมชมโรงเรียนในโครงการวิจัยฯ



โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม



โรงเรียนบ้านสามสบ



โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม



โรงเรียนบ้านแม่สลองใน



มอบวุฒิบัตรให้ผู้เข้ารับการอบรม



โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ตชด. อนุสรณ์



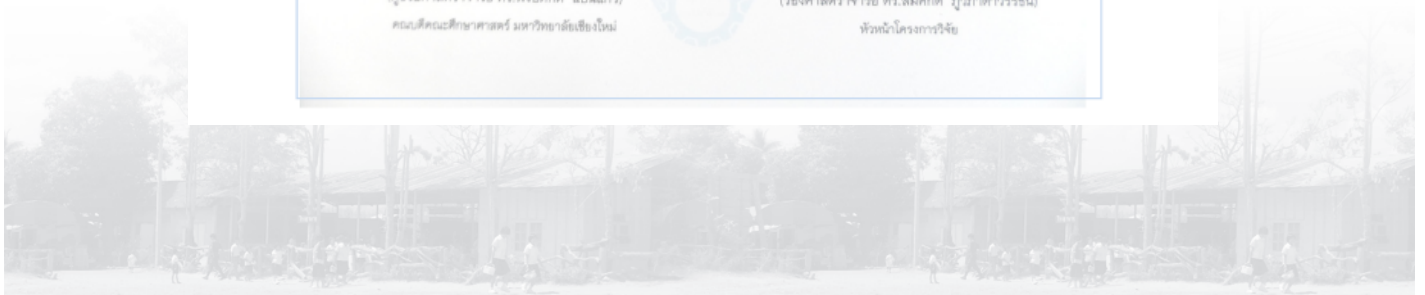
โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวหนุ่ม



โรงเรียนบ้านสามสบ



โรงเรียนบ้านแม่สลองใน



ประเมินภาพรวมโครงการวิจัยฯ



โรงเรียนบ้านรินหลวง



โรงเรียนบ้านห้วยจะคำน ตชด. อนุสรณ์



โรงเรียนบ้านป่าดงงาม



โรงเรียนบ้านแม่สลองโน



โรงเรียนบ้านเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 5



โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

ประวัติคณะวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณ (หัวหน้าโครงการวิจัย)

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี วท.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปริญญาเอก Ph.D. (Research and Methodology)
University of Southern California USA.

4. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญ

สาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษา
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

5.1 หัวหน้าโครงการวิจัย

- (1) ผลการประเมินการสอนของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2548 (2549)
- (2) การสังเคราะห์ผลงานวิจัยของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2548
- (3) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาพหุปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน (2550)
- (4) กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา (2551)



(6) โครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 (2552)

(7) ยุทธศาสตร์การพัฒนากการเรียนการสอนภาษาไทย สำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภออมก๋อย (2553)

(8) โครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 (2553)

(9) การสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 (2554)

(10) การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ระยะที่ 1 (2554)

รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้รับ

- (1) รางวัลผู้สอนดีเด่นระดับอุดมศึกษา สหวิทยาลัยล้านนา สถาบันราชภัฏ
- (2) รางวัลผู้มีผลงานการสอนดีเด่น กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
- (3) รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นระดับอุดมศึกษา ครูสภาเชียงใหม่
- (4) รางวัล Norman Topping Award, University of Southern California, USA.
- (5) เกียรติบัตรปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ / การค้นคว้าแบบอิสระได้อย่างมีคุณภาพยิ่ง จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3 เรื่อง ดังนี้

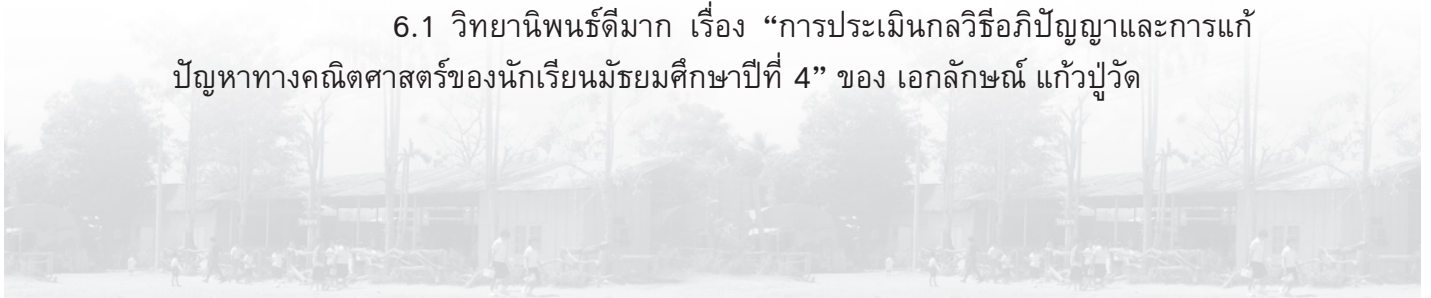
5.1 วิทยานิพนธ์ดีมาก เรื่อง “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย” ของ วิสุทธิ์ศักดิ์ หวานพร้อม

5.2 วิทยานิพนธ์ดีมาก เรื่อง “การใช้การประเมินตามสภาพจริงเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4” ของ พิมพ์นิภา จงเทศการณ์

5.3 การค้นคว้าแบบอิสระดีเด่น เรื่อง “การพัฒนาสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนคณิตศาสตร์และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6” ของ ไพรวลัย ปินทะนา

(6) เกียรติบัตรปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ / การค้นคว้าแบบอิสระได้อย่างมีคุณภาพยิ่ง จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3 เรื่อง ดังนี้

6.1 วิทยานิพนธ์ดีมาก เรื่อง “การประเมินกลวิธีอภิปัญญาและการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4” ของ เอกลักษณ์ แก้วปู้วัด



6.2 การค้นคว้าแบบอิสระดีมาก เรื่อง “การสร้างชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4” ของ ปวีณส์ดา ร่มพะยอม

6.3 วิทยานิพนธ์ดีมาก เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางสมองด้านการประเมินค่าทางพฤติกรรมกับการตัดสินใจจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง” ของ ชัยพงศ์ แก้วกล้า ฯลฯ

(7) รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องในวาระครบรอบ 40 ปี คณะศึกษาศาสตร์ ปีพุทธศักราช 2551

(8) รางวัลอาจารย์ดีเด่น ช้างทองคำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2551

(9) รางวัลอาจารย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ปีพุทธศักราช 2552



1. ชื่อ-นามสกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ต่าย เชียงฉี

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. การศึกษา

พ.ศ. 2514 ปริญญาตรี กศ.บ. (คณิตศาสตร์-ฟิสิกส์)

วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร

พ.ศ. 2519 ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

พ.ศ. 2534 ปริญญาเอก กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

4. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ

- สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา
- สาขาวิชาสถิติการศึกษา
- สาขาวิชาการประเมิน

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

- เปรียบเทียบประสิทธิภาพทางการเรียนของนักศึกษาประเภทโควตาและไม่ใช้โควตาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศึกษาการพัฒนาการของสมรรถภาพสมองด้านการรับรู้ทางตา (P) ภาษา (V) มิติสัมพันธ์ (S) จำนวนตัวเลข (N) และเหตุผล (R) ของนักเรียนหรือนักศึกษาที่มีอายุ 13 ถึง 22 ปี
- สร้างโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับไมโครคอมพิวเตอร์ เรื่อง การตัดเกรดที่นิยมใช้ในการประเมินผลการศึกษา
- ประเมินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นำชุมชนเกี่ยวกับโรคเอดส์ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
- ความไม่เสมอภาคทางการศึกษาของชนบทในภาคเหนือตอนบน กรณีศึกษาคนพื้นเมือง จังหวัดลำปาง



- รูปแบบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดในสถานศึกษา

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

- บทบาทของผู้บริหารการศึกษาและผู้ประสานงานระดับท้องถิ่นต่อการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน
- ประเมินผลงานการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาการเกษตรที่สูง 2530 - 2534 (2535)
- ศึกษาความเป็นไปได้เบื้องต้นในการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (พาณิชยการ) ในเขตการศึกษา 8
- โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง จังหวัดลำปาง
- การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
- แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตรวิชาเลือกโดยใช้เนื้อหาภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน สำหรับนักเรียนในภาคเหนือตอนบน
- ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2540 - 2544
- การศึกษาเปรียบเทียบระบบการจัดการศึกษาแบบไตรภาคและแบบทวิภาค
- รูปแบบการจ้างงานและการระดมแรงงาน
- การวิจัยเชิงประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน : กรณีศึกษาในภาคเหนือ
- การประเมินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่โครงการหลวง
- การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการเรียนรู้สำหรับบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน
- การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ระยะที่ 1 (2554)



1. ชื่อ-นามสกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. การศึกษา

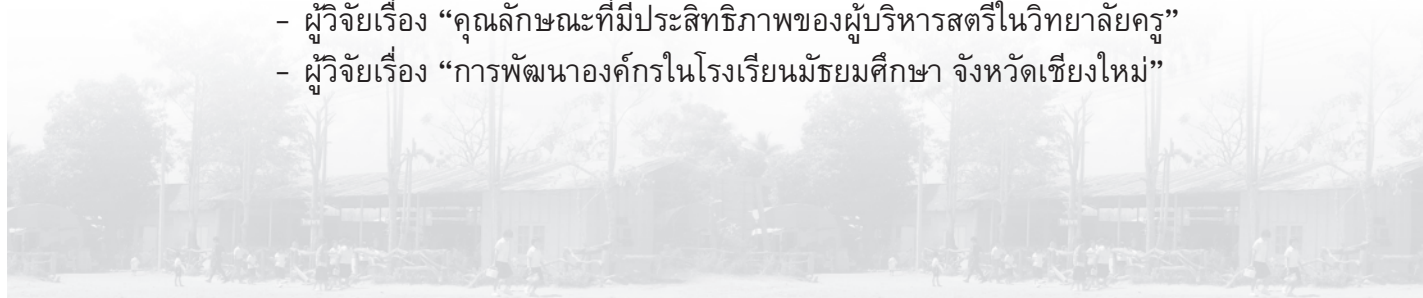
- พ.ศ. 2407 ชั้นมัธยมศึกษา
- พ.ศ. 2509 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา
- พ.ศ. 2511 ประกาศนียบัตรวิชาบรรณารักษ์
- พ.ศ. 2514 ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม
- พ.ศ. 2518 การศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
- พ.ศ. 2524 ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. 2533 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

4. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ

- การวางแผนทางการศึกษา
- การพัฒนาองค์กร
- การควบคุมและประกันคุณภาพการศึกษา
- การบริหารบุคลากรทางการศึกษา
- การวิจัยทางการบริหารการศึกษา

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

- หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “สมรรถภาพทางวิชาชีพครูของนักศึกษาที่สอบคัดเลือกกับนักศึกษาที่ไม่สอบคัดเลือกของวิทยาลัยครูเชียงราย”
- หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสอนวันเสาร์-อาทิตย์ ตามทัศนะของครูอาจารย์ และประชาชนจังหวัดเชียงรายและพะเยา”
- หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่”
- ผู้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ”
- ผู้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยครู”
- ผู้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่”



- ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง “ทักษะการวางแผนพึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทยภูเขา ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการวางแผนที่พึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทยภูเขา ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “การสร้างคู่มือฝึกอบรมเรื่อง ทักษะการวางแผนพึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทยภูเขา หมู่บ้านกรณีศึกษาศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทักษะการวางแผนพึ่งพาตนเองของชุมชนชาวไทย ภูเขา ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน”
- ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา”
- หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชั้นเรียนตามโครงการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่”
- ผู้ร่วมวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1
- ผู้ร่วมวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2
- ผู้ร่วมวิจัยการสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2
- การวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ระยะที่ 1 (2554)



1. ชื่อ-นามสกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. ประวัติการศึกษา

ปีที่จบ การศึกษา	ระดับ ปริญญา	สาขาวิชา	สถาบัน
2513	ปริญญาตรี	ภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2520	ปริญญาโท	ภาษาและวรรณคดีอังกฤษ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2522	ปริญญาโท	Curriculum and Instruction	University of Southern California, USA
2525	ปริญญาโท	Linguistics	University of Southern California, USA
2528	ปริญญาเอก	Linguistics	University of Southern California, USA

4. ประสบการณ์การทำงาน :

การวิจัย

วิรัตน์ ไวกุล และคณะ. (2530). การพัฒนาแบบวัดความเข้าใจในการอ่านสำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดเชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิรัตน์ ไวกุล และคณะ. (2531). การพัฒนาแบบวัดความเข้าใจในการอ่านสำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดเชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นเรียนกับความคิด
สร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์.



ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2542). การพัฒนาวัตกรรมการสอนภาษาอังกฤษ
เพื่อการเผยแพร่. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2549). การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนระดับ
บัณฑิตศึกษาโดยการประเมินชั้นเรียน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2550). การพัฒนาหลักสูตรเพิ่มศักยภาพทาง
วิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2552). โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริม
นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ
พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2553). โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริม
นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ
พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2554). การสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัย
และพัฒนา นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และคณะ. (2554). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ระยะที่ 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.

เอกสารคำสอนและตำรา

ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2539). เทคนิคการสอนอ่านภาษาอังกฤษระดับ
มัธยมศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (2539). ภาษาและการสอน รวมบทความวิชาการ.

ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาวรรณ. (กำลังดำเนินงาน). การพัฒนาหลักสูตรและบทเรียน
ภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ.



1. ชื่อ-นามสกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฤตินันท์ สมุทรทัย

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. ประวัติการศึกษา

ปี กศ.2527 ศษ.บ.(ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ปี กศ.2528 ศษ.บ.(เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปี กศ.2534 ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปี กศ.2549 ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

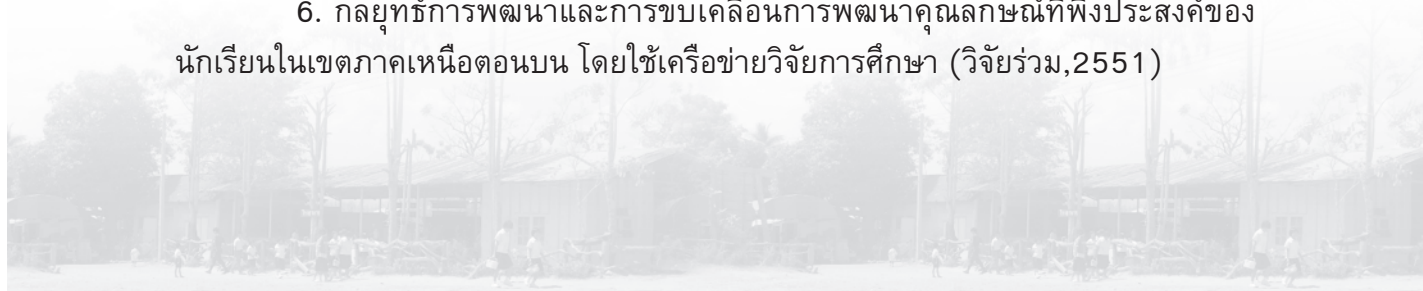
4. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญ

สาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษา
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

งานวิจัย

1. การสร้างแบบประเมินวิทยานิพนธ์มหับัณฑิตกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2543)
2. การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนกระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษาเบื้องต้นของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (2546)
3. การประเมินโครงการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในโรงเรียนชนบทจังหวัดแม่ฮ่องสอน (วิจัยร่วม,2546)
4. ผลการสำรวจข้อมูลตามโครงการพัฒนาการเรียนรู้อาวสานผ่านทางห้องสมุดโรงเรียน (ความร่วมมือระหว่างสำนักงานยูเนสโก กรุงเทพฯ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
5. การติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน (วิจัยร่วม,2550)
6. กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา (วิจัยร่วม,2551)



7. การประเมินโครงการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่โครงการพัฒนาอยตุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปีงบประมาณ 2548-2550 (วิจัยร่วม : หัวหน้าโครงการ, 2551)

8. การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชั้นเรียนตามโครงการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ (วิจัยร่วม, 2552)

9. การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย แก่นักเรียนบนพื้นที่สูง ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ (วิจัยร่วม, 2552)

10. มาตรฐานห้องสมุด และตัวบ่งชี้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพห้องสมุดโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิจัยร่วม, 2553)

11. การประเมินโครงการความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาตาม แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง เชียงใหม่ เขต 5 รุ่น 7 (2553)

12. การประเมินโครงการความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติการไทย เข้มแข็ง เชียงราย เขต 2 รุ่น 11-12 (2553)

13. การประเมินโครงการความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพครูและแนวตาม แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง เชียงใหม่ เขต 1 รุ่น 1 (2553)

14. การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ระยะที่ 1 (2554) (วิจัยร่วม)

ประสบการณ์ในการทำงาน

- นักวิชาการศึกษา สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา
- ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาประจำสาขาการนิเทศ และประเมินผลการศึกษา
- หัวหน้าสายวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



1. ชื่อ-นามสกุล

ดร.ปรารธนา โกวิทยางกูร

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. ประวัติการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536
- 2) ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543
- 3) ปริญญาเอก การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551

4. สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

- 1) ระเบียบวิธีวิจัย
- 2) สถิติสำหรับการวิจัย
- 3) ประเมินโครงการ

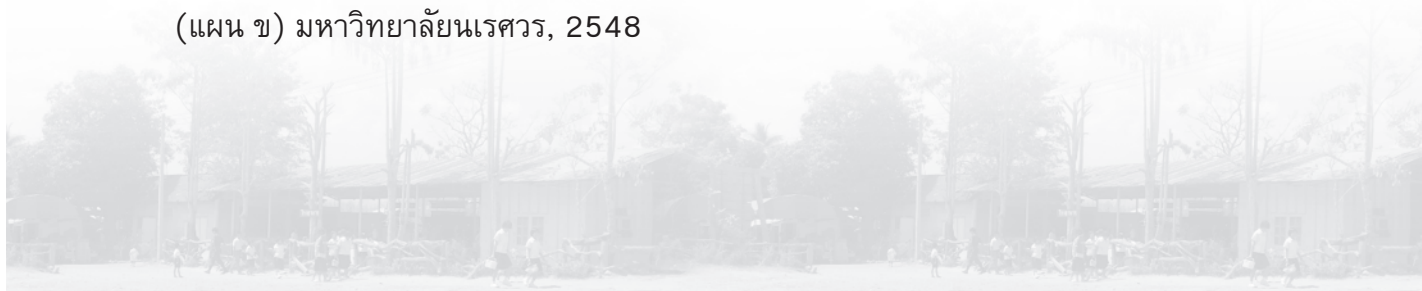
5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ปี 2543-2553)

วิจัยเดี่ยว

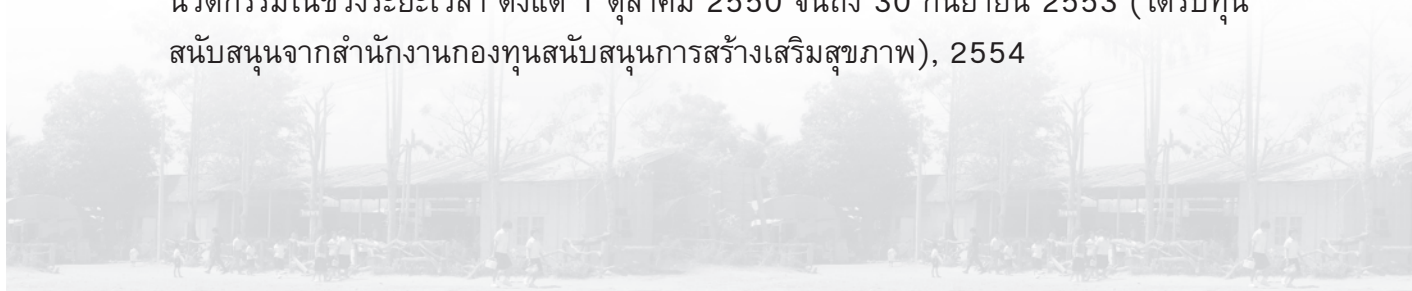
- 1) การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543
- 2) การพัฒนารูปแบบการประเมินธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ (2550).

วิจัยร่วม

- 1) ประเมินผลโครงการทุนการศึกษานิสิต นักศึกษาแพทย์ มูลนิธิสมเด็จพระมหิตราธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก. สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2549.
- 2) ประเมินผลโครงการสมองไหลกลับ (RBD). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2549.
- 3) การสังเคราะห์ผลงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารการศึกษา (แผน ข) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2548



- 4) การประเมินหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2547
- 5) ความพึงพอใจของนิสิตเกี่ยวกับการให้บริการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2546.
- 6) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาพหุปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน., 2550
- 7) การติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน, 2550
- 8) กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา, 2551
- 9) การประเมินโครงการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่โครงการพัฒนาดอยตุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2551
- 10) การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในอำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่, 2552
- 11) โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1, 2552
- 12) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย สำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอมก๋อย, 2553
- 13) การวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่าย การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2, 2553
- 14) รายงานผลการติดตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรครูบรรณรักษ์ภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง, 2554
- 15) การสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2, 2554
- 16) การประเมินโครงการแผนงานทักษะชีวิตเพื่อเสริมสร้างการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (ได้รับทุนสนับสนุนจาก Pestalozzi Children's Foundation สวิสเซอร์แลนด์), 2554
- 17) การประเมินผลการดำเนินงานของแผนสนับสนุนโครงการเปิดรับทั่วไปและนวัตกรรมในช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2550 จนถึง 30 กันยายน 2553 (ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ), 2554



18) การประเมินผลการฝึกอบรมและผลการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายสถาบัน
อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2554

19) โครงการประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

20) การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ระยะที่ 1 (2554)



1. ชื่อ-นามสกุล

นางชัชวารี หมอยา

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. ประวัติการศึกษา

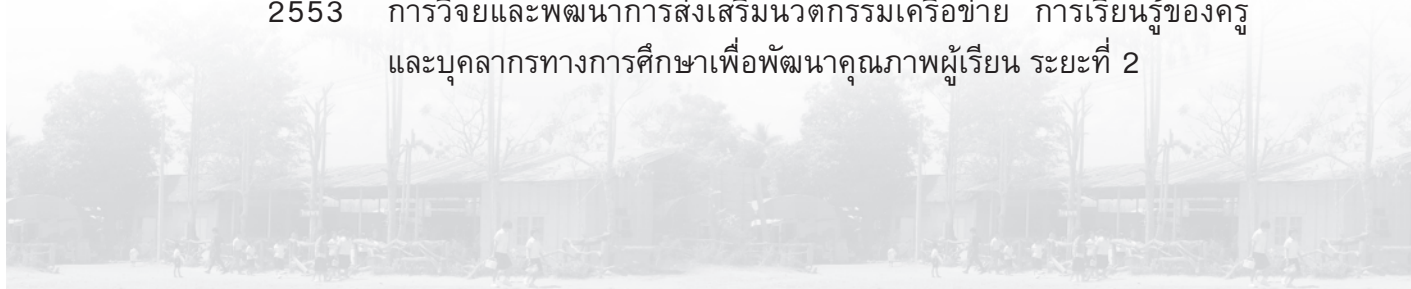
- 1) ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ประถมศึกษา) เกียรตินิยมอันดับ 1 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2) ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (วิจัยและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4. สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

- 1) วิจัยการศึกษา
- 2) สถิติการศึกษา

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

- 2546 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
- 2550 กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย: การพัฒนาหุปัญญาของเด็กด้อยโอกาส ในเขตภาคเหนือตอนบน
- 2551 กลยุทธ์การพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนบนโดยใช้เครือข่ายวิจัยการศึกษา
- 2552 1) การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชั้นเรียนตามโครงการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทยแก่นักเรียนบนพื้นที่สูง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่
2) โครงการวิจัยและพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 2553 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย สำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภออมก๋อย
- 2553 การวิจัยและพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่าย การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2



- 2554 รายงานผลการติดตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรครูบรรณรักษ์ภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งการสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2
- 2554 การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย ระยะที่ 1 (2554)



1. ชื่อ-นามสกุล

นางสาวฉนวนรสร ไชยสุต

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3. ประวัติการศึกษา

1) ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2) ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) ปริญญาเอก นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4. สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

1) วิจัยและสถิติทางการศึกษา

2) ประเมินทางการศึกษา

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

วิจัยเดี่ยว

1) บทบาทครูในการส่งเสริมนักเรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน (2554)

2) รายงานวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน (2554)

3) การเทียบเคียงสมรรถนะด้านการศึกษามีประสิทธิผล จากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกกรอบสองของ โรงเรียนปริมัสสร้อยแยลส์วิทยาลัย (2554)

4) การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (2554)

วิจัยร่วม

1) การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำหมักชีวภาพที่ได้จากพืช ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) (2553)

2) การเฝ้าระวังความปลอดภัยและการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ผลิตในเขตภาคเหนือตอนบน ประเทศไทย (2553)



- 3) การประเมินผลโครงการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง (Brain-based Learning : BBL) ช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย (2552)
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพร้อมใช้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย (2552)
- 5) การวิจัยแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อ การส่งออกของชุมชนกลุ่มผู้ผลิตน้ำมันงา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทุณสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) (2551)
- 6) การสร้างกระบวนการในการวิจัยสร้างสรรค์ศิลปะ คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ทุณสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย (สกว.) (2550)
- 7) ศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อมการสร้างกระเช้าลอยฟ้า เชียงใหม่-แม่ฮ่องสอน (2550)
- 8) โครงการจัดทำแผนแม่บทโครงการตามพระราชประสงค์หุบกะพง และ โครงการจัดสรรที่ดินตามพระราชประสงค์ ดอนขุนห้วย จังหวัดเพชรบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2551-2555)
- 9) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน สันป่ายางวิทยาคม (2542)



1. ชื่อ-นามสกุล

นายชนะศึก โพธิ์นอก

2. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

โรงเรียนจตุรัสวิทยาการ อำเภอจตุรัส
จังหวัดชัยภูมิ 36130

3. ประวัติการศึกษา

- 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (การสอนเคมี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2) ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เคมี) (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 3) ปริญญาโท กศ.ม. วิทยาศาสตร์ศึกษา (การสอนเคมี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ยอดเยี่ยม)
- 4) ปริญญาเอก นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4. สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

- 1) การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์
- 2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์
- 3) เทคนิคการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
- 5) สถิติสำหรับการวิจัยทางการศึกษา
- 6) การผลิตไบโอดีเซลน้ำมันพืช และไบโอดีเซลชนิดต่าง ๆ

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

- 1) การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมี เรื่องสารชีวโมเลกุล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน.
- 2) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4 MAT เรื่อง พอลิเมอร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม
- 3) สารสกัดธรรมชาติจากรากมะไฟ



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

คณะผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทฺธประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.ต่าย เชิญฉวี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผจงกาญจน์ ภูวิภาดาบรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤตินันท์ สมุทรทัย
ดร.ปรารถนา โกวิทยางกูร
นางชัชวารี หมอยา
นางสาวฉนวนรสร ไชยสุต
นายชนะศึก โพธิ์นอก

หน่วยงานรับผิดชอบ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย

ที่ปรึกษา

ดร.ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นางทิพย์สุดา สุเมธเสนีย์	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

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

คณะทำงาน

1) ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ จัดทำโครงการและวางแผนแนวทางการวิจัย

นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ

2) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงการและติดตามความก้าวหน้า

การดำเนินงานของโครงการ

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

บรรณาธิการเอกสาร

นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
ดร.วัลภา เล็กวัฒนานนท์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

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

