

รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไปโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



**รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาศูนย์
และปฏิบัติการสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 :
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา / กรุงเทพฯ : 2556.
114 หน้า
ISBN 978-616-202-837-3
1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 34/2556

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2556

จำนวน 1,000 เล่ม

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

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

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



คำนำ

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง แต่จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของหลายหน่วยงานที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ คุณภาพผู้เรียนที่ตกต่ำเป็นภาพสะท้อนถึงคุณภาพครูที่ยังต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหาหลายด้าน คุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นปัญหาอย่างหนึ่งที่ยับยั้งประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จะเป็นหนทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น และมีความจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและมีลักษณะเฉพาะเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียนครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมามีครูไปอบรมนอกโรงเรียนตามโรงแรมในตัวจังหวัดหรือส่วนกลาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อมาก็คือ นักเรียนถูกทอดทิ้งขาดการสอนทดแทน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา คือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อลดปัญหาการทิ้งห้องเรียนของครูไปเข้ารับการอบรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงสนับสนุนให้นักวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 9 แห่งจากทุกภูมิภาคของประเทศ วิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูที่มีลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กใน 10 จังหวัดของประเทศ เป็นการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ โครงการนี้นักวิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และนำรูปแบบไปทดลองใช้ ปรากฏผลการดำเนินงาน มีรายละเอียดตามเอกสารผลการวิจัยในเล่มนี้ และหวังว่าผลการวิจัย



(๒)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ของโครงการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนใจ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะนำบทเรียนข้อค้นพบจากการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตน นอกจากนี้ ผู้สนใจรายละเอียด สามารถศึกษาเพิ่มเติมจากซีดีรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของแต่ละพื้นที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่ได้อุทิศเวลา ความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป

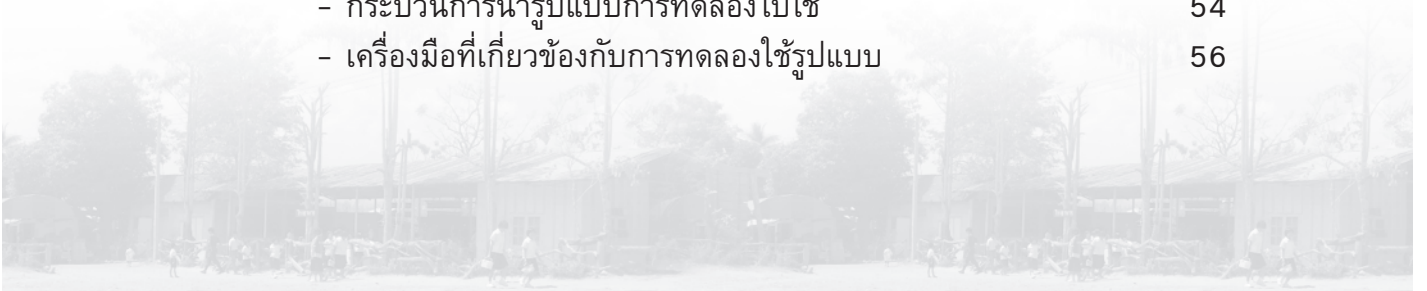
(ดร.ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์)

เลขาธิการสภาการศึกษา



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ค)
สารบัญภาพและแผนภูมิ	(จ)
บทที่	
1 บทนำ	1
- ที่มาของปัญหาการวิจัย	1
- วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
- ขอบเขตของการวิจัย	3
- นิยามศัพท์เฉพาะ	3
- กรอบแนวคิดของการวิจัยและพัฒนา	4
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
- ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)	10
- โรงเรียนขนาดเล็ก	14
- แนวคิดพื้นฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	16
- การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	17
- การมีส่วนร่วม	21
- ข้อมูล/บริบทพื้นที่ดำเนินการวิจัย	29
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
- การเลือกพื้นที่ในการวิจัย	50
- วิธีการดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบ	51
- การตรวจสอบรูปแบบ	51
- การวิเคราะห์ผลรูปแบบ	52
- กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบฯที่สอดคล้องกับบริบท	53
- กระบวนการนำรูปแบบการทดลองไปใช้	54
- เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบ	56



(ง)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการดำเนินงาน	57
- ผลการวิเคราะห์/สังเคราะห์บริบท และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง	57
- ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครู	64
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครู/ผู้บริหาร	69
- สรุปการนำรูปแบบการพัฒนาครู/ผู้บริหารไปทดลองใช้	72
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	76
- สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	76
- กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)	79
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	79
- แนวทางการขยายผล	79
- ปัจจัย เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ	80
- ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	85



สารบัญภาพและแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก	8,53,69
2 รูปแบบการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	54
3 สรุปการนำรูปแบบการพัฒนาครู/ผู้บริหาร ไปทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดเล็ก	72



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของปัญหาการวิจัย

สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันทั้งในระดับประเทศและในระดับเขตพื้นที่ การศึกษามีปัญหาด้านครูผู้สอน ในเขตภาคกลางตอนบนสภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนไม่แตกต่างกันมากนักบางโรงเรียนมีครูไม่เพียงพอเมื่อเทียบสัดส่วนจำนวนนักเรียน บางโรงเรียนมีครูไม่ครบกลุ่มสาระ ครูสอนไม่ตรงสาขาที่จบมา โรงเรียนในเขตพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยาบางโรงเรียนไม่มีแม่แต่ผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งครูต้องปิดโรงเรียน เพื่อไปประชุมอบรมนอกสถานที่ ซึ่งสภาพที่เกิดขึ้นสามารถสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ผู้ได้รับผลกระทบของสภาพการจัดการศึกษาคือ นักเรียน

จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า คุณภาพนักเรียนมีปัญหา คือ มีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของ สมศ. ในรอบที่ 2 กว่า 500 โรงเรียนที่ควรต้องได้รับความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน และจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ แนวทางการ พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจแนวทางหนึ่งคือการพัฒนาในพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นการตอบโจทย์ที่เป็นปัญหาครูทั้งห้องเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโรงเรียน โดยเน้น ไม่ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาออกจากโรงเรียนไปเข้ารับการอบรมนอกสถานศึกษาซึ่งมี บริบทแตกต่างจากสภาพจริงของห้องเรียนและโรงเรียน การดำเนินงานจะช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการพัฒนา วิธีการพัฒนาจะเป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อมๆ กัน ทั้งโรงเรียน มีจุดเน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน เป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครู กลุ่มผู้บริหาร



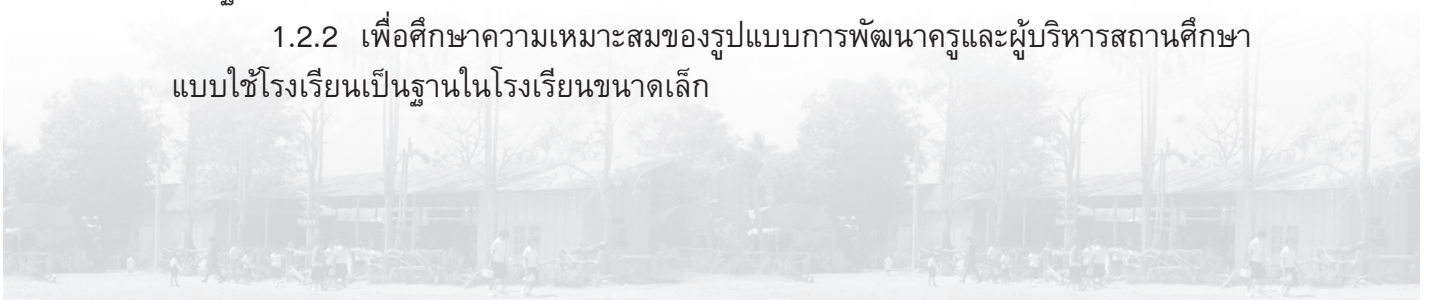
สถานศึกษาในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่ใกล้เคียงหรือในชุมชน การพัฒนาเกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา เน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติ สอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติ ไม่เป็นการสร้างภาระหรือกระทบงานในหน้าที่ แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาตั้งเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน จากแนวคิดผนวกกับการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยในพื้นที่โรงเรียนในเขตภูมิภาค กลางตอนบนกรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้สร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งใช้แนวคิดของกระบวนการแบบมีส่วนร่วม และเน้นการปฏิรูปผู้เรียนเป็นสำคัญให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยรูปแบบการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ในฐานะที่ตนเป็นเจ้าของท้องถิ่นและชุมชน โรงเรียนต้องพึ่งพาตนเอง มีพื้นที่โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยสร้างแรงบันดาลใจที่ตรงตามความสนใจในการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง ใช้ระบบการวัดการประเมินและตรวจสอบที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนได้สร้างสรรค์เอง ทั้งนี้ฐานคิดในการพัฒนาของทุกฝ่ายยังคงต้องใช้ฐานคิดที่เป็นตัวของตัวเอง จะทำให้การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับกรอบนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ คุณภาพครูยุคใหม่ คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ คุณภาพการบริหารจัดการใหม่

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นพื้นที่ทดลองดำเนินการ

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2.2 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก



1.2.3 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

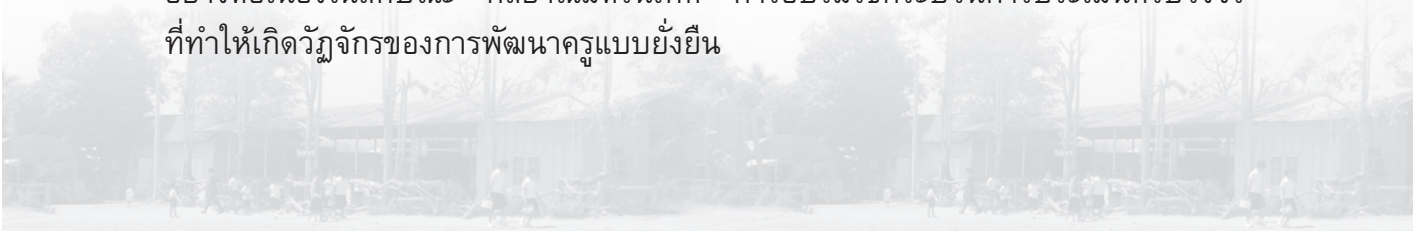
1.3.1 การวิจัยและพัฒนาในระยะที่ 2 มีระยะเวลาในการดำเนินการ 1 ปี

1.3.2 บริบทของพื้นที่ดำเนินการ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก 5 แห่ง ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.3 การวิจัยนี้ครอบคลุมประเด็น การศึกษาเอกสารงานวิจัยและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อความเข้าใจในเรื่อง การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน การวิเคราะห์บริบทและความจำเป็นในการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กแต่ละพื้นที่ การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครู การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครู การจัดทำแผนและกำหนดรายละเอียดเพื่อนำแผนการพัฒนาครูฯ ไปทดลองใช้ การนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปทดลองใช้ในพื้นที่ การประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ สรุปผลและถอดบทเรียน เพื่อขยายผลสู่เครือข่าย การนำเสนอรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำไปปรับใช้ขยายผลในแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศ

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การฝึกอบรมหรือพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น การดำเนินการกระทำภายในโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการฝึกอบรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้าฝึกอบรม มีครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้หรือบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการจัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำสู่โรงเรียนและห้องเรียน มีการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในลักษณะ “กัลยาณมิตรนิเทศ” การอบรมใช้กระบวนการประเมินครบวงจรที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืน



1.4.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้ระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล จัดกิจกรรม ประสานการณ์ร่วมกับสร้างความสัมพันธ์อันดี มีผลทำให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.4.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ลงมา และมีความประสงค์จะร่วมวิจัยและพัฒนา กับทีมวิจัย ได้แก่ โรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภออุทัย 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดกุ่มแต่ โรงเรียนวัดสามัคคี และ โรงเรียนวัดดอนพุดชา เขตอำเภอภาชี 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดวิมลสุนทร และโรงเรียนวัดตะโกดอนหญ้านาง

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยและพัฒนา

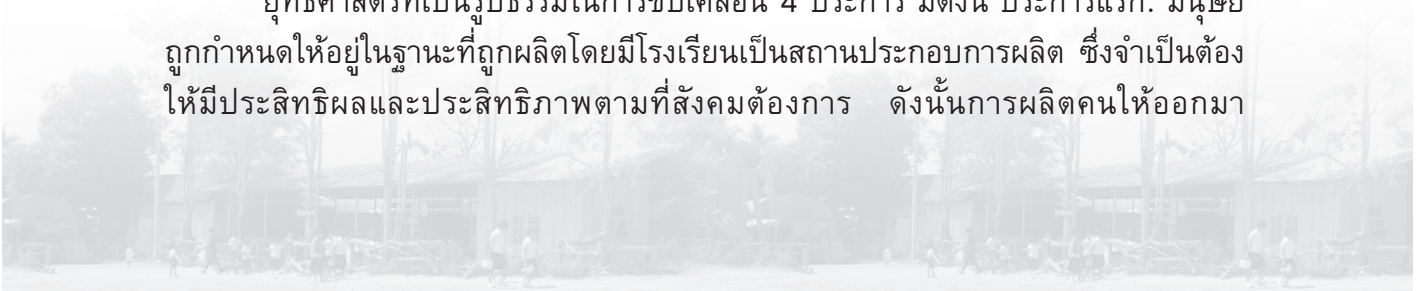
จุดคิดการมีส่วนร่วม สืบเนื่องจากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 นั้น มีหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนา โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ขาดแคลนครูอาจารย์ที่มีคุณภาพ รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ซึ่งจากผลที่เป็นสาระสำคัญของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 นั้น ได้เสนอให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอก ระบบการศึกษาด้วย อีกทั้งยังเสนอให้พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมจัด และสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งหากพิจารณาข้อเสนอดังกล่าว สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้รูปแบบการบริหารการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะได้รับความร่วมมือร่วมใจแล้ว ยังจะมีผลให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสามารถพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น แม้ว่าที่ผ่านมาอันไกล ความร่วมมือในการจัดการศึกษาจะยังไม่สามารถช่วยให้การศึกษาเข้มแข็งขึ้นเพราะการร่วมมือในการจัดการศึกษายังอาจผิวเผิน ระบบโรงเรียนยังคงมีวัฒนธรรมการบริหารจัดการที่ยอมรับการกำกับจากส่วนกลางจนไม่อาจจัดให้การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง

แต่แนวทางที่จะให้ชุมชนมีส่วนร่วมยังคงเป็นรูปแบบที่ได้รับความไว้วางใจได้มากที่สุด
ในขณะนี้ เพราะการให้ชุมชนได้ร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนในนามของคณะบุคคลหรือ
บุคคล ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนเป็นรูปแบบที่เชื่อว่า จะสามารถได้บุคคลที่ได้รับความศรัทธา
และไว้วางใจว่า พวกเขาจะมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และสามารถจะติดตามการ
ดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างใกล้ชิด และหากมีหนทางพวกเขาจะสามารถผลักดันให้
โรงเรียนปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน
และสังคมได้

การปฏิรูปต้องเริ่มต้นที่โรงเรียน เพราะโรงเรียน เป็นพื้นที่ที่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง
สามารถร่วมกันตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดสำหรับโรงเรียนและต้องมี
การกระจายอำนาจการบริหารโดยเน้นให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารและการจัดการใน
โรงเรียนร่วมกับท้องถิ่น รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่าง
ราบรื่นใกล้ชิดกัน เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนเต็มที่ ดูแลโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง ฉะนั้น
การศึกษาของสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการได้ราบรื่นควรจะต้องเป็นไปด้วยความร่วมมือ
ของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ 1) กลุ่มคณะครู 2) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา 3) กลุ่ม
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล 4) กลุ่มวิทยากรภายนอก 5) กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน
6) กลุ่มคณะที่ปรึกษาของสถานศึกษา 7) กลุ่มผู้สนับสนุนสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ
ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเครือข่ายของวิถีชีวิตชุมชนที่เป็นหัวใจสำคัญที่อยู่กันแบบ
พึ่งพาอาศัยกันทั้งในชุมชนด้วยกันและกับชุมชนอื่น แต่ละกลุ่มเหล่านี้จะมีบทบาทโดดเด่น
มากน้อยต่างกัน

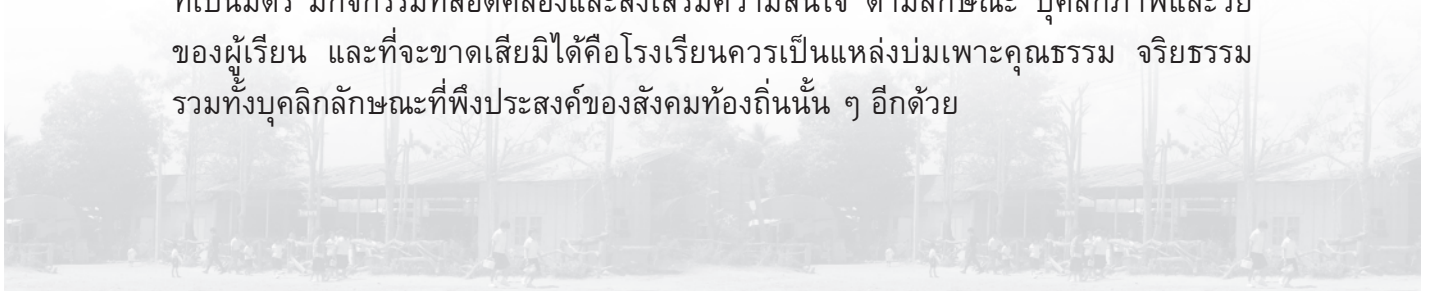
คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นตัวหลักการขับเคลื่อน
เนื่องจาก การพัฒนาครั้งนี้อนุสนธิจากการเริ่มต้นที่สภาการศึกษามอบหมายร่วมมือกับ
มหาวิทยาลัยราชภัฏในท้องถิ่นซึ่งบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นถูกกำกับไว้โดยหน้าที่
ในบทบาทของ “ครู” และผลิตครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะขับเคลื่อน
การพัฒนาให้เป็นไปตามแก่นแท้และเจตนารมณ์แห่งหน้าที่ ตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์
และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏและคณะครุศาสตร์ร่วมกันคือ “แหล่งการจัดการ
ความรู้ทางปัญญา พัฒนาครู และท้องถิ่น เกษตรอุตสาหกรรม สืบสานวัฒนธรรมมรดกโลก”
ปรัชญา : สร้างคุณภาพ เสริมคุณธรรม ร่วมกันพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น ปณิธาน : เป็น
สถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญา และการเรียนรู้
โดยการมีส่วนร่วมเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน

ยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อน 4 ประการ มีดังนี้ ประการแรก: มนุษย์
ถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะที่ถูกผลิตโดยมีโรงเรียนเป็นสถานประกอบการผลิต ซึ่งจำเป็นต้อง
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่สังคมต้องการ ดังนั้นการผลิตคนให้ออกมา



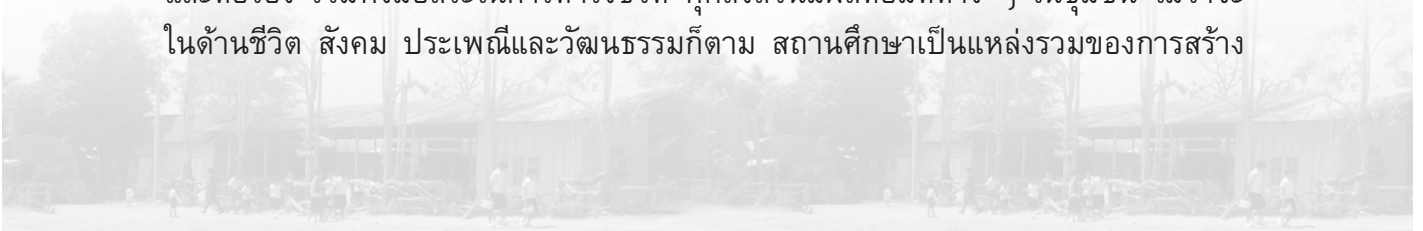
ทำหน้าที่ต่าง ๆ ทางสังคมจะต้องไม่สูญเปล่า คือจะต้องได้ผลิตผลมนุษย์ที่เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถจะอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ฉะนั้นการผลิตเหล่านี้จึงต้องมี การวางแผนการผลิตที่ชัดเจนเพื่อให้มีกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ตลาดแรงงานภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมจึงจำเป็นต้องมี แผนบริหารจัดการที่กำหนดความต้องการในการผลิต “คน” ที่มีประสิทธิภาพด้วย แต่เดิมนั้นการจัดการศึกษาของไทย ครูมีบทบาทสำคัญยิ่ง อำนาจสูงสุดอยู่ที่ครู ที่เปรียบเปรยกันว่าที่ผ่านมากครูเป็นศูนย์กลาง รูปแบบการจัดการศึกษาในห้องเรียนเป็นอำนาจอันเบ็ดเสร็จของครูที่จะดำเนินการถ่ายทอดความรู้ไม่ว่าจะโดยวิธีสอน บอก เล่า ถือกันว่าเป็นการจัดการศึกษาแบบอำนาจรวมศูนย์ กระบวนการเมื่อความเจริญก้าวหน้าเคลื่อนโลกไปเรื่อย ๆ ระบบคิดเกี่ยวกับการศึกษาเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน การเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสื่อสาร โทรคมนาคม เชื่อมโลกของข้อมูลข่าวสารให้ฉับไว ทันใจมากขึ้น ส่งผลสะท้อนต่อรูปแบบการศึกษาในพื้นที่แคบ ๆ ที่ไม่สามารถจะผลิตสร้างคนให้เข้มแข็งเท่ากัน และตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงที่ฉับไวเข้ามาได้ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่รวมศูนย์อยู่ที่ครู ปรับเข้าไปอยู่ที่ผู้เรียน โดยให้นักเรียนเป็นสำคัญคือการสอนที่ยืดเอาความหลากหลายของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง ซึ่งหมายถึงอัตลักษณ์ของการศึกษาเปิดกว้างมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ดังนั้นหากจะพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มีโอกาสด่าง ๆ เสมอภาคกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมากกว่าให้ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น “ครู” และแนวทางการสอนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ให้มีลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์และส่งเสริมความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น

ประการที่สอง : วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ การจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการบริหารงานภายใต้การกำกับจากส่วนกลาง เป้าหมายของการศึกษาถูกกำหนดจากภายนอกท้องถิ่น ผู้ที่จบการศึกษาไม่สามารถประกอบอาชีพภายในชุมชนได้ ผลผลิตจากสถานศึกษาจึงไม่มีคุณค่าต่อท้องถิ่นตนเอง อีกทั้งคุณค่าของความรู้ที่เคยมีอยู่ในท้องถิ่นก็ไม่ได้รับการประทับตราให้มีคุณค่า แม้จะเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตก็ตาม อีกทั้งรูปแบบการจัดการศึกษาแบบสมัยใหม่นั้นยังเป็นระบบที่สันถลอน ลบเลือน ความสำคัญของภูมิปัญญาพื้นบ้าน ซึ่งหากจะแก้ไขปัญหาก็ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งหากจะใช้โรงเรียนเป็นฐานการเริ่มต้นที่เป็นฐานรากอันสำคัญคือ การปรับสภาพการเรียนการสอนให้เป็นโรงเรียนที่มีแหล่งเรียนรู้ ซึ่งการสร้างโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้คือเรียนรู้ชีวิตจริงที่มีโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทนำในการอนุรักษ์ดำรงภูมิปัญญาพื้นบ้าน ผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาเรียนรู้ที่เป็นมิตร มีกิจกรรมที่สอดคล้องและส่งเสริมความสนใจ ตามลักษณะ บุคลิกภาพและวัยของผู้เรียน และที่จะขาดเสียมิได้คือโรงเรียนควรเป็นแหล่งบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งบุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ อีกด้วย



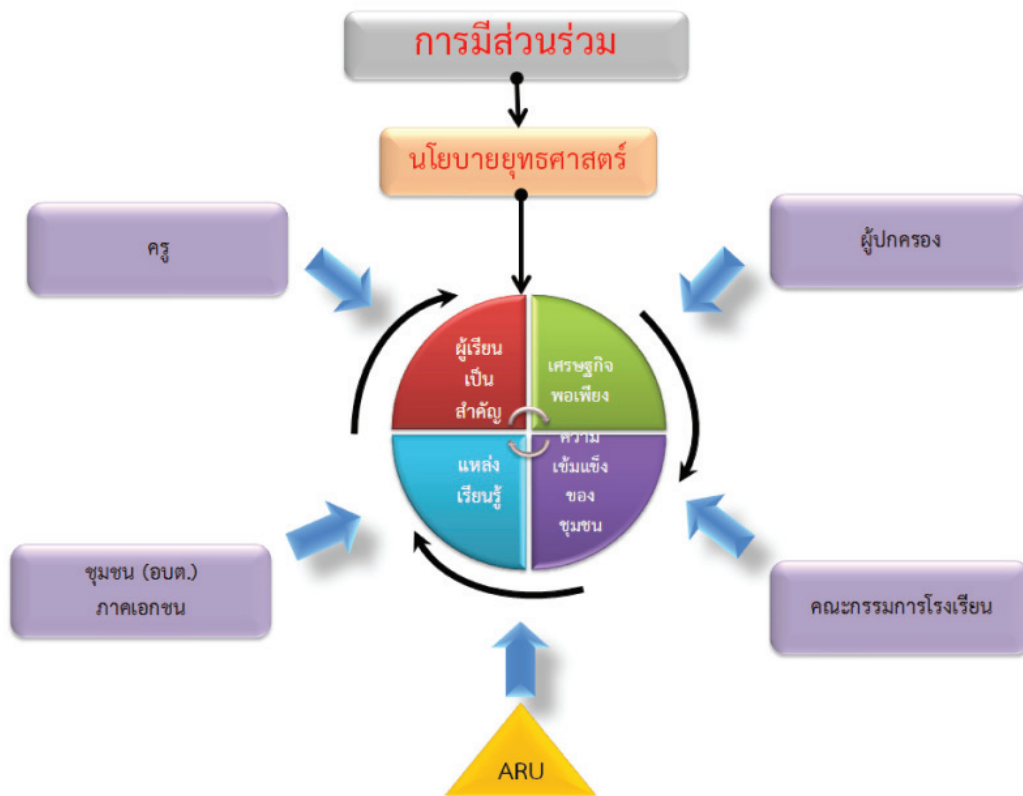
ประการที่สาม : หลักเศรษฐกิจพอเพียงจะด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตามสังคมของเรา
ที่เคยเรียบง่ายและสุขสบายแบบสมถะ ค่อย ๆ ก้าวไปสู่กับดักของโลกาภิวัตน์ ทำให้เรา
ปรับเปลี่ยนทัศนคติการมองโลก ทรัพยากรทุกชนิดแปรเป็นสินค้าที่มีราคา ไม่เว้นแม้แต่
ความรู้และการศึกษา ภาวะการณ์มองชีวิตที่เต็มไปด้วยการตีราคา ทำให้เราสมยอม สยบยอม
หรือโอนอ่อนผ่อนตามต่อคำว่า “ธุรกิจ” ซึ่งเป็นศัพท์หุรุมมาแทนที่คำว่าเงินตรา และเงินตรา
กลายเป็นตัวบ่งบอกความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งตัวบุคคลด้วยเช่นกัน สังคมเราไม่
ไหวตัวเลยว่า เราไม่เคยมีความสุขอย่างแท้จริงไม่ว่าจะหาเงินมาได้เพียงไร แล้วเราจะก้าว
ให้พ้นกับดักแห่งเงินตราไปได้อย่างไร คำตอบคือการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวทางในการก้าวข้าม ไม่ว่าจะเป็ระดับปัจเจก
ระดับครอบครัว หรือระดับชุมชนก็ตาม ซึ่งมีกิจกรรมเป็นรูปธรรม ได้แก่ การทำบัญชีครัวเรือน
แนวทางการพึ่งตนเอง แนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ แนวทางเกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์
 เป็นต้น ด้วยแนวทางตามพระราชดำรินี้ สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นแม่บทของชุมชน
ในการสร้างจิตสำนึกใหม่ คือ ทัศนคติการมองโลก การก่อร่างของอุดมการณ์ใหม่ ในการดำเนิน
อุดมการณ์ทุนนิยมใหม่จึงต้องเริ่มกันที่การปลูกฝังด้วยระบบการศึกษามันจึงจะผลิดอกออกผล
เป็นที่ยั่งยืนได้ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจักต้องดำเนินการนั้นถือเป็นความเคลื่อนไหว
ครั้งสำคัญที่จะทำให้สังคมอยู่รอดได้

ประการที่สี่ : ชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนกับโรงเรียนนั้นควรจะมีสนิทแนบแน่น เพราะ
ทั้งสองสถานะนี้ต่างเป็นหน่วยที่ต้องดำรงอยู่เพื่อกันและกัน ชุมชนที่อยู่ในภาวะการณ์ที่ไม่
สามารถพึ่งตนเองได้ถือเป็นชุมชนที่อ่อนแอ และในทำนองเดียวกันสถานศึกษาไม่ได้รับการ
ดูแลจากชุมชนในการจัดการศึกษา สถานศึกษานั้นก็ย่อมต้องอ่อนแอ ชุมชนดำรงอยู่ได้
และมั่นคงด้วยความสามารถของคนกลุ่มต่าง ๆ ที่จะจัดการกับปัญหาาร่วมกัน ผู้คนใช้ชีวิต
อยู่ในชุมชนได้อย่างปลอดภัย มีเป้าหมายร่วมกันในการดำรงชีวิต ดังนั้นชุมชนต้องสร้าง
ความเข้มแข็งให้กับตนเอง โดยใช้ภูมิปัญญาสร้างคน สร้างฐานความรู้ในการทำมาหากิน
สร้างแหล่งผลิต เพื่อการบริโภค บริหารจัดการทรัพยากรได้ด้วยตนเอง มีเครื่องอุปโภค
บริโภคพอเพียง ป้องกันและตั้งรับกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำลายหรือสลายคนเป็น
ชุมชนได้ ฉะนั้นการเรียนรู้ทั้งประโยชน์และโทษของสรรพสิ่งในชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้
ผู้นำและกลุ่มต่าง ๆ ของชุมชนยังจะต้องสร้างกติกากการอยู่ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
ในชุมชน ซึ่งต้องอาศัยระเบียบกฎเกณฑ์และเงื่อนไขทางจริยธรรมที่จะทำให้ผู้คนมีความ
ประพฤติดีงาม มีความรักต่อชุมชนท้องถิ่น และมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อชุมชน
ซึ่งการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของชุมชนนี้จะทำให้ชุมชน มีอำนาจในการขับเคลื่อน ผลักดัน
และต่อรอง รวมทั้งมีอิสระในการดำรงชีวิต ทุกสิ่งล้วนมีผลต่อมิติต่าง ๆ ในชุมชน ไม่ว่าจะ
ในด้านชีวิต สังคม ประเพณีและวัฒนธรรมก็ตาม สถานศึกษาเป็นแหล่งรวมของการสร้าง



คนรุ่นหลังของชุมชนที่ต้องอาศัย “การสอนสั่ง สืบทอด ส่งต่อ” องค์ความรู้ชนิดต่าง ๆ ในชุมชนให้ความรู้ทุกเรื่องเชื่อมโยงสัมพันธ์สอดคล้อง จัดวิชาความรู้ให้กลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกัน ให้สังคมเป็นปึกแผ่นให้ได้ นั่นก็คือสังคมพึ่งตนเองได้ เพราะความรู้ที่ดำรงอยู่ เกิดจากการส่งผ่านให้คนรุ่นหลังสามารถพึ่งตนเองได้ นั่นคือสังคมนั้นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ดำเนินอยู่ภายในบริบทชีวิตและวิถีแห่งชุมชนนั่นเอง ด้วยความสำคัญของคนเข้มแข็งในชุมชนที่จิตต้องสร้างให้เกิดและให้มีอันเป็นปราการป้องกันการสลายชุมชน การจัดการศึกษาต้องรีบเร่ง ปลูกฝังอุดมการณ์ชุมชนให้ทันการก่อนชุมชนล่มสลาย

ภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมผ่านยุทธศาสตร์ 4 ประการที่กล่าวมา ประสานความร่วมมือกับกลุ่มต่าง ๆ ที่ต้องขับเคลื่อนร่วมกัน ผลักดันขับเคลื่อนโดย คณะครูศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาแนวคิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนแสดงดัง แผนภูมิ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้



แผนภูมิ 1: กรอบแนวคิดการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

การดำเนินงานใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการทั้งนักวิจัย ครูผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ร่วมกันศึกษาบริบทของพื้นที่ ดำเนินการวิจัยและพัฒนา โดยมีระยะเวลาทำงานที่ผ่านมาแล้ว 1 ระยะ คือ สร้างและพัฒนารูปแบบ ส่วนรายงานฉบับนี้นั้นเป็นรายงานการดำเนินการในระยะที่ 2 คือ การทดลองใช้รูปแบบ นำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่วางแผนไว้ไปทดลองใช้ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เก็บข้อมูลผลการดำเนินงาน สรุปและถอดบทเรียนการดำเนินงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามแนวการปฏิรูปการศึกษา

1.6.2 ได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมและเป็นไปได้

1.6.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานพัฒนาครู สามารถนำแนวทางการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้ คือ

- 2.1 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)
- 2.2 โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.3 แนวคิดพื้นฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 2.4 การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 2.5 การมีส่วนร่วม
- 2.6 ข้อมูลบริบทพื้นที่ดำเนินการวิจัย
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้อย่างเสรี เป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้



หลักการและกรอบแนวคิด เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอ
กลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใด
ส่วนหนึ่งของระบบ และพิจารณาระบบการศึกษาและเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของ
ระบบการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม
เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น

ระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่สำคัญ คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา และ
กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษา คือ
การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่นๆ คือ ระบบ
การบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่ม
โอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนส่งผลให้การศึกษา
มีสัมฤทธิ์ผล สำหรับผู้เรียนทั้งประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่มีฐานะดีและยากจน

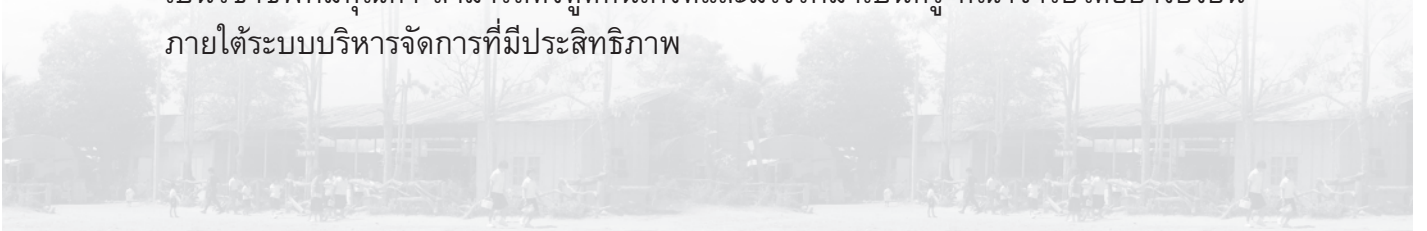
ระบบการเรียนรู้ คือ ระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง
ต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรม
นำความรู้ โดยอาจอยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา และมีปัจจัยและเครื่องมือ
ต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเต็มศักยภาพ ทั้งที่มาจากระบบ
การศึกษาปกติและจากนอกระบบ เช่น สื่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ทุกแห่ง
และทุกเวลา ประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการเรียนรู้ นับตั้งแต่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน
บุคคลตัวอย่าง สื่อมวลชน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี เป็นต้น

จากหลักการและกรอบแนวคิดดังกล่าว จึงกำหนดวิสัยทัศน์ สำหรับการปฏิรูป
การศึกษาดังนี้

วิสัยทัศน์: คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้
อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทาง
การศึกษาและเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้
เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ/
ประเภทการศึกษา

เป้าหมาย ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดย
เน้นประเด็น 3 ประการ คือ

- 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย พัฒนา
ผู้เรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และเนื้อหา พัฒนาระบบวิชาชีพครูให้
เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งดีและมีใจรักมาเป็นครู คุณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน
ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ



2) โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

ประเด็นหลักทั้งสามนี้จะส่งผลให้ลักษณะคนไทยยุคใหม่เป็นดังนี้

1) สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต
 2) มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม

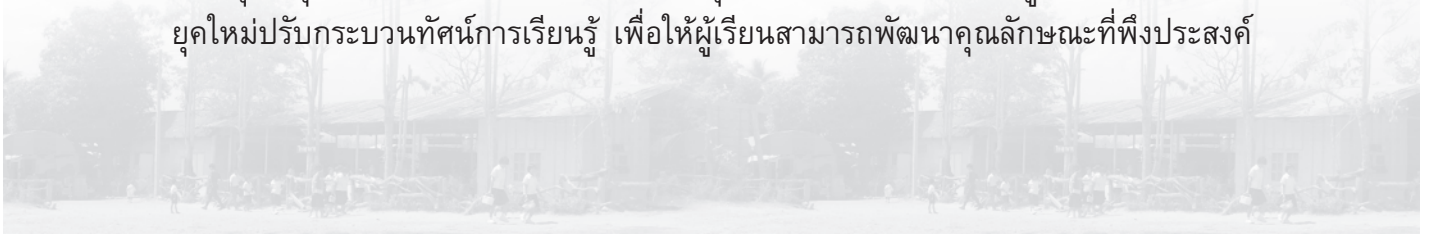
4) มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก

นอกจากนี้ ผู้เรียนทุกระดับ/ประเภทการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น กำลังแรงงานและผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทักษะและความรู้พื้นฐานทั้งในการดำรงชีวิตและในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้สามารถเรียนรู้และมีพัฒนาการตามวัยมีความพร้อมศึกษาเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น ผู้ด้อยโอกาส ยากไร้ พิการ หรือทุพพลภาพ อยู่ในสภาวะยากลำบาก บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม ได้รับบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

กล่าวโดยสรุป การปฏิรูปการศึกษาเน้นประเด็นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครู เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา

2.1.1 กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาประเด็นปัญหาหลักในการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยืดโยงกัน และเน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มิใช่ที่เพียงจุดใดจุดหนึ่งแยกจากกันตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์



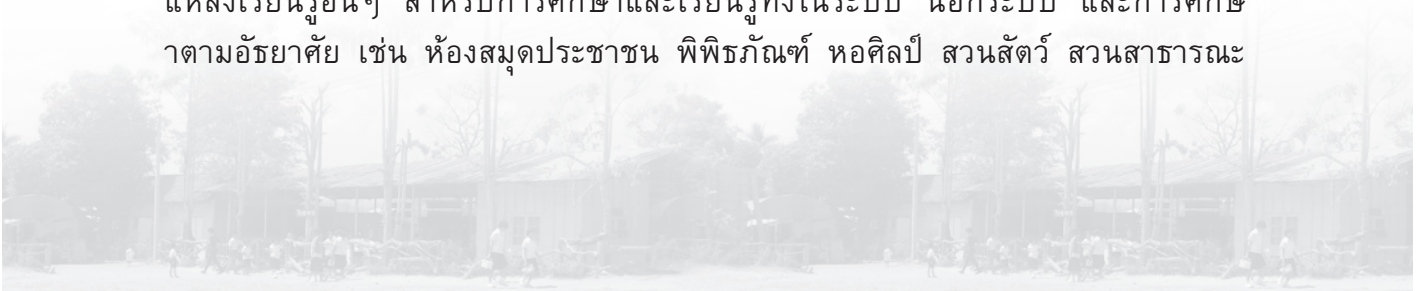
พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบ การศึกษาและเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศ และเสนอแนวทางปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดประเด็นสำคัญ ของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการ ดังนี้

1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค

2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี คุณภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน

3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่เพื่อพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนา แหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาระดับในระบบ นอกกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ



สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ

4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) กำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการคือ พัฒนาคูณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการบริหารจัดการใหม่

2.2 โรงเรียนขนาดเล็ก

ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กได้มีการกำหนดความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้จำนวนนักเรียน ดังนี้

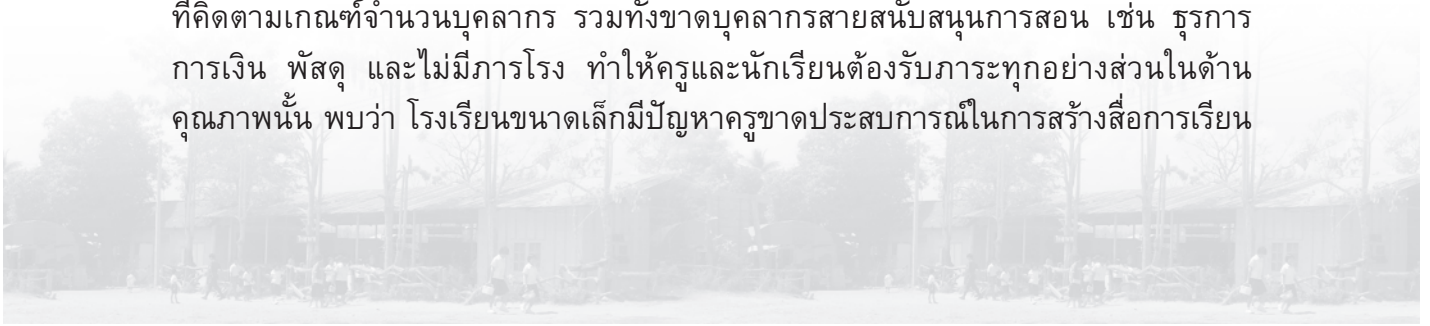
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กล่าวว่าโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ลงมา

2.2.1 สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

วริยพร แสงนภาพวร (2550) ได้นำเสนอปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กว่ามีปัญหามากมายหลายด้าน ดังนี้

1) **ปัญหาด้านบุคลากร** เป็นปัญหาที่สำคัญคือ ขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ มีครูไม่ครบชั้นเรียน มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบที่คิดตามเกณฑ์จำนวนบุคลากร รวมทั้งขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น ชุรกรรมการเงิน พัสดุ และไม่มีภารโรง ทำให้ครูและนักเรียนต้องรับภาระทุกอย่างส่วนในด้านคุณภาพนั้น พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาครูขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อการเรียน



การสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT) ครูขาดการพัฒนา มีการโยกย้ายครูตามฤดูกาล ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ที่พักอาศัย พาหนะในการเดินทาง ฯลฯ

2) ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่มาก การจัดสรรงบประมาณคิดตามรายหัวนักเรียน โรงเรียนจึงได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตามสัดส่วนจำนวนนักเรียนที่น้อยไปด้วย ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารและจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

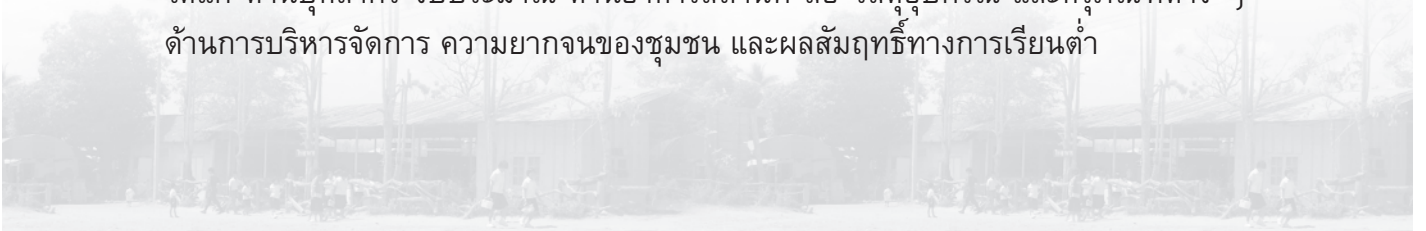
3) ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและทันสมัย หนังสือแบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน อาคารเรียนมีสภาพเก่า ชำรุด ทรุดโทรม และ ไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตลอดจนขาดห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ และภาษา ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ และขาดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นการลงทุนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาขาดการประสานงานและติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญขาดผู้นำสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

5) ปัญหาความยากจนของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งอยู่ในชนบทที่ยากจน ชุมชนด้อยการศึกษา จึงไม่สามารถให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

6) ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่ามีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 20,771 แห่ง จาก 32,000 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 65 ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ อยู่มาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์) มาตรฐานที่ 5 (ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร) นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหานักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดการเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน ขาดแคลนอาหารกลางวันและงานอนามัยไม่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กมีมากมายหลายด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร งบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารจัดการ ความยากจนของชุมชน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ



2.3 แนวคิดพื้นฐานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

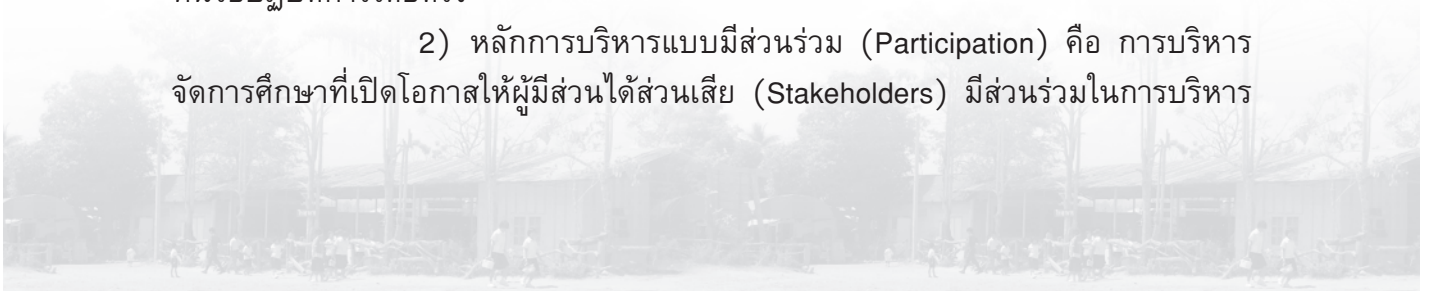
แนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจและอุตสาหกรรม ที่ได้ประสบความสำเร็จจากการประยุกต์ใช้หลักการ วิธีการและกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรธุรกิจ อุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นโดยการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้วยการเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ ให้ความสำคัญชอบและการปฏิบัติไปยังหน่วยปฏิบัติ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างกำไรและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องได้มากขึ้นนับตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมา ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการศึกษา ได้มีการมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การบริหารงบประมาณด้วยตนเอง (Self-Budgeting School) การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Curriculum Development) การพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Staff Development) และการให้คำปรึกษานักเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Student Counseling) เป็นต้น ซึ่งในขณะเดียวกันได้มีการจัดการศึกษาโดยให้ผู้รับผิดชอบของการปฏิบัติที่ระดับโรงเรียน และผู้ใช้บริการของโรงเรียน ได้มีบทบาทร่วมกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในระดับโรงเรียนโดยตรงจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ก่อให้เกิดการปฏิรูปการบริหารจัดการโดยกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน (Share-Decision Making Movement) และช่วงปลายทศวรรษ 1980 ปรากฏว่า ได้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดขึ้นหลายรูปแบบในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งต่อมาได้รับความนิยมแพร่หลายและแพร่กระจายไปยังประเทศต่างๆ อย่างกว้างขวาง

2.3.1 หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวคิดดังกล่าว จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักการ 4 ประการ ดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543)

1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการโดยตรง

2) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) คือ การบริหารจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีส่วนร่วมในการบริหาร



การร่วมกันตัดสินใจและร่วมกันจัดการศึกษาจนบุคคลทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และพร้อมจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3) หลักการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) คือการบริหารจัดการที่ยึดโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการบริหาร โดยมุ่งเน้นให้มีการคิด การตัดสินใจและกำหนดการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง

4) หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) คือ การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นของสังคมและชุมชน (Relevance) มีความโปร่งใส (Transparency) และมีความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 4 ประการ คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการบริหารจัดการตนเอง และ หลักการบริหารจัดการที่ดี

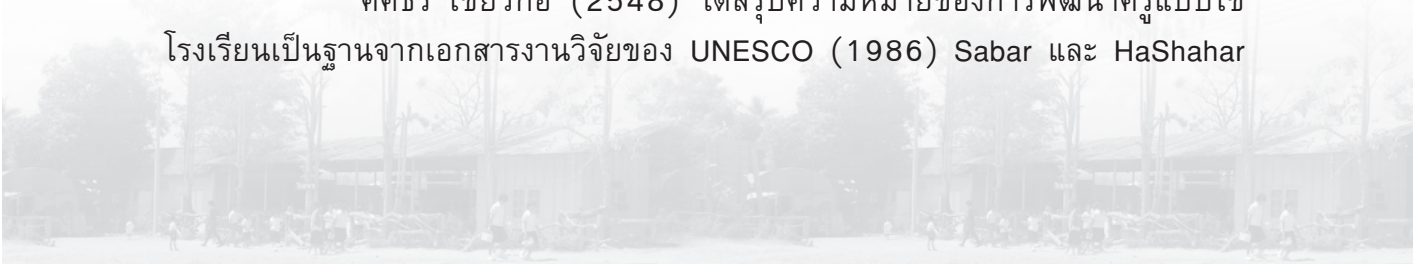
2.4 การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.4.1 ความหมายการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

EI-Baz และคณะ (2003) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เป็นวิธีการที่ให้ครูในโรงเรียนได้เตรียมความพร้อมในด้านสื่อวัสดุการเรียนรู้อย่างดี ซึ่งเป็นเทคนิคพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการพัฒนาดังกล่าวนี้จะช่วยพัฒนาให้ครูเกิดความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนมากขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่าเป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการฝึกอบรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้เป็นหลักในการจัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ การอบรมใช้กระบวนการประเมินครบวงจร PDCA ที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจากเอกสารงานวิจัยของ UNESCO (1986) Sabar และ HaShahar



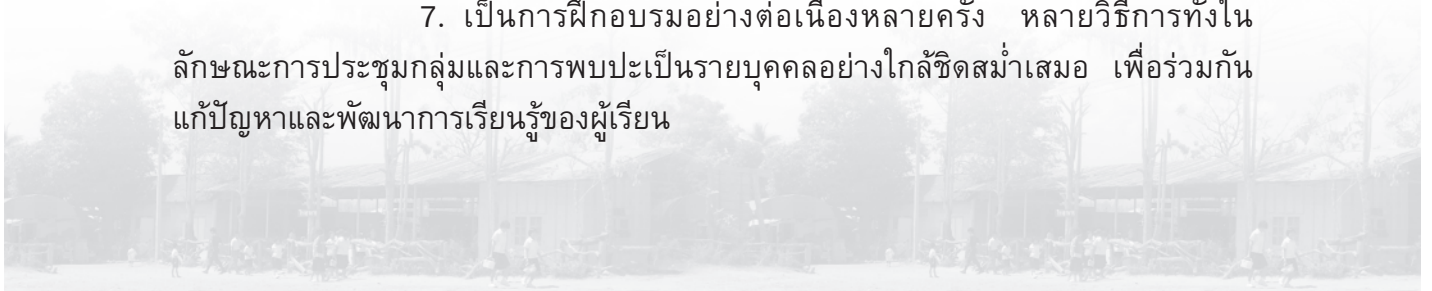
(1999) สุวิมล ว่องวาณิช (2546) และ อรพรรณ พรสีมา และ พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2547) ระบุว่า เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการพัฒนาเน้นการฝึกอบรมให้มีการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตรและปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อสารจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกระบวนการพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูโดยมีการปฏิบัติจริง มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

2.4.2 หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอหลักการการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ
3. เป็นการพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4. เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มิใช่เป็นการบังคับ
5. เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม
6. เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง
7. เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่มและการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน



8. เป็นการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการ P D C A คือมีการวางแผนนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

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

10. เป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนา เน้นการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้กระบวนการ P D C A

2.4.3 วัตถุประสงค์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Unesco (1986) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของการเรียนรู้ ทศนคติและค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา

3. เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ

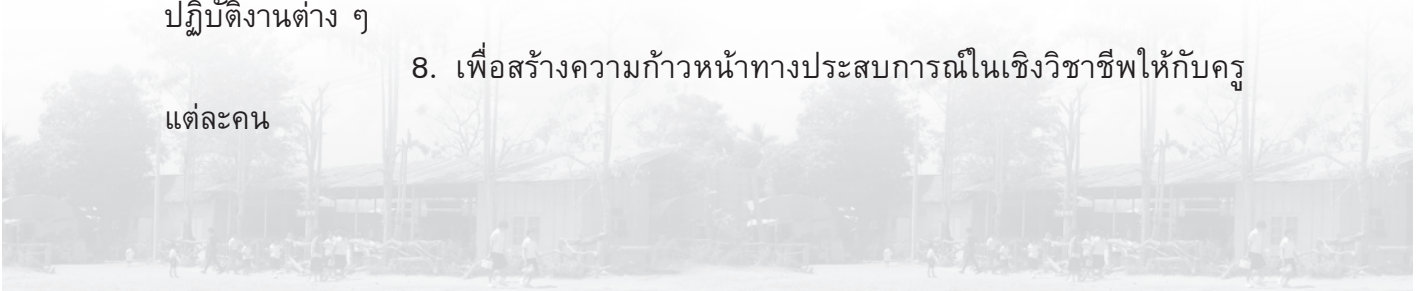
4. เพื่อการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

5. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

6. เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ของโครงการ/แผนงาน

7. เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ

8. เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน



นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เพื่อให้ครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูป การเรียนรู้ไปช่วยพัฒนาเพื่อนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตาม แนวปฏิรูปการเรียนรู้ และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้ขยายเครือข่าย การพัฒนาครูในระดับกว้างมากขึ้น จนเกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศ โดยเน้น การฝึกปฏิบัติจริง การร่วมคิด ร่วมทำ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามประเมินผล อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยที่ครูเป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ไปช่วยพัฒนา ตนเองและโรงเรียน

2.4.4 ประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้แบ่งประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้ การพัฒนา อาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานที่เดียวกันของบุคลากรที่ ปฏิบัติหน้าที่คล้าย ๆ กัน และช่วยกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน จัดประชุมร่วมกัน ระหว่างครูผู้มีประสบการณ์และครูผู้รับการอบรม

ประเภทที่ 2 โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามา ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนา ภายในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการพัฒนาตามความต้องการ ของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้ให้การพัฒนาจะจัดประชุมร่วมกันเพื่อหา ความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน จากนั้นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้อบรมทั้งจัดเวลา ให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู

ประเภทที่ 3 หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนาแต่เข้ามา ดำเนินการฝึกอบรมภายในโรงเรียนโดยออกแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ ของโรงเรียน มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา ผู้ให้การฝึกอบรม และเวลาในการฝึกอบรม เพื่อสนองความต้องการของโรงเรียน

ประเภทที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็น ผู้ให้การพัฒนาการฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การพัฒนาประเภทนี้ดำเนินการฝึกอบรมโดยให้ โรงเรียนระบุความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของโรงเรียนเข้ามาที่หน่วยงาน จากนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้อง



กับความต้องการจำเป็นดังกล่าว แล้วจึงเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อให้ครูเข้าไปฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุป ประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ บุคลากรในโรงเรียน บุคลากรภายนอกโรงเรียน หน่วยงานเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.5 การมีส่วนร่วม

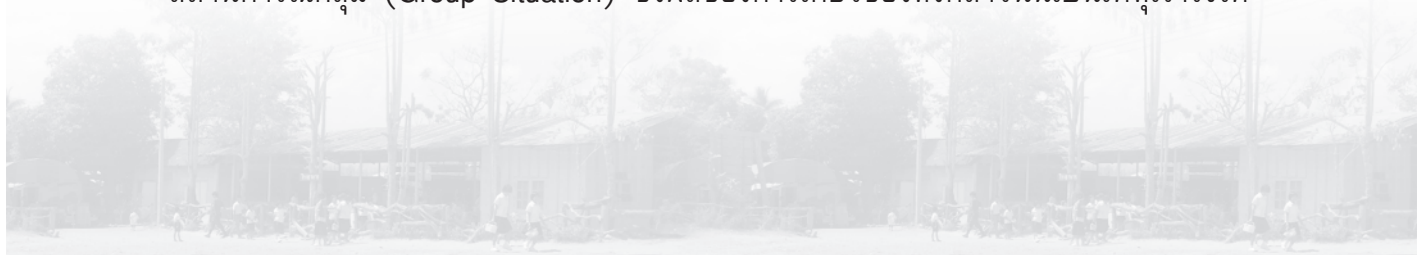
2.5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งได้พัฒนาเป็น ยุทธศาสตร์สำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กรการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กรการมีส่วนร่วมจึงถือเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1989 : 232 อ้างถึงใน ทักนา แสวงศักดิ์, 2539 : 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่มหรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

ดูล์ลาห์ (Douglah, 1970 : 90 อ้างถึงในชูชาติพวงสมจิตร , 2540 : 11) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกันนักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาให้นักรัฐศาสตร์มักใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชนเช่นการไปออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 183-185 อ้างถึงในชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์, 2545 : 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวนี้เป็นเหตุเร้าใจให้



กระทำการ (Contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วม
 รับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

กมลชัย คีรีศรี (2546 : 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า
 การมีส่วนร่วมหมายถึงการปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ที่ชุมชนประชาชนบุคคลในกลุ่มหรือหน่วยงาน
 ร่วมมือร่วมใจ ร่วมกำลังกายร่วมกำลังความคิดในการประกอบกิจการนั้นให้บรรลุความสำเร็จ
 สูงสุด

ฤทัยวรรณ หาญกล้า (2547: 147) ได้ให้ความหมายของหลักการมี
 ส่วนร่วมว่าหมายถึงการที่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสามารถตัดสินใจและ
 ร่วมจัดการศึกษาเช่นกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปการมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ
 ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการระดมความคิดร่วมตัดสินใจแลกเปลี่ยน
 ข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน
 มีผลทำให้กิจกรรมประสบผลสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

แนวคิดนี้ได้แพร่เข้าสู่องค์กรธุรกิจและองค์กรทางการศึกษามากขึ้น
 และได้กลายเป็นส่วนสำคัญที่เป็นหัวใจในแนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 (School Based Management) ในที่สุดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานดังนี้
 (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543 : 26-38)

1) ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumptions about Human Nature) ความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) มีอยู่ 2 แนวทางคือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวคิดของทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ที่เกียจ
 และขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด
 ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยันชอบทำงานโดยเฉพาอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงาน
 มีความเหมาะสมและคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็ยิ่งจะมีความรับผิดชอบ
 มากขึ้น ทฤษฎี Y ให้ข้อคิดว่าการที่บุคคลร่วมกันทำงานมีการพัฒนาบุคลากรมีการ
 ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจที่มีแก่ครูและนักเรียน

2) ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) แนวคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่าองค์กรมิใช่เพียง
 เครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้นแต่องค์กรเป็นสถานที่
 สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย



3) ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจ
สั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจเพราะ

- ความร่วมมือกันของครูผู้ปกครองนักเรียนตลอดจนศิษย์เก่า
จะเป็นการช่วยกันพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อสะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบันและ
ความต้องการในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น

- เป้าหมายของสถาบันการศึกษามีหลายระดับและภารกิจมี
ความซับซ้อนยิ่งขึ้นจึงมีความจำเป็นต้องระดมสติปัญญาแนวคิดและความพยายามของคน
จากหลายฝ่ายเพื่อช่วยให้การบรรลุภารกิจและเป้าหมายเหล่านั้นเกิดได้ดียิ่งขึ้นการตัดสินใจ
โดยผู้ปกครองครูนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ

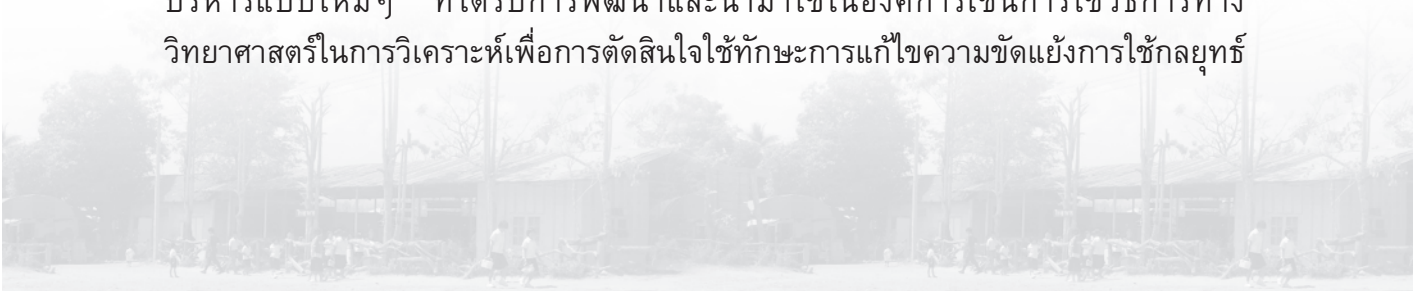
- ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการสร้าง
โอกาสที่ให้สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาเพื่อความเข้าใจ
ร่วมกันและเพื่อบริหารโรงเรียนได้สำเร็จ

- ความร่วมมือในการตัดสินใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ครู
ผู้ปกครองและนักเรียนมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

4) แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ทฤษฎีของ Sergiovanni
ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ 5 ระดับ คือภาวะผู้นำด้านเทคนิค (Technical
Leadership) ภาวะผู้นำด้านมนุษย (Human Leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
(Educational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) ภาวะ
ผู้นำทางวัฒนธรรม (Cultural Leadership) การบริหารแบบมีส่วนร่วมงานมีความ
ซับซ้อนมากผู้บริหารจึงต้องประพฤติดนเป็นแบบอย่างเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
ผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะผู้นำหลายแบบผสมกัน

5) กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไป
ความจำเป็นที่ต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้แต่ตามทฤษฎีว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source
of Power) ของ French และ Raven นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ
ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power)
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power) และ
อำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expert Power) การใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมหรือไม่
ถูกต้องวิธีอาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกได้เป็นอย่างมาก

6) ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการ
บริหารแบบใหม่ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กรเช่นการใช้วิธีการทาง
วิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้งการใช้กลยุทธ์



เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมากขึ้น

7) การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้นการที่สถานศึกษาได้มีอำนาจหน้าที่บริหารทรัพยากรเองทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณและเวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

อภิศักดิ์ ไฝคำทา (2539 : 79-80 อ้างถึงในกมลชัย ศิริศรี, 2546 : 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต้องมีเงื่อนไขอย่างน้อย 3 ประการดังนี้

- 1) ประชาชนต้องมีอิสรภาพมีส่วนร่วม (Freedom to Participate)
- 2) ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม (Ability to Participate)
- 3) ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (Willingness to Participate)

เนื่องจากเงื่อนไขดังกล่าว 3 ประการแล้วความสำเร็จของการมีส่วนร่วมยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขอื่นๆ อีกดังนี้

1. ประชาชนต้องไม่เสียเงินค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปที่เขาประเมินค่าผลตอบแทนที่จะได้รับ

2. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารกันรู้เรื่องกันทั้ง 2 ฝ่าย
3. ประชาชนต้องมีความสนใจที่จะสัมพันธ์สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม
4. ประชาชนต้องไม่รู้สึกกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่หรือ

สถานภาพทางสังคมหากจะมีส่วนร่วม

วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์ (2543 : 9 อ้างถึงในกมลชัย ศิริศรี, 2546 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ประการคือ

1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันซึ่งเกิดจากความสนใจและความห่วงกังวลของบุคคลซึ่งบังเอิญเห็นพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนร่วม

2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นผลักดันให้พุ่งไปสู่การรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน

3) การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่ปรารถนาการตัดสินใจร่วมกันจะต้องรุนแรงมากพอที่ทำให้เกิดความริเริ่มกระทำที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น



กล่าวโดยสรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยแนวคิดจากหลายๆ ทางมาใช้ในการตัดสินใจและบริหารงาน ทั้งนี้อาจต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถการให้รางวัลการใช้อำนาจการบังคับการใช้กลยุทธ์และภาวะผู้นำด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและองค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5.3 ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวความคิดที่ได้รับความนิยมในการบริหารในปัจจุบันเพราะสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นกระแสที่มีความสำคัญยิ่งมีนักการศึกษากล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ได้แก่

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 188 อ้างถึงในชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์, 2545 : 28) จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะคือ

- 1) การมีส่วนร่วมโดยตรงในองค์กรจัดตั้งของประชาชน (Inclusive Organization)
- 2) การมีส่วนร่วมทางอ้อมโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
- 3) การมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ตัวแทนของประชาชนเช่นสถาบันหรือหน่วยงานหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ทุกเวลาลักษณะ

การมีส่วนร่วมที่ประยุกต์จาก Brenes (1994 : 4 อ้างถึงในนรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547 : 15-17) มีประเด็นสำคัญ 10 ประการ

- 1) ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับโครงการควรต้องให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวิถีชีวิตของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติ
- 2) การมีส่วนร่วมนั้นมีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดย
 - 1) ทางด้านปริมาณถ้ามีคนมามีส่วนร่วมมากก็ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้นมากจากนั้นทำให้องค์กรทางสังคมก่อตัวขึ้น ส่วน 2) ทางด้านคุณภาพควรให้ผู้มีส่วนร่วมมีมิติที่จะขัดขวางความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคลหรือความเป็นนาย-บ่าวกันให้ผู้มีส่วนร่วมเสมอภาคกันจึงจะถือว่ามีความดี
- 3) จะให้การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (An End) หรือจะเป็นแนวทาง (A Mean) คือจะให้เพียงบุคคลต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องก็พอใจคิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งแล้วหรือจะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดี



อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพซึ่งทำให้งานเกิดความสำเร็จดียิ่งขึ้น

4) การมีส่วนร่วมนี้ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอหรือตลอดเวลาก็ได้เช่นเวลาเกิดภัยพิบัติก็มาช่วยกันเมื่อหมดภัยแล้วก็แยกกันกลับไปเช่นเดิม

5) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและทางการศึกษาซึ่งหากเกิดขึ้นได้คือให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วยจะเป็นเหมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไปในขณะเดียวกัน

6) สถานการณ์การมีส่วนร่วมนั้นต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แข่งขันมิใช่เกิดขึ้นจากการออกคำสั่งแต่จะต้องสร้างขึ้นเองการมีส่วนร่วมต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดแนวคิดประชาสังคมมีจิตสำนึกสาธารณะเคารพความหลากหลายทางความคิดเพราะทำให้มุมมองกว้างขึ้นและเกิดความรอบคอบขึ้นจนเป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน

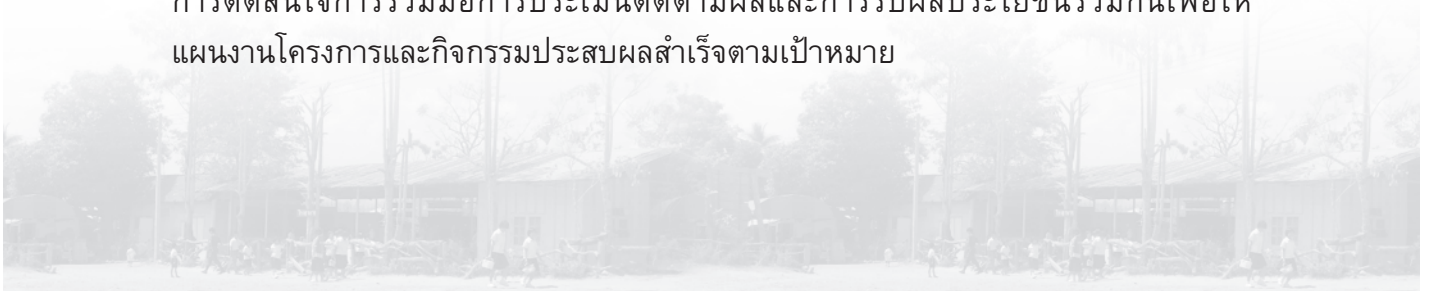
7) มีคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมพิจารณาเพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลใดกลุ่มใดเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใดและโดยวิธีใดโดยคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอควรและให้ความหลากหลายมากพอ

8) การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหาโดยมีส่วนร่วมจะทำให้คนในชุมชนได้รู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้นการมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหาทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วจะนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทางแก้ไขด้วยกันและร่วมแก้ปัญหานั้นๆ ได้จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหากันเองต่อไปได้

9) คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคนคล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่งๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกันมีค่านิยมร่วมกัน

10) ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปนอารมณ์ขันประกอบไปบ้าง เพราะในสังคมไทยการมีอารมณ์ขันจะช่วยให้อารมณ์ขันการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ดี ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อารมณ์ขัน ดนตรี เกมสกีฬาเข้าร่วมด้วยจะสร้างอารมณ์การมีส่วนร่วมให้เพิ่มขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมมีหลายลักษณะซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีส่วนร่วมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องต่างมีความเกี่ยวข้องกัน ทั้งในด้านการตัดสินใจการร่วมมือการประเมินติดตามผลและการรับผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อให้แผนงานโครงการและกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย



2.5.4 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์หลายประการซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 39) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ดังนี้

1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน

2) ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

3) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4) สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ

5) เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร

6) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

7) การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

8) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา

9) ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารและจัดการศึกษา

10) การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

11) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ ๆ

นรินทร์ ชัยพัฒน์พงศา (2547 : 27-28) กล่าวว่าประโยชน์หรือข้อดีของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1) ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การมีส่วนร่วมกันทำกิจกรรมทำให้แต่ละฝ่ายได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นซึ่งกันและกันจนไปสู่การยอมรับความแตกต่างในรูปร่างความรู้นิสัยค่านิยมต่างๆ อันเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตย



2) ทำให้งานที่ยากบางอย่างสำเร็จขึ้นมาได้งานหลายอย่างหากทำเพียงผู้เดียวหรือทำน้อยคนอาจไม่สำเร็จต้องให้ผู้ร่วมงานหลายคนจึงจะสำเร็จเช่นการสร้างบ้านสร้างเจดีย์สร้างสิ่งมหัศจรรย์ของโลกหรืองานบางอย่างต้องการความร่วมมือโดยตลอดเช่นการลดปริมาณขยะจึงต้องให้คนทั้งชุมชนเห็นด้วยและร่วมกันปฏิบัติ

3) ทำให้บุคคลคิดช่วยตนเองเพราะถ้ารัฐเป็นฝ่ายทำให้ก็จะรอความช่วยเหลือหากมาร่วมกันพิจารณาอาจทำบางสิ่งได้เองและจะร่วมดูแลรักษาสิ่งนั้นมากขึ้น

4) ทำให้ความช่วยเหลือนั้นตรงกับความต้องการโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในขั้นการระบุประเด็นปัญหาและความต้องการจึงไม่เกิดปัญหาที่สร้างไว้เพื่อใช้แล้วไม่ใช้ให้เกิดประโยชน์เช่นที่อ่านหนังสือในหมู่บ้านสะพานลอยให้คนข้ามซึ่งทำแล้วไม่มีผู้ใช้ก็เสียประโยชน์

5) มักทำให้ประหยัดทรัพยากรลงได้เพราะการช่วยตรงกับความต้องการที่จะใช้จะทำและยังอาจมีแรงงานจากการมีส่วนร่วมมาช่วยได้อาจมีบ้างถ้ามีส่วนร่วมจนุ่นวายไม่มีการจัดการที่ดีก็อาจสิ้นเปลืองทรัพยากรมากกว่าที่ควรหรืออาจเกิดความเสียหายได้

6) ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของการมาร่วมคิดร่วมทำทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของก็มักร่วมกันดูแลรักษาซ่อมแซมและมีความภูมิใจในสิ่งที่ตนร่วมกันทำขึ้นมาสิ่งของที่บุคคลได้ร่วมกันมาจึงอยู่คงทน

7) เพิ่มทางเลือกที่ดีเพื่อการตัดสินใจการได้รับรู้ในโครงการอย่างละเอียดทำให้ช่วยกันหาทางเลือก (ทางออก) หลายทางที่สมบูรณ์และเหมาะสมที่สุดทำให้เกิดผลเสียหายน้อยลงหรือเกิดผลดีมากกว่าการไม่ให้เข้ามามีส่วนร่วม

8) เกิดการสร้างฉันทามติ (Consensus Building) หรือการเห็นพ้องต้องกันขึ้นมาได้โดยในประเทศตะวันตกการมีส่วนร่วมของประชาชนมักทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างคู่กรณีเกิดการสร้างข้อตกลงที่มั่นคงยั่งยืนได้

9) ทำให้ชุมชนหรือสังคมเข้มแข็งเพราะชุมชนที่เข้มแข็งต้องมีส่วนร่วมกันตัดสินใจร่วมดูแลพิทักษ์ผลประโยชน์ของชุมชนหรือสังคมนั้นเองโดยมีส่วนร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอๆ ทำให้ชุมชนรู้สึกว่าได้ควบคุมโชคชะตาของตนเองแทนที่จะเป็นผู้นาญที่อื่นที่ “เขาไม่รู้จัก” หรือไม่ไว้ใจมาควบคุมสั่งการ

10) ทำให้การดำเนินงานของชุมชนหรือสังคมนั้นโปร่งใสเพราะการมีส่วนร่วมเพื่อกิจการสาธารณะอยู่เสมอทำให้ผู้ที่จะทุจริตคดโกงก็หวั่นเกรงกระทำได้ยากขึ้นกลัวพลังการมีส่วนร่วมของประชาสังคม (Civil society)



11) ทำให้บุคคลที่อาจยอมรับยากยอมรับโครงการนั้นได้ โดยยอมรับว่าเมื่อมีโครงการแล้วตนอาจเสียประโยชน์ไปบ้างแต่เมื่อมีค่าชดเชยที่เหมาะสมและคนอื่น ๆ ยอมรับโครงการนั้น ก็เห็นแก่ประโยชน์ของคนส่วนใหญ่

12) ทางการเกษตรพบว่ากรณีที่เกษตรกรเข้าร่วมกันเป็นสมาชิกองค์การเกษตรกรทำให้เกิดการสื่อสารที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกและได้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่าผู้ที่ไม่เป็นสมาชิก

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์หลายประการ ซึ่งทั้งนี้เกิดจากการที่บุคคลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติการปรับปรุงกำกับติดตามและประเมินผลโดยร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอน ด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจจนทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และมีคุณภาพตามที่ต้องการ

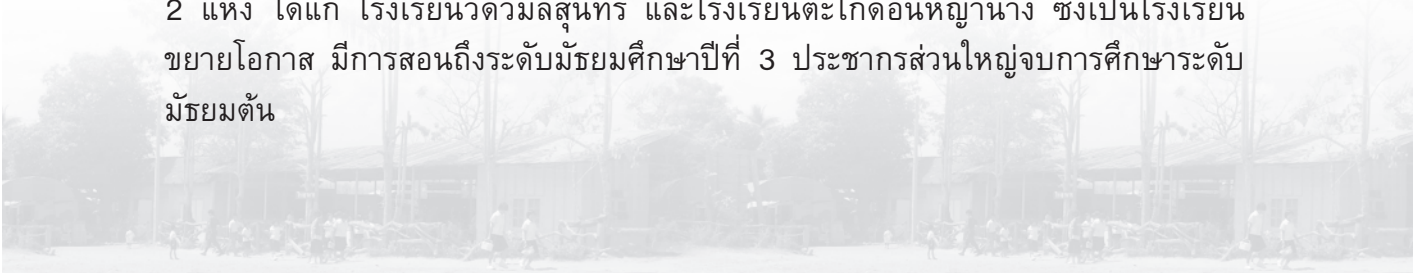
2.6 ข้อมูล/บริบทพื้นที่ดำเนินการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในตำบลสามัคคี อำเภอกุ้ย และตำบลดอนหญ้านาง อำเภอกาชี รวมจำนวน 5 โรงเรียนมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนวัดสามัคคี
2. โรงเรียนวัดกุ่มแต้
3. โรงเรียนวัดดอนพุดชา
4. โรงเรียนวัดวิมลสุนทร
5. โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง

ผลการศึกษาริบทตำบลดอนหญ้านาง อำเภอกาชี (โรงเรียนวัดวิมลสุนทรและโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง)

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญตำบลดอนหญ้านาง ซึ่งเป็นตำบลหนึ่งใน 8 ตำบลของอำเภอกาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาห่างจากที่ว่าการอำเภอไปทางทิศเหนือประมาณ 6 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 16.156 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 10,098 ไร่ ตำบลแห่งนี้ประกอบด้วยหมู่บ้าน 10 หมู่ มีจำนวนประชากรกว่า 2,800 คน และครัวเรือน 600 ครัวเรือน สภาพพื้นที่ตำบลดอนหญ้านางนั้นส่วนใหญ่เป็นที่ดอนที่ราบเชิงเขา ชาวบ้านส่วนใหญ่ทำนา โดยที่ส่วนใหญ่่นั้นมีที่นาไม่เกิน 5 ไร่ หนานาทำนาพอหมดหนานาก็รับจ้าง ด้านการศึกษาพื้นที่ตำบลดอนหญ้านาง มีสถานศึกษาในตำบล 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดวิมลสุนทร และโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาส มีการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น



ด้านศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในตำบลจำนวน 5 แห่ง คือ วัดตะโก วัดดอนหญ้านาง วัดวิมลสุนทร วัดบ้านพลับ และวัดทุ่งชาน ประชาชนมีการประกอบศาสนกิจตามวันสำคัญของพุทธศาสนา และนับได้ว่าศาสนายังเป็นที่ยึดเหนี่ยวที่เข้มแข็งของชุมชน

ด้านประเพณี ประเพณีและความเชื่อของประชาชนที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ได้แก่ พิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการปลูกข้าว การทำนา เช่น พิธีเรียกขวัญข้าว ทำบุญลานข้าว พิธีปักตาแรก พิธีรับท้องข้าว เลี้ยงศาลเจ้า เป็นต้น

ตำบลดอนหญ้านางมีสถานอนามัยประจำตำบลให้บริการประชาชน จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 บ้านตะโก ปัจจุบันในหมู่บ้านต่าง ๆ ของตำบลดอนหญ้านาง มีบริการสาธารณสุขให้บริการแก่ประชาชน ดังนี้ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1-10, หอกระจายข่าว ตั้งอยู่หมู่ที่ 1-10, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งอยู่หมู่ที่ 2, 4 และโทรศัพท์สาธารณะ ตั้งอยู่ทุกหมู่บ้าน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและการศึกษายังมีน้อย ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียน

โรงเรียนวัดวิมลสุนทร

โรงเรียนวัดวิมลสุนทร ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 5 ตำบลดอนหญ้านาง อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหญ้านาง ซึ่งมีจำนวนบ้านเรือนในหมู่ที่ 4 รวม 80 หลังคาเรือน หมู่ที่ 5 รวม 85 หลังคาเรือน มีประชากรทั้งสิ้นรวม 900 คน และประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และรับจ้างทั่วไป

ปัจจุบันโรงเรียนมีนักเรียน 57 คน แยกเป็นชั้นอนุบาล 16 คน เป็นอนุบาล 1 จำนวน 8 คน อนุบาล 2 จำนวน 8 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 41 คน ชั้น ป.1 จำนวน 4 คน ป.2 จำนวน 6 คน ป.3 จำนวน 7 คน ป. 4 จำนวน 8 คน ป. 5 จำนวน 11 คน ป. 6 จำนวน 5 คน

บุคลากร มีผู้อำนวยการ 1 คน อายุ 45 ปี สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การสอน 23 ปี มีครูสำเร็จการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีสอนตรงตามวิชาเอกทั้ง 4 คน (100%) อายุเฉลี่ย 47 ปี ประสบการณ์สอนเฉลี่ย 23 ปี มีนักการ/ภารโรง จำนวน 1 คน อายุ 48 ปี การศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 13 ปี

โรงเรียนวัดวิมลสุนทรได้ดำเนินการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการสำหรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โรงเรียนได้จัดสัดส่วนสาระการเรียนรู้และเวลาเรียน จำนวนชั่วโมงที่จัดให้นักเรียนในระดับประถมศึกษาเรียนทั้งปี เท่ากับ 1,000 ชั่วโมง ต่อปี โครงสร้างของหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรม



พัฒนาผู้เรียน โรงเรียนวัดวิมลสุนทร จัดให้ครอบคลุมทุกสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการ จัดการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยตรง ตาม จุดมุ่งหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

ด้านอาคารสถานที่โรงเรียนวัดวิมลสุนทร มีอาคารเรียนแบบ ป. 1 ข. 1 หลัง ห้องเรียน ทั้งสิ้น 10 ห้อง ห้องส้วม 1 หลัง จำนวน 4 ที่นั่ง อาคารเอนกประสงค์ (โรงอาหาร) 1 หลัง สนามกีฬาเอนกประสงค์ 1 สนาม สนามฟุตบอล 1 สนาม จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 8 ห้องเรียน แบ่งเป็น อนุบาล ชั้น ป.1 - ป.6 ได้รับงบประมาณทั้งสิ้น 94,590 บาท มีคอมพิวเตอร์จำนวนทั้งหมด 6 เครื่อง ใช้เพื่อการเรียนการสอน 3 เครื่อง ใช้สืบค้นข้อมูล ทางอินเทอร์เน็ตได้ 1 เครื่อง ใช้ในงานบริหาร 2 เครื่อง ปริมาณสื่อ 500 ชิ้น ห้องที่จัดไว้ ใช้ปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะมีทั้งหมด 4 ห้อง ได้แก่ ห้องการทำงาน ห้องพยาบาล ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด พื้นที่ปฏิบัติกิจกรรม/นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬาฟุตบอล สนามเด็กเล่น (มีอุปกรณ์เครื่องเล่น 9 เครื่อง) และมีสนามกีฬาบอลเลย์บอล 3 สนาม

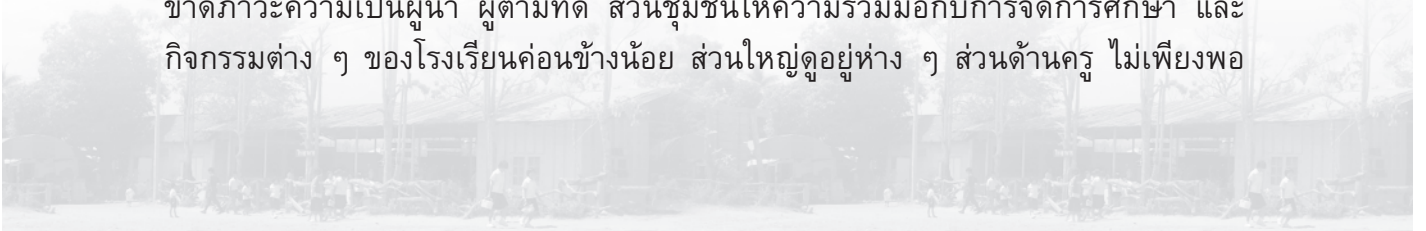
ปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้ แก่ครู และนักเรียน ชื่อพระอาจารย์สายัณห์ ให้ความรู้วิชาพุทธศาสนา (ธรรมะ คุณธรรม จริยธรรม) พระอธิการประสิทธิ์ นายสมภพ แสงนีก วิทยาการภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาดนตรี - นาฏศิลป์ไทยพื้นบ้าน และมีแหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ห้องสมุดชุมชน

บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดวิมลสุนทร

จากข้อมูลที่คณะผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ พบกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาศักยภาพของโรงเรียนวัดวิมลสุนทร ในการจัดทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนมี

จุดเด่น คือ มีครู (บางคน) เป็นคนพื้นที่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง มีพระ ที่ให้การสนับสนุน และให้ความสำคัญด้านการศึกษาของโรงเรียน เช่น ช่วยสอนด้านศีลธรรม มอบทุนการศึกษา ส่วนนักเรียนมีความสามารถทางด้านกีฬา ศิลปะ ดนตรี สร้างชื่อเสียง ให้กับโรงเรียน สภาพภูมิทัศน์ของโรงเรียน มีพื้นที่กว้าง ร่มรื่น เหมาะกับการจัดการศึกษา

จุดที่ต้องพัฒนาของโรงเรียนวัดวิมลสุนทรที่พบเห็น และต้องช่วยกันพัฒนามีด้วยกัน หลายประเด็น คือ ชุมชน เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ยากจน มีอาชีพทำนา และรับจ้างทั่วไป มีรายได้น้อยเฉลี่ยประมาณ 25,000 บาท ต่อคนต่อปี ซึ่งน้อยมาก ประชากรวัยทำงานจะ ไปทำงานในโรงงานทิ้งลูกไว้ให้ปู่ ย่า ตา ยาย เลี้ยงดู ขาดความรัก ความอบอุ่นจากครอบครัว ครอบครัวหย่าร้าง ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอนเด็ก ไม่มีศักยภาพในการดูแลบุตรหลาน ส่วนใหญ่ เห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียน ขาดการมีส่วนร่วม ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของโรงเรียน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันบ่อยครั้ง เด็กขาดระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ขาดภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ส่วนชุมชนให้ความร่วมมือกับการจัดการศึกษา และ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ดูอยู่ห่าง ๆ ส่วนด้านครู ไม่เพียงพอ



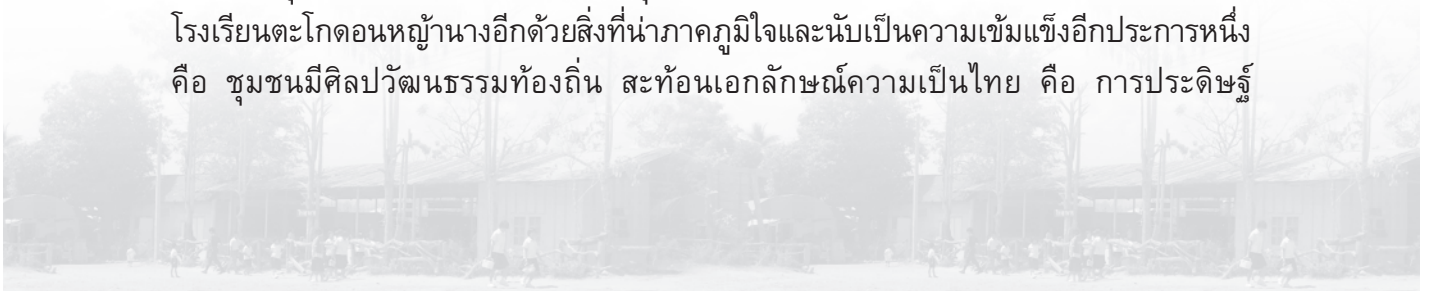
ไม่ครบทุกสาระ ทำให้ต้องสอนคละชั้นและครู 1 คนสอนทุกวิชา ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ รวมถึงไม่มั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียน เนื่องจากกลัวว่าจะถูกยุบโรงเรียน

โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง

โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ 2 ถนนโคกกระต่าย - ตะโกดอนหญ้านาง ตำบลดอนหญ้านาง อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13140 โทรศัพท์ 0-3575-0047 e-mail: Tagoschool@ gmail.com website: <http://www.takhopachi.thport.com> สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เปิดสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเขตพื้นที่บริการ ตำบลดอนหญ้านาง หมู่บ้าน ได้แก่ ระดับชั้นอนุบาล-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หมู่ 1-3 และหมู่ 9-10 ระดับมัธยมศึกษา หมู่ 1-10 มีประชากร 238 หลังคาเรือน ผู้บริหารคนปัจจุบันคือนายสาโรจน์ ตะปะสา ปัจจุบันโรงเรียนมีจำนวนนักเรียน ในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 140 คน ประกอบด้วยนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา คืออนุบาล 1 และอนุบาล 2 รวมจำนวน 18 คน นักเรียนระดับประถมศึกษา รวมจำนวน 58 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมจำนวน 64 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2553)

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง มีครูทั้งสิ้น 13 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้บริหาร 1 คน เป็นครูปฏิบัติการสอน 12 คน คิดเป็นอัตราส่วน ครู : นักเรียน (1 : 13) อายุเฉลี่ย 56 ปี ประสบการณ์สอนเฉลี่ย 33 ปี ผู้บริหาร 1 คน มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท ครูปฏิบัติการสอน 12 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นักการภารโรง 1 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก 6 คน (ร้อยละ 50) มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 6 คน (ร้อยละ 50)

โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง มีความเข้มแข็งด้านชุมชน วัด องค์การบริหารส่วนตำบล คอยให้ความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานและงบประมาณ และจุดสำคัญคือ มีศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชนที่เข้มแข็งที่สุดคือ แรงศรัทธาแห่งหลวงพ่อรวย โดยมีครูสมนึก ซึ่งเป็นศิษยานุศิษย์ของหลวงพ่อ คอยเป็นผู้ประสานงานระหว่างวัดและโรงเรียนอย่างเต็มกำลัง ยังมาด้วยความเจริญทางด้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์การเรียน ไม่เพียงแต่วัดตะโกเพียงเท่านั้น หลวงพ่อวัดตะโกยังช่วยเหลือโรงเรียนโดยเป็นครูช่วยสอนวิชาพระพุทธศาสนาสอนธรรมะ สอนคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงระเบียบวินัยให้เด็ก ๆ โรงเรียนตะโกดอนหญ้านางอีกด้วยสิ่งที่น่าสนใจและนับเป็นความเข้มแข็งอีกประการหนึ่งคือ ชุมชนมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สะท้อนเอกลักษณ์ความเป็นไทย คือ การประดิษฐ์



หัวโชนจำลอง มีครูภูมิปัญญาในหมู่บ้านเข้ามาช่วยสอนเด็ก ๆ และถ่ายทอดความรู้การทำหัวโชนจำลองผ่านบทเรียนในวิชาชุมนุม ที่เด็ก ๆ ให้ความสนใจมากเป็นอันดับต้น ๆ ของวิชาชุมนุมในโรงเรียน นอกจากการประดิษฐ์หัวโชนจำลองแล้ว ยังมีการสอนทำของเล่นพื้นบ้าน เช่น ตีโปละ ว่าวด้อยด้อย และการสอนดนตรีพื้นบ้าน ซึ่งล้วนถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นมาอย่างยาวนาน ผ่านประสบการณ์ของครูภูมิปัญญาในหมู่บ้านเช่นเดียวกัน ถึงแม้วัยของครูภูมิปัญญาอาจเรียกได้ว่าเป็นวัยรุ่นรุ่นตา รุ่นปู่ของเด็ก ๆ โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง นอกจากสอนวิชาความรู้แล้วครูภูมิปัญญายังช่วยสอนวิชาชีวิตให้กับเด็ก ๆ อีกด้วย การทำงานจึงมาจากหัวใจของความเป็นครูโดยแท้จริง วัยจึงไม่ใช่อุปสรรคหรือช่องว่างระหว่างครูรุ่นปู่และเด็ก ๆ รุ่นหลานอีกต่อไป

ความเข้มแข็งของชุมชนถือเป็นจุดแข็งของโรงเรียน และมีความเข้มแข็งด้านปัจจัยภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคนในพื้นที่ มุ่งมั่น พร้อมทั้งจะพัฒนาโดดเด่นด้านการบริหารจัดการ เป็นที่รักและศรัทธาของคนในชุมชน ครูในโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ส่วนใหญ่ก็เป็นคนในพื้นที่ มีอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น เอาใจใส่ ดูแลเด็ก ๆ เสมือนลูกหลานของตนเอง และมีจำนวนเพียงพอ

ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 75 ประกอบอาชีพเกษตรกร รองลงมาคือรับจ้างร้อยละ 19 ค้าขาย ร้อยละ 5 และผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการ เพียงร้อยละ 1 คนหนุ่มสาวในวัยทำงานจะไปทำงานในโรงงาน โดยให้ลูกอยู่ในความดูแลของปู่ย่าตายาย บางส่วนขาดความรักความอบอุ่นจากครอบครัว ประชากรวัยกลางคนและวัยชราจะมีอาชีพทำนาและรับจ้างครอบครัวหยาร้างมีจำนวนเพิ่มขึ้น วัยรุ่นมีแนวโน้มติดบุหรี่และสุรามากขึ้น

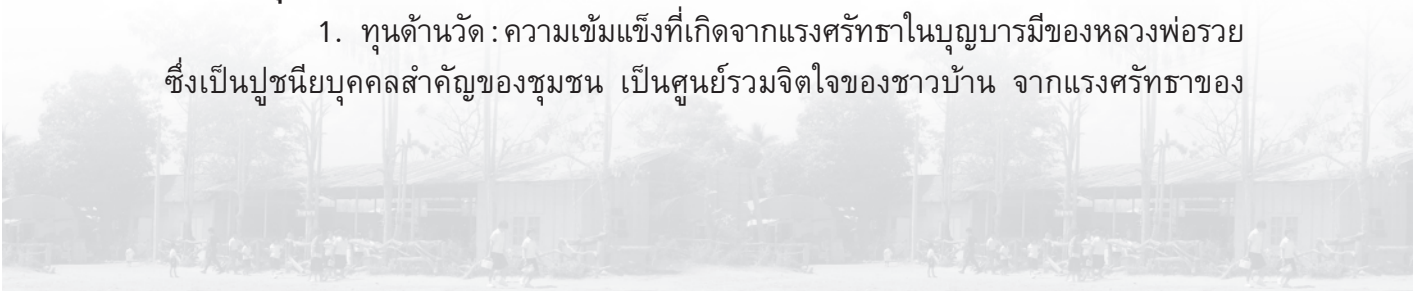
ความหวังของครูโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ก็คือ การพัฒนาผู้เรียน ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกวิชา ความมีจิตอาสา และวิธีการทำอย่างไรให้เด็กคิดดี พูดดี ทำดี ให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในใจของเด็ก ๆ ให้ได้ก่อน และสร้างจิตสำนึกให้เด็กรักโรงเรียน

บทวิเคราะห์โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง

การลงพื้นที่โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง สิ่งสำคัญของโรงเรียนแห่งนี้คือ “ทุน” โรงเรียนแห่งนี้ได้รับ ทุนทางสังคม (Social Capital) อย่างเต็มเปี่ยม ต้นทุนทางสังคมประกอบด้วยทุนด้านบวกและทุนด้านลบ

ทุนทางสังคมด้านบวก ได้แก่

1. ทุนด้านวัด : ความเข้มแข็งที่เกิดจากแรงศรัทธาในบุญบารมีของหลวงพ่อรวย ซึ่งเป็นปูชนียบุคคลสำคัญของชุมชน เป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้าน จากแรงศรัทธาของ



ประชาชนหลังไหลแปรเปลี่ยนเป็นกำลังทรัพย์มหาศาล และเผื่อแผ่มายังโรงเรียน
 ตะโกดอนหญ้านางด้วย หลวงพ่อรวายท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาของคนในชุมชน
 จากโรงเรียนในความฝันจึงสามารถยื่นหยัดกลายเป็นโรงเรียนขยายโอกาสที่สามารถ
 เชิดหน้าชูตาที่สุดในตำบลได้

2. **ทุนด้านเงินตรา:** ความช่วยเหลือจากวัดเป็นต้นทุนส่วนหนึ่ง องค์การบริหาร
 ส่วนตำบล และชุมชน ถือเป็นต้นทุนอีกส่วนหนึ่งที่เติมเต็มให้โรงเรียนตะโก
 ดอนหญ้านางเป็นโรงเรียนของชุมชนได้อย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน
 ให้ความช่วยเหลือในรูปของกำลังกายและกำลังทรัพย์อย่างเต็มกำลังเท่าที่จะสามารถช่วยได้
 ส่งผลให้โรงเรียนตะโกดอนหญ้านางมีทุนด้านเงินตราที่เพียงพอ สำหรับการพัฒนา
 โรงเรียนได้อย่างไม่หยุดยั้ง

3. **ทุนด้านมนุษย์:** ผู้บริหาร ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมายาวนานนับ
 10 ปี บริหารงานในโรงเรียนจนเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน ชาวบ้านให้การยอมรับในความ
 เป็นผู้นำ และยอมเป็นผู้ตามหากโรงเรียนต้องการความช่วยเหลืออย่างเต็มที่

ทุนทางสังคมด้านลบ ได้แก่

1. **ทุนด้านสภาพแวดล้อม:** คนในชุมชนตำบลดอนหญ้านางมีฐานะค่อนข้าง
 ยากจน คนวัยหนุ่มวัยสาวจะไปทำงานในโรงงาน ครอบครัวย่ำแย่เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ
 สะท้อนภาพวิถีชีวิตของสังคมนิยม พ่อแม่ไม่มีเวลาดูแล อบรมลูก จากสภาพแวดล้อมที่
 แปรเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ส่งผลให้เด็กเล็ก ๆ ในชุมชนได้รับผลกระทบนั้นตามมาด้วย

2. **ทุนด้านนักเรียน:** ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในชุมชน ส่งผล
 กระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของนักเรียน ยิ่งความเจริญคืบคลานเข้ามาในชุมชนมากเท่าไร
 พฤติกรรมของนักเรียนโรงเรียนยิ่งสวนทางความเจริญมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. **ทุนด้านครู:** ครูโรงเรียนตะโกดอนหญ้านางมีจิตวิญญาณของความเป็นครู
 อย่างเปี่ยมล้น ดูแลเอาใจใส่นักเรียนด้วยความรัก แต่ด้วยช่องว่างระหว่างวัย อาจส่งผลกระทบต่อ
 การดูแลนักเรียน การหาวิธีหรือแนวทางในการจัดการกับนักเรียนที่มีความหลากหลาย
 ด้านพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาริบทตำบลสามัคคี อำเภอกาชี (โรงเรียนวัดดอนพุดชา โรงเรียน
 วัดสามัคคี และโรงเรียนวัดกุ่มแต้)

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของตำบลสามัคคี อำเภอกาชี จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกาชี ประมาณ 9 กิโลเมตร และห่างจาก
 ตัวจังหวัดประมาณ 25 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม สภาพเศรษฐกิจราษฎร
 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและ



รับจ้างทั่วไป พื้นที่ตำบลสามัคคี มีสถานศึกษาในตำบล 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดสามัคคี วัดสามัคคี วัดกุ่มแต่ โรงเรียนวัดดอนพุดชา ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาส มีการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประชาชนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น

ด้านศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในตำบลจำนวน 3 แห่ง คือ วัดดอนพุดชา วัดกุ่มแต่ และวัดสามัคคี ประชาชนมีการประกอบศาสนกิจตามวันสำคัญของพุทธศาสนา และนับได้ว่าศาสนายังเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่เข้มแข็งของชุมชน

ด้านประเพณี ประเพณีและความเชื่อของประชาชนที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ได้แก่ งานประเพณี ซึ่งเป็นงานนักขัตฤกษ์ เช่น วันสงกรานต์ การจัดงานทำบุญสงฆ์น้ำพระและรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีงานประเพณีที่เกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางศาสนา เช่น เข้าพรรษา ออกพรรษา วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา และวันอาสาฬหบูชา การทำบุญกลางบ้าน (ทำบุญหน้าบ้านหลังบ้าน) ซึ่งประชาชนยังคงมีการรวมตัวกัน เพื่อทำบุญตามประเพณี

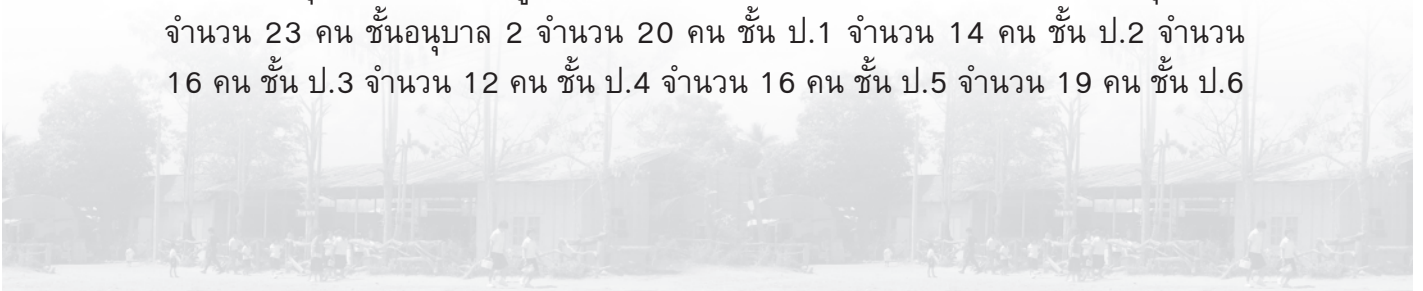
พร้อมกันนี้จากการส่งเสริมและสนับสนุนการสืบค้นศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน ได้มีการฟื้นฟูประเพณีการกวนข้าวทิพย์ ซึ่งเป็นประเพณีอันสืบเนื่องมาจากวันวิสาขบูชา อันเป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนา โดยมีการฟื้นฟูการกวนข้าวทิพย์ของวัด 2 แห่งด้วยกัน คือ วัดสามัคคีและวัดดอนพุดชา นอกจากนี้ยังมีการฟื้นฟูการแข่งขันเรือประเพณี ช่วงออกพรรษา ซึ่งดำเนินงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา

โรงเรียนวัดดอนพุดชา

โรงเรียนวัดดอนพุดชา ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 ตำบลสามัคคี อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รหัสไปรษณีย์ 13210 โทรศัพท์ 035-772-555 การเดินทางโดยจักรยานยนต์ รถยนต์ส่วนตัว ไม่มีรถประจำทางผ่านโรงเรียน ให้บริการด้านการศึกษาดังแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับประถมศึกษา มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 9 และ หมู่ที่ 10 ตำบลสามัคคี ระดับมัธยมศึกษา มีเขตพื้นที่บริการ 6 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 4, หมู่ที่ 5, หมู่ที่ 6, หมู่ที่ 7, หมู่ที่ 9, และหมู่ที่ 10

การจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดดอนพุดชา ใช้พื้นฐานการดำเนินงานโดยคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันวางแผนการบริหารและจัดการศึกษา โดยการยึดแผนการจัดการศึกษาระดับชาติ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมาตรฐานการศึกษา

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน 190 คน ดังนี้ คือ ชั้นอนุบาล 1 จำนวน 23 คน ชั้นอนุบาล 2 จำนวน 20 คน ชั้น ป.1 จำนวน 14 คน ชั้น ป.2 จำนวน 16 คน ชั้น ป.3 จำนวน 12 คน ชั้น ป.4 จำนวน 16 คน ชั้น ป.5 จำนวน 19 คน ชั้น ป.6



จำนวน 17 คน ชั้น ม.1 จำนวน 15 คน ชั้น ม.2 จำนวน 15 คน ชั้น ม.3 จำนวน 23 คน จำนวนครูผู้สอน (ข้าราชการ) 9 คน ครูอัตราจ้าง 2 คน วุฒิต่างการศึกษาของครู (ข้าราชการ) ปริญญาตรี 10 คน สูงกว่าปริญญาตรี 1 คน อายุเฉลี่ยของครู (ข้าราชการ) 50.5 ปี และประสบการณ์สอนเฉลี่ย 16 ปี มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก 5 คน (55.56%) มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 4 คน (44.44%)

หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดดอนพุดชา พุทธศักราช 2546 เป็นหลักสูตรที่ได้พัฒนาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุง 2545) รวมทั้งให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนสอดคล้องกับแนวโน้มนโยบายและความต้องการการจัดการศึกษาของชาติ

โรงเรียนวัดดอนพุดชาได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดดอนพุดชา พุทธศักราช 2546 โดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

โครงสร้างของหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนวัดดอนพุดชา จัดให้ครอบคลุมทุกสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการ จัดการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ตรง ตามจุดมุ่งหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (ฉบับปรับปรุง 2545)

บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดดอนพุดชา

โรงเรียนเข้มแข็ง โดยพิจารณาจากการมีคณะกรรมการโรงเรียนที่ร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยพัฒนาโรงเรียน ให้การสนับสนุนโรงเรียนเป็นอย่างดี ร่วมมือกันจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือนักเรียน มีผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างดี สามารถขอความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มีครูจำนวนเพียงพอ อีกทั้งมีสภาพแวดล้อมอาคาร สถานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางโรงเรียนที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา

นักเรียนอ่อนแอ ซึ่งเห็นได้จากนักเรียนมีความประพฤติไม่ดี มีการทะเลาะวิวาทหนีเรียน ดิถยาเสพติด มีพฤติกรรมด้านชู้สาว ขาดความตั้งใจในการเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งส่วนหนึ่งที่ทำให้นักเรียนโรงเรียนแห่งนี้อ่อนแอ น่าจะมาจากการขาดการเอาใจใส่ของผู้ปกครองที่แท้จริง คำว่า “ผู้ปกครองที่แท้จริง” นั้นหมายถึงผู้ปกครองที่เป็นบิดา มารดาของนักเรียนจริงๆ มิใช่ปู่ ย่า ตา ยาย หรือ ลุง ป้า เนื่องจากผู้ปกครองที่แท้จริงมิได้มีโอกาสเอาใจใส่ลูกของตนเท่าที่ควร ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำมาหากิน



ในแต่ละวัน บางคนไม่มีเวลาแม้กระทั่งเห็นหน้าลูกของตนเลยด้วยซ้ำ อีกด้านหนึ่งของความอ่อนแอในตัวนักเรียนนั้นคือระดับของเด็กในโรงเรียน ซึ่งเด็กนักเรียนที่นี้ถูกกลั่นกรองมาจากเด็กที่มีฐานะที่ไม่ดี ไม่สามารถไปอยู่ที่อื่นได้ เด็กที่ขาดการดูแล ขาดความพร้อม ทำให้เด็กขาดความกระตือรือร้นในการเรียนขาดเป้าหมายในการมาเรียนมาเรียนตามหน้าที่เท่านั้น เด็กขาดอุดมการณ์ในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง ขาดสุนทรียภาพในชีวิต ทำให้เกิดความหย่อนยานในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอันดีงาม ไม่เห็นคุณค่าของการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่ต้องพัฒนา จากการสนทนาพูดคุยทำให้ทราบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่ดีนัก อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง และนักเรียนกับผู้ปกครอง ยังไม่ค่อยดีมากนัก เริ่มสังเกตจากความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูนั้นอาจเพราะมีครูที่เพิ่งย้ายมาบรรจุใหม่ยังไม่สนิทสนมกับครูเก่ามากเท่าที่ควร อีกทั้งช่วงวัยของครูต่างกัน ทำให้ความสัมพันธ์ไม่แนบแน่นมากนัก

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ครูยังมีทักษะในการอบรมสั่งสอนไม่ดีนัก ทำให้นักเรียนไม่เคารพ เชื่อฟังครู แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองกลุ่มไม่ค่อยจะดีนัก รวมทั้งครูมีทักษะ เทคนิค วิธีการสอนที่น่าดึงดูด ความสนใจน้อย ทำให้นักเรียน ไม่ตั้งใจเรียน ซึ่งการไม่ตั้งใจ สนใจเรียนนี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนไม่ดีมากขึ้นกว่าเดิม ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองหรือชุมชน เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองหรือชุมชนไม่แนบแน่นเหมือนสมัยก่อน อันมาจากการพบปะพูดคุยระหว่างครูกับผู้ปกครองน้อยลงมาก รวมทั้งครูที่มาบรรจุใหม่มีใช้คนในพื้นที่จึงไม่สนิทสนมกับผู้ปกครองหรือชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับนักเรียน ผู้ปกครองในปัจจุบันนี้ที่ทำหน้าที่ดูแลนักเรียนมิใช่บิดา มารดา แต่เป็นปู่ย่า ตายาย ลุงป้า ช่องว่างระหว่างวัย ทำให้นักเรียนไม่ค่อยจะเชื่อฟังมากนัก เพราะว่าผู้ปกครองแท้จริงไม่มีเวลาใส่ใจดูแลลูกของตน ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานหาเงิน

โรงเรียนวัดสามบัณฑิต

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน 32 คนดังนี้ คือ ชั้นอนุบาล 7 คน ชั้น ป.1 จำนวน 5 คน ชั้น ป.2 จำนวน 2 คน ชั้น ป.3 จำนวน 6 คน ชั้น ป.4 จำนวน 2 คน ชั้น ป.5 จำนวน 4 คน ชั้น ป.6 จำนวน 6 คน บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น 3 คน เป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี 2 คน ระดับปริญญาโท 1 คน



ประสบการณ์ การทำงานของครูโดยเฉลี่ย 13 ปี อายุครูโดยเฉลี่ย 39 ปี อัตราครู : นักเรียน 1:10 ปัจจุบันมี นางสาวสุนิสา คงสุวรรณ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนเกษตรกรรม ประกอบอาชีพทำนา เป็นอาชีพหลัก ต่อมาการขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมมีมากขึ้น อาชีพของชุมชนเปลี่ยนไปเป็นรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ฐานะของผู้ปกครองนักเรียนในชุมชนส่วนใหญ่ก็ยังไม่ดีขึ้น นับถือศาสนาพุทธ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษา ชุมชนรักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพทำนาและรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่รายได้ของประชาชนจะอยู่ในอัตราต่ำ ประมาณ 25,000 บาท/คน/ปี นับถือศาสนาพุทธ ประชากรประมาณ ร้อยละ 70 จบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น คือ ป. 4 - ป. 6 และร้อยละ 30 จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความต้องการในเรื่องของการศึกษา ต้องการให้บุตรหลานเรียนจบถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และเรียนทางด้านวิชาชีพ

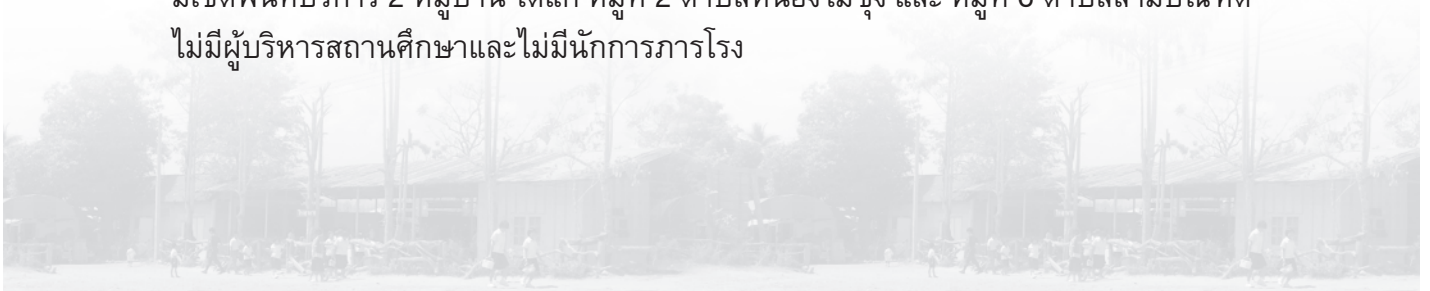
บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดสามบัณฑิต

การที่โรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนามีครูที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาหลายคน การเรียนรู้และนำเทคนิคการสอนที่ถูกต้องไปใช้กับนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการขับเคลื่อนคณะครูและนักเรียนให้พร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงด้วยกัน

ชุมชนและคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนให้เกิดการยอมรับ การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนจะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำพาโรงเรียนให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้คนในชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการประสานความสัมพันธ์ของโรงเรียนและชุมชนให้แนบแน่น ให้มีเป้าหมายร่วมกัน การดำเนินการใด ๆ ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

โรงเรียนวัดกุ่มแต่

โรงเรียนวัดกุ่มแต่ตั้งอยู่เลขที่ตำบลสามบัณฑิต อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รหัสไปรษณีย์ 13210 โทรศัพท์ 035-750082 การเดินทางโดยจักรยานยนต์ รถยนต์ส่วนตัวไม่มีรถประจำทางผ่านโรงเรียน ให้บริการด้านการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2 ตำบลหนองไม้ซุง และ หมู่ที่ 6 ตำบลสามบัณฑิต ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาและไม่มีนักการศึกษา



ปัจจุบันโรงเรียนนักเรียน 41 คน แยกเป็น ชั้นอนุบาล 12 คน ชั้น ป.1 จำนวน 4 คน ชั้น ป.2 จำนวน 8 คน ชั้น ป.3 จำนวน 4 คน ชั้น ป.4 จำนวน 4 คน ชั้น ป.5 จำนวน 4 คน ชั้น ป.6 จำนวน 6 คน ครูที่เป็นข้าราชการสอนวิชาตามความถนัด 2 คน (100%) มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี 2 คน อายุเฉลี่ยของครู 55 ปี และประสบการณ์สอนเฉลี่ย 32 ปี

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนเกษตรกรรม ประกอบอาชีพทำนา เป็นอาชีพหลัก ต่อมาการขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมมีมากขึ้น อาชีพของชุมชนเปลี่ยนไปเป็นรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ชุมชนรักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพทำนาและรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่รายได้ของประชาชนจะอยู่ในอัตราต่ำ ประมาณ 25,000 บาท/คน/ปี นับถือศาสนาพุทธ ประชากรประมาณ ร้อยละ 70 จบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น คือ ป.4 - ป.6 และร้อยละ 30 จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความต้องการในเรื่องของการศึกษา ต้องการให้บุตรหลานเรียนจบถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และเรียนทางด้านวิชาชีพ

หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดกุ่มแต่ พุทธศักราช 2546 เป็นหลักสูตรที่ได้พัฒนาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุง 2545) รวมทั้งให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนสอดคล้องกับแนวนโยบายและความต้องการการจัดการศึกษาของชาติ

โรงเรียนวัดกุ่มแต่ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดกุ่มแต่ พุทธศักราช 2546 โดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดกุ่มแต่

โรงเรียนวัดกุ่มแต่เป็นศูนย์กลางของชุมชน ที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชัยภูมิที่เหมาะสม ให้การศึกษาแก่บุตรยามเยาว์วัยเพราะเดินทางสะดวก มีภูมิทัศน์ที่น่าสนใจ แวดล้อมด้วยไร่นา สร้างเสริมสุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ความร่วมมือแรงร่วมใจของชุมชนนั้นมีครบถ้วนทุกประการเริ่มตั้งแต่การสนับสนุนทุนทรัพย์ ทุกครั้งที่โรงเรียนขอมา แม้จะไม่เพียงพอ ทุกฝ่ายกระวีกระวาดหาเพิ่มเติม แม้ว่าจะต้องลำบากใจกับการช่วยเหลือที่มีข้อจำกัดด้านกฎหมายอยู่บ้าง



ปราชญ์ชาวบ้านเป็นกลุ่มที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงด้านภูมิปัญญาเป็นรากเหง้าของความเข้มแข็งของชุมชน ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีพัฒนาได้จัดครูรุ่นใหม่มาช่วยสอนเด็กอนุบาล ชาวบ้านช่วยปรับปรุงสนามกีฬา ดูแลต้นไม้ สนามหญ้า ช่วยเงินไม่ได้ก็ช่วยแรง

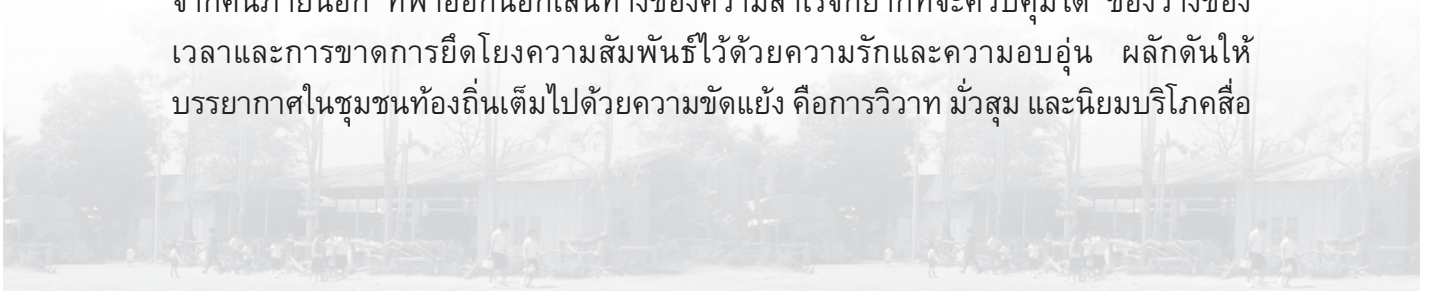
ความขาดแคลนด้านบุคลากรอันเป็นจุดอ่อนกลับกลายเป็นจุดแข็งที่ได้รับจากชุมชน พวกเขาจึงระดมกำลังกันเข้าช่วยเหลือทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นการเฝ้าระวังสิ่งแปลกปลอมจากภายนอก และการรับผิดชอบช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การกีฬา สังคม ศาสนา และศีลธรรม

ความเข้มแข็งของครู ความรักของนักเรียน ความเชื่อมั่นและความศรัทธาของผู้ปกครอง เป็นปราการป้องกันสิ่งแปลกปลอมภายนอกไม่ให้เข้ามาบ่อนเซาะทำลายโรงเรียนของพวกเขา แม้จะมีแรงกระตุ้นให้ชนบทอ่อนแอลง คนแก่อยู่บ้านเลี้ยงลูกหลาน เพราะพ่อแม่ต้องออกไปทำงาน รูปแบบการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตแบบครอบครัวที่ยึดโยงกันด้วยความรักหมดไปนั้นจะเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญประการหนึ่งต่อสังคมตำบล “สามัคคีพัฒนา” นี้ ไม่เว้นทุกครัวเรือนและโรงเรียนก็ได้รับผลกระทบของปัญหานี้ด้วยเช่นกัน

ผลเสียที่เข้ามาสู่ชุมชนอย่างเห็นได้ชัดคือ พ่อแม่ที่ไม่มีเวลาจะดูแลลูกหลานต้องเข้าทำงานตามเวลาของโรงงาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการดำรงชีวิตที่ให้คุณค่ากับเวลาแล้วตีค่าให้เป็นค่าแรงเป็นรายชั่วโมง รายวัน และค่าตอบแทนที่เกิดจากการใช้แรงงานฝีมือการทำงานและผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ รูปแบบการดำรงชีวิตที่พ่อแม่ใกล้ชิดลูกๆ ค่อยๆ หายไปจากสังคมลักษณะนี้ ปู่ย่าตายายที่อ่อนล้าจากการทำงานในไร่นาประกอบกับสังขารที่ร่วงโรยทำให้ยากแก่การดูแลบุตรหลานอย่างเท่าทัน และที่ซ้ำเติมบุตรหลานของพวกเขาไปอีกคือ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งจะสร้างความกังวลให้กับสังคมมากขึ้น

รูปแบบของชีวิตที่เปลี่ยนไปนี้ยังรวมไปถึงลักษณะการบริโภคที่ต้องอาศัยเงินแลกซื้อซึ่งวัตถุแทนการแลกกันด้วยมิตรไมตรีเหมือนแต่ก่อน สภาพดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้พ่อแม่ยิ่งต้องต่อสู้ขวนขวายหาเงินมาใช้บริโภคให้เพียงพอ ซึ่งการต่อสู้ดิ้นรนนี้ต้องแลกด้วยความอบอุ่น ความใกล้ชิดกับบุตรหลานของตน

การเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่เต็มไปด้วยความห่างเหินระหว่างกันนำมาซึ่งช่องว่างความไม่เข้าใจ ความไม่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ความขาดการยั้งคิด ความเย็นชาทางจิตใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ควบคุมได้ยากและหากลูกได้รับการชดเชยความรู้สึกที่หายไปจากเพื่อน หรือจากคนภายนอก ที่พาออกนอกเส้นทางของความสำเร็จก็ยากที่จะควบคุมได้ ช่องว่างของเวลาและการขาดการยึดโยงความสัมพันธ์ไว้ด้วยความรักและความอบอุ่น ผลักดันให้บรรยากาศในชุมชนท้องถิ่นเต็มไปด้วยความขัดแย้ง คือการวิวาท มั่วสุม และนิยมบริโภคสื่อ



บุชาและหารูปแบบชีวิตจากสื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ แต่การที่จะบรรลุเป้าหมายทั้งหลายเหล่านั้นได้จะต้องผ่านการเรียนการสอนที่สมบูรณ์ และควรได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมในฐานะพลเมืองไทยทุกคน แต่ความไม่พร้อมในหลาย ๆ ด้านของโรงเรียนแห่งนี้ที่ถูกหน่วยงานรัฐ มองข้าม ทอดทิ้ง เพิกเฉย ไม่สนับสนุนช่วยเหลือมานาน หากจะบรรลุเป้าหมายให้ได้ก็ต้องพัฒนาสาระที่เป็นจุดอ่อนคือ ภาษาอังกฤษ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ เช่น เกษตร ดนตรีไทย และทักษะทางอาชีพ

ในส่วนของผู้ปกครองนั้นปรารถนาเพียงเพื่อให้บุตรหลานมีครูที่เพียงพอ มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสม ได้รับการสนับสนุนด้านการเรียน ส่งเสริมกิจกรรมทั้งทางสังคม กีฬา และวัฒนธรรม ซึ่งความต้องการของผู้ปกครองสอดคล้องกับความต้องการของเด็ก ๆ ที่เรียกร้องให้มีครูมาสอนในวิชาที่เขารู้สึกยาก คือ “วิชาภาษาอังกฤษ แต่ก็อยากได้ครูสอนศิลปะ พลศึกษา ดนตรี นาฏศิลป์เบื้องต้น เพื่อเติมเต็มชีวิตในวัยเด็กให้สมบูรณ์”

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาบริบทของโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ทำให้ทราบถึงแนวทางในการสร้างรูปแบบสำหรับการพัฒนาผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กกว่าควรใช้ทิศทางพัฒนารูปแบบใด

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่า ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

Sabar&HaShahar (1999) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ เป็นการศึกษากรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม เช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการอบรมในโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจะช่วยสนับสนุนการทำงานของครู เพิ่มแรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังในโรงเรียนอีกด้วย

Robinson & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษากรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



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

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

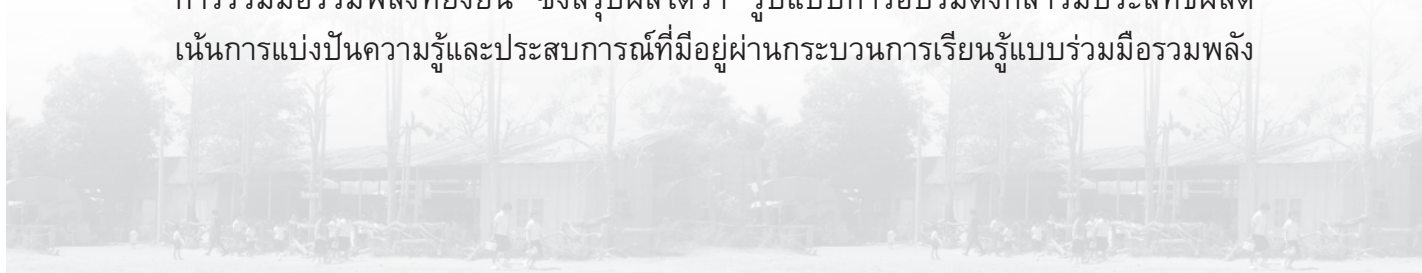
ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักวิจัยและครูมีอาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันวางแผนและเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัยคนที่สองและครูมีอาชีพ โดยใช้กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยน

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

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

ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการสัมมนากลุ่มใหญ่ ประเด็นของการสัมมนา คือ ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จุดด้อยของการฝึกอบรม วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การดำเนินงานนี้ใช้เวลา 1 วันครึ่ง

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



ระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลา และวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนาหรือจุดที่สนใจ ซึ่งเป็นเรื่องยาก

Evertson (1989) ศึกษาการพัฒนาและใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อปรับปรุงการจัดการห้องเรียนในระดับประถมศึกษา หลักการที่ใช้คือ ส่งหน่วยพัฒนาบุคลากรประจำเขตพื้นที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน จากนั้นผู้ให้การฝึกอบรมจะใช้เวลาเพิ่มอีก 2 สัปดาห์ สำหรับพัฒนาการนำเสนอ และกิจกรรมสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งจะจัดขึ้นก่อนวันเปิดภาคเรียน หลังจากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความรู้ เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลอง เพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่หรือการเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การสร้างกฎสำหรับพฤติกรรมต่างๆ ไป การสร้างกฎและกระบวนการสำหรับเรื่องเฉพาะได้แก่ ก) การใช้พื้นที่ในห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ข) การใช้พื้นที่นอกห้องเรียน ค) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียน ง) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมประจำวัน จ) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างกลุ่มย่อย

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน

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

ผลการศึกษาพบว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544) ศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ได้เสนอแนะว่า รูปแบบและแนวทางการพัฒนา



ข้าราชการครูไม่ควรจำกัดอยู่ที่การศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานเท่านั้น แนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรก็คือการพัฒนาโดยให้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะต่างๆ ไม่ต้องเสียเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจะทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545:49-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษา ทั้ง 3 ระบบ ได้แก่

1.1 การศึกษาในระบบ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

1.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา โดยที่การพัฒนาในลักษณะนี้จะต้องมีหน่วยงานประเมินและรับรองผลของการพัฒนาบุคลากร

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม บริบทโรงเรียน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา อาจใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ การจัดระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การแนะแนว และเพื่อการเสนอแนะ และการศึกษาต่อ



อรพรรณ พรสีมา และ พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ทำการสังเคราะห์การวิจัย และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำนวน 10 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการปียมิตรสัมพันธ์ 2) โครงการเครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์ 3) โครงการร่วมด้วยช่วยกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) โครงการร่วมสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการจุดประกายด้วยปลายพู่กัน 6) โครงการเครือข่ายสหมิตร 7) โครงการการมีส่วนร่วมกิจกรรมแบบผสมผสาน 8) โครงการธาตุนมร่วมใจ 9) โครงการการเรียนรู้คู่สัญญา 10) โครงการการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ไม่รู้จัก โดยโครงการดังกล่าวมีกรอบแนวคิดของการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลังจากนั้นครูนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องเรียน ระยะเวลาในการอบรมใช้เวลา 4 เดือน ผู้ให้การอบรมเป็นครูต้นแบบเป็นส่วนมาก และพบว่า การพัฒนาครูในลักษณะนี้จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องใช้รูปแบบการดำเนินงานประเมินครบวงจร PDCA ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) มีรายละเอียดการดำเนินงานคือ

- 1) มีการประชุมร่วมกันระหว่างวิทยากรผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน
- 2) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการอบรม อาจใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ผู้ที่เข้ารับการอบรม เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และตรงกับปัญหาที่ครูผู้เข้ารับการอบรมประสบอยู่
- 3) นำผลจากการศึกษาในข้อ 2) ไปจัดทำโครงการ แผนการฝึกอบรม โดยระบุวัตถุประสงค์ รูปแบบวิธีการ เนื้อหา ระยะเวลา แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสถานที่อบรมโดยแผนงาน โครงการจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การนำไปปฏิบัติ (Do) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) วิทยากรผู้ให้การอบรม จัดการอบรมตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ รูปแบบการอบรมมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมกับบริบทของครู สภาพพื้นที่
- 2) ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปจัดเตรียมกิจกรรม สื่อการเรียนการสอนและนำลงสู่การปฏิบัติการสอนจริงในห้องเรียน
- 3) ผู้เข้ารับการอบรมสังเกต เก็บ บันทึกข้อมูลความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนการสอน รวบรวมและสรุปปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนบันทึกเป็นข้อมูลเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป



ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหรือตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม นิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการดังนี้

1.1) เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะๆ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวบรวมข้อมูลบันทึกเป็นข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงพัฒนา และให้กำลังใจครูผู้เข้ารับการอบรม

1.2) วิทยากรผู้อบรมประชุมกับครูผู้เข้ารับการอบรมหรือการพบกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อพูดคุย ปรีกษาหารือ สะท้อนความคิดเห็นระหว่างกัน หรือร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือชื่นชมให้กำลังใจระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อลดความเครียดและเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติการสอน ช่วงเวลาที่ดำเนินการอาจเป็นช่วงนอกเวลาเรียน วันเสาร์-อาทิตย์ หรือตามความสะดวกของผู้เข้าร่วม ทั้งนี้ต้องเป็นการกระทำที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดช่วง

1.3) การพบปะสนทนาเป็นรายบุคคล ผู้ให้การอบรมอาจเข้าไปสอบถาม พูดคุยกับครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นการส่วนตัวและให้คำปรึกษาหารือตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจใช้เครื่องมือสื่อสารช่วย เช่น โทรศัพท์ หรือการพบปะพูดคุยโดยพบหน้ากันในช่วงเวลาหลังอาหารกลางวัน หลังเลิกเรียน การพบปะพูดคุยเป็นประจำจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ให้การอบรมและครูผู้เข้ารับการอบรมและจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอน

1.4) การประชุม สรุปผล จัดนิทรรศการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเสวนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและประเมินผลการอบรมพัฒนา

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

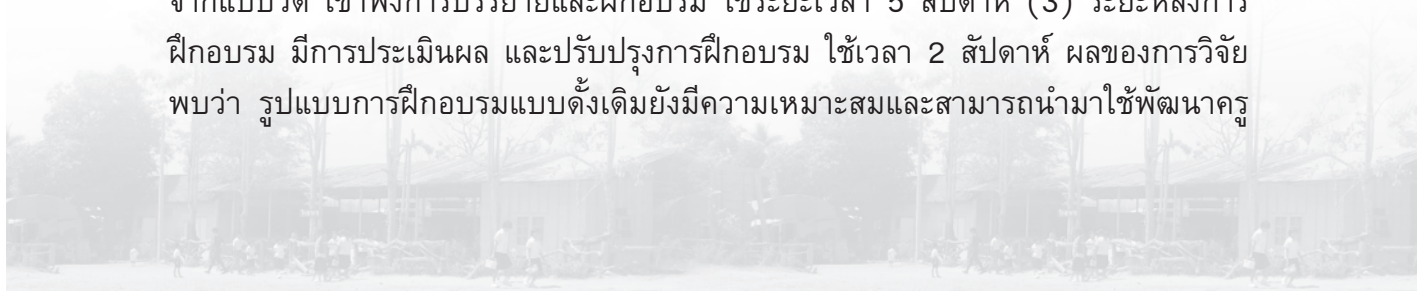
ขั้นตอนที่ 4 การลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Action) เป็นขั้นตอนการนำผลจากการตรวจสอบหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ หาสาเหตุข้อบกพร่อง หาทางแก้ไขปรับปรุงและนำไปปฏิบัติในลำดับต่อไป



ปิยะพร ศรีพลาวงษ์ (2546:108-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการวิจัยและ พัฒนารูปแบบการศึกษาอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษา : ครูบูรณาการ ประสานใจสู่ดวงใจ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาและนำผล การอบรมไปพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่ตนถนัดและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ตามสาระ วิชาต่างๆได้อย่างเหมาะสม สามารถส่งผลไปถึงผู้เรียนได้เป็นอย่างดี 2) ในด้านปริมาณครู เข้ารับการอบรมตามโครงการ 11 คน สามารถสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง หลากหลายถึง 11 เรื่อง ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์มีคุณค่า และสามารถส่งผลไปยัง ผู้เรียนได้อย่างดีเยี่ยม โดยได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์การประเมินให้เป็นครูผู้นำการปฏิรูป การเรียนรู้ชั้นเยี่ยม 10 คน และดี 1 คน ในภาพรวม ครูทั้ง 11 คน มีผลงานดีมาก 3) ในด้านคุณภาพ ครูสามารถใช้แหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นรวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้าน ชุมชนให้ความร่วมมือในการนำเสนอข้อมูลในท้องถิ่นให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ ผู้เรียนครู และชุมชนได้เรียนรู้กระบวนการคิด มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนา นวัตกรรมท้องถิ่นและชุมชนอย่างมีคุณภาพ ทำให้เกิดครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้

รำเพย ภาณุสิทธิกร (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 70) คิดเป็นร้อยละ 91.89 ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติโดยการประเมินตนเองจาก การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการเรียนตาม รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในระดับมากขึ้นไป ส่วนด้านพฤติกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรม จากการนิเทศโดยเพื่อนครู และโดยผู้วิจัยในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ พบว่า ครูผู้รับ การฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดกระบวนการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตาม แบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีข้อสังเกตว่าผู้เรียนมีความสุข สนุกในการเรียน ผู้เรียน ได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนได้ฝึกฝนการประเมินผล และ การค้นคว้าสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

ศศิธร เขียวกอก (2548) ศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม ครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training : SBT) โดยแบ่ง การดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการฝึกอบรม มีการเตรียมการจัด ทำหลักสูตร สำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 3 สัปดาห์ (2) ระยะการฝึกอบรม มีการวัดสมรรถภาพของผู้เข้ารับการอบรม จากแบบวัด เข้าฟังการบรรยายและฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ (3) ระยะหลังการ ฝึกอบรม มีการประเมินผล และปรับปรุงการฝึกอบรม ใช้เวลา 2 สัปดาห์ ผลของการวิจัย พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมยังมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้พัฒนาครู



ได้ดีเมื่อหน่วยงานต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ใหม่ ทักษะคติต่อการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความสามารถของตนเอง เพราะสามารถจัดได้สำหรับครูจำนวนมากและใช้เวลาสั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมแบบดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในด้านการลงมือปฏิบัติ ไม่ได้นำไปใช้จริง ส่วนการฝึกอบรมแบบ SBT จะมีประสิทธิภาพในแง่การลงทุนพัฒนา เห็นผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมยังสร้างบรรยากาศของการทำงานและการเรียนรู้ได้ดี เพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็น

ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม พบว่า ครูในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรมดีกว่า ผู้ประเมินมีอาชีพหากครูคนนั้นมีความรู้ และความสามารถอย่างแท้จริง ถูกต้องตามหลักการ เพราะจะมีจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือแนะนำได้ มีมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความไว้วางใจ จะรู้ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนผู้ให้การฝึกอบรมมีอาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกว้างขวางทำให้สามารถอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างไม่จำกัด มีประโยชน์ในแง่ความถูกต้องตามหลักการ ความคงทนของความรู้

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

สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมจากงานวิจัยข้างต้นได้ ดังนี้

1. ขั้นสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่มและเทคนิคการสนทนากลุ่ม
2. ขั้นตอนการออกแบบการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่มในการออกแบบ
3. ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ ใช้การฝึกปฏิบัติรายบุคคลในห้องเรียน
4. ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้การประชุมแลกเปลี่ยน
5. ขั้นนิเทศและติดตามผล ส่วนใหญ่ใช้การสนทนาเป็นรายบุคคล
6. ขั้นสะท้อนความคิด ส่วนใหญ่ใช้การสัมมนา
7. ขั้นประเมินผลการฝึกอบรม ใช้การสัมมนาและการประเมินความพึงพอใจ



การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานถือเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เพราะการพัฒนาครูแบบนี้ เป็นวิธีการที่ประหยัดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและครูผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างแท้จริง การพัฒนาเป็นไปโดยความสมัครใจ มิได้เป็นการสั่งการจากต้นสังกัด วิธีการพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดวัฒนธรรม การพัฒนางานแบบสม่ำเสมอ ต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผลการวิจัยและพัฒนาที่น่าจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทยในโอกาสต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโครงการที่ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ดังนี้

3.1 การเลือกพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากผลการประชุมเรื่องการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่อยู่ในเขตบริการของศูนย์ศึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและเป็นพื้นที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การประชุมได้เชิญชวนผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 5 โรงเรียน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

อำเภออุทัย

- โรงเรียนวัดสามบัณฑิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 32 คน ครู 3 คน
- โรงเรียนวัดกุ่มแต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 41 คน ครู 2 คน
- โรงเรียนวัดดอนพุดชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 190 คน ครู 11 คน



อำเภอภาชี

1. โรงเรียนวัดวิมลสุนทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 57 คน ครู 5 คน
2. โรงเรียนตะโกตอนหน้านาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 122 คน ครู 12 คน

3.2 วิธีการดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบ

3.2.1 การวิเคราะห์บริบท

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บริบทของโรงเรียนโดยใช้เครื่องมือ คือ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และตัวแทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง นำบริบทของโรงเรียนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลจากการวิเคราะห์ ยกร่างรูปแบบที่สอดคล้องกับทฤษฎีและบริบท

3.2.2 การยกร่างรูปแบบที่สอดคล้องกับทฤษฎีและบริบท

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน “รูปแบบการมีส่วนร่วม” ซึ่งเป็นรูปแบบที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และการผสมผสานกิจกรรมการฝึกอบรมเข้ากับการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในโรงเรียนของตนเอง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา จึงเป็นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) วิเคราะห์บริบท
- 2) ประชุมทีมวิจัยเพื่อยกร่างรูปแบบตามบริบท
- 3) นำเสนอร่างรูปแบบให้กับครูและตัวแทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 4) ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

3.3 การตรวจสอบรูปแบบ

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบ

- 1) แบบสัมภาษณ์คณะครูและนักการภารโรง เรื่องบริบทและพื้นที่ของโรงเรียน
- 2) แบบสัมภาษณ์นักเรียนและผู้ปกครองเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน



3) แบบสัมภาษณ์องค์กรที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการสถานศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

4) แบบสอบถามเรื่องผู้มีส่วนร่วมและรูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษา

3.4 การวิเคราะห์ผลรูปแบบ

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและบริบททั่วไปของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 5 โรงเรียนช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2554 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 เปิดเวทีสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ซึ่งประกอบด้วย นักเรียน ผู้ปกครอง องค์กรที่เกี่ยวข้อง และกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนทั้ง 5 แห่งระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2554

ระยะที่ 3 จัดทำรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียน

3.1 จัดทำแบบสอบถามเรื่องผู้มีส่วนร่วมและรูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 5 โรงเรียน

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาโรงเรียน (Model)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ



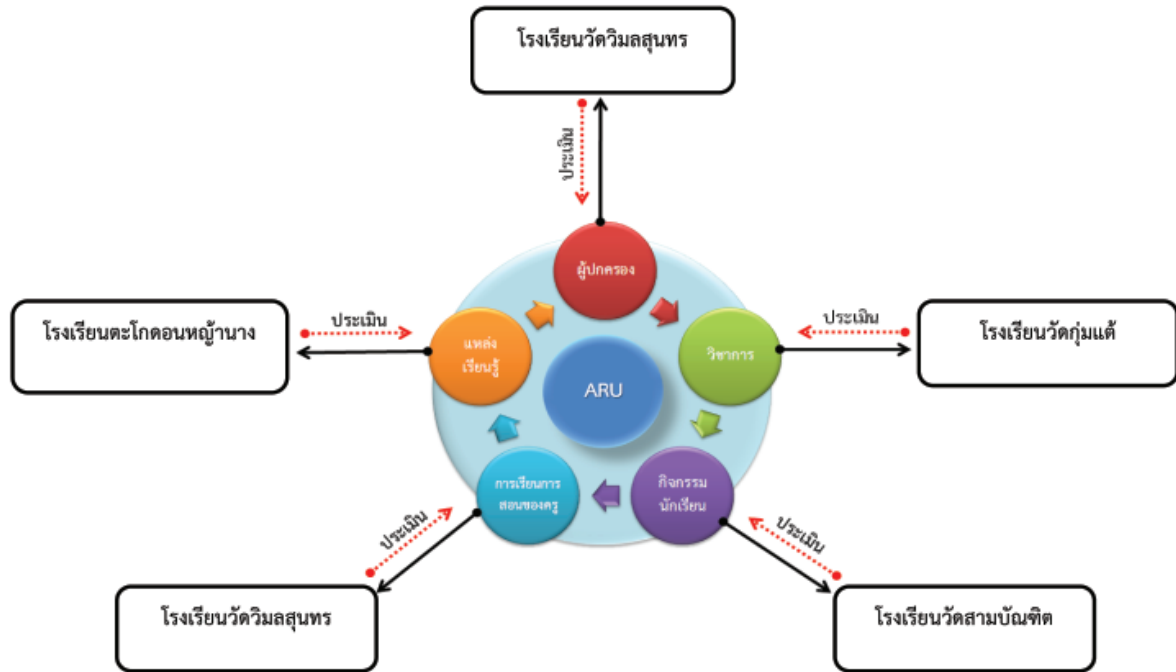
3.5 กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับบริบท

ภายใต้แนวคิดของการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการทั้งนักวิจัย ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียน โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ สร้างโรงเรียนให้เป็นศูนย์รวมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร่วมสร้างองค์กรให้เข้มแข็งเกิดขึ้นในชุมชน เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เป็นอย่างมีคุณภาพ



แผนภูมิ 1 : กรอบแนวคิดของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก





แผนภูมิ 2 : รูปแบบการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาโรงเรียน
 โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.6 กระบวนการนำรูปแบบการทดลองไปใช้

3.6.1 การเตรียมการ

- 1) ประชุมวางแผน ศึกษารายละเอียด วางตัวบุคคล กำหนดแผนและรายละเอียดการดำเนินการ
- 2) รักษารูปแบบและภารกิจของผู้เกี่ยวข้อง
 - โรงเรียนและบุคลากร
 - องค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิดทฤษฎีที่ใช้กำกับการดำเนินงาน



3) ประสานงานเพื่อทำความเข้าใจ แนวคิด วิธีปฏิบัติ กำหนดวันเวลา
ศึกษาแผนงานร่วมกัน เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน และเตรียมความพร้อม

4) ประสานงานกับท้องถิ่นเพื่อหาปัจจัยเกื้อหนุน

3.6.2 การวางแผนใช้รูปแบบ

1) ภาคส่วนมหาวิทยาลัย เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
คืออาจารย์ผู้สอนตามรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการลงพื้นที่ โดยสรรหาอาจารย์ที่มีภาระงาน
ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาชีพ

2) ภาคส่วนของโรงเรียน เตรียมศึกษาแนวทางการดำเนินงาน ได้แก่ ภารกิจ
ด้านวิชาการ กิจกรรมและระบบการดูแลช่วยเหลือ เพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับการ
ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

3) ดำเนินการเตรียมความพร้อมอาจารย์และนักศึกษา โดยแบ่งกลุ่ม
ภารกิจให้ความรู้ ฝึกปฏิบัติ และดำเนินการอบรมให้แก่นักศึกษา

3.6.3 การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ

1) อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องนำนักศึกษาลงศึกษาทำความเข้าใจพื้นที่ที่ได้
รับมอบหมาย

2) ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินการ ได้แก่

- ดำเนินการสอนวิชาต่างๆ ที่โรงเรียนของความช่วยเหลือ
- ดำเนินกิจกรรมตามแผนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- ดำเนินภารกิจช่วยเหลือและดูแลผู้เรียนตามแผนและรูปแบบที่

วางแผนไว้

3.6.4 การติดตามประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ

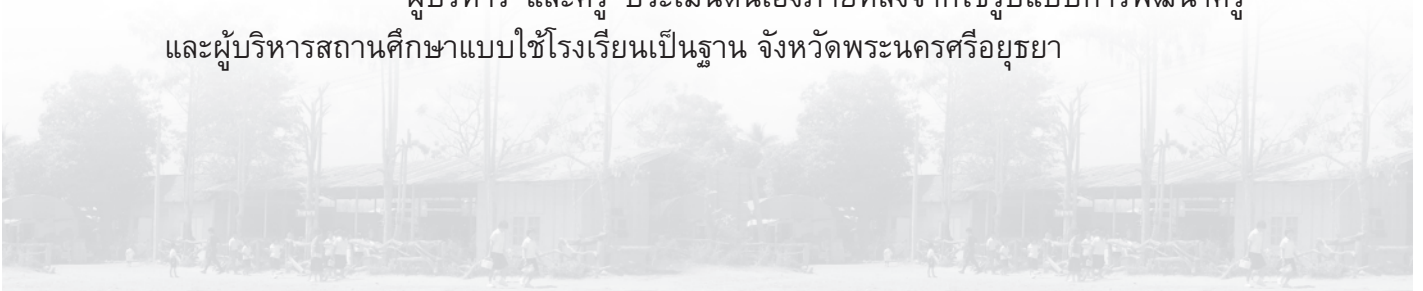
1) ระหว่างการดำเนินการ

ครู อาจารย์มหาวิทยาลัย ร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ
นักศึกษาอย่างใกล้ชิด แล้วสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
ในขณะปฏิบัติงาน

2) สิ้นสุดการดำเนินการ

จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) เกี่ยวกับผลการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้บริหาร และครู ประเมินตนเองภายหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



3.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7 เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบ

3.7.1 แบบประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)

3.7.2 แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สำหรับครู)

3.7.3 แบบประเมินภาพรวมผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา)



บทที่ 4

ผลการดำเนินงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์/สังเคราะห์บริบท และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

4.1.1 ภาพรวมของพื้นที่วิจัย

พื้นที่วิจัยที่อยู่ในความรับผิดชอบของนักวิจัย 6 คน คือ หัวหน้าโครงการ 1 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการโครงการ และอาจารย์จากคณะครุศาสตร์ 5 คน รับผิดชอบเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ และร่วมมือร่วมใจกับโรงเรียนคนละ 1 แห่ง ได้ร่วมกันวิเคราะห์พื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาจำนวน 5 แห่ง ได้ภาพรวมด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1.2 ภาพลักษณะของชุมชน

ชุมชนที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง อยู่ในพื้นที่ 2 อำเภอ คือ ตำบลดอนหญ้านางอำเภอกาฬสินธุ์ และตำบลสามัคคี อำเภอกุฉินารายณ์ โดยที่ตำบลดอนหญ้านาง เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา 2 แห่ง และอีก 3 แห่งอยู่ในตำบลสามัคคี การเดินทางติดต่อทั้ง 2 ตำบลนี้ไม่ยากนัก หากใช้รถส่วนตัว บริเวณพื้นที่ส่วนใหญ่ เดิมเป็นที่นาสำหรับทำการเกษตร ต่อมาถูกซื้อไปทำโรงงานอุตสาหกรรมหลายหมื่นไร่ การที่พื้นที่นาอันเป็นพื้นที่เพื่อการทำการเกษตรถูกปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่อุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพื้นที่ให้มีการรองรับรูปแบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมด้วยการติดถนน ปรับโครงสร้างพื้นฐานให้รองรับการย้ายถิ่นของแรงงานในรูปแบบต่างๆ การอำนวยความสะดวกด้วยไฟฟ้า ประปา เส้นทางคมนาคมขนส่ง ที่อยู่อาศัย ธนาคาร ร้านค้า และสถานประกอบการ

รูปแบบทางกายภาพปรับเปลี่ยนตามรูปแบบการดำรงชีวิต และรูปแบบการดำรงชีวิตก็ปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบของสังคมการผลิตที่ยึดระบบคุณค่าของเงินตรา เวลา และผลผลิตสูงสุด เพื่อหวังกำไรสูงสุด และอยู่ใต้อิทธิพลของทุน

การปรับเปลี่ยนรูปแบบทำให้โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนไป โดยเฉพาะการเข้าถึงบริการของรัฐด้านการศึกษา ผู้คนในชุมชนถูกแบ่งฐานะด้วยมูลค่าของรายได้ และทรัพย์สิน คนร่ำรวยมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม มีทางเลือกทางการศึกษา

มากกว่า จึงส่งบุตรหลานออกไปเรียนนอกพื้นที่ได้ ดังนั้นนักเรียนที่ตกค้างอยู่จึงได้แก่ บุตรหลานของคนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม เพราะฐานะยากจน เพราะพ่อแม่ขาดความพร้อมในการส่งเสริมเลี้ยงดูบุตร ขาดเป้าหมายในชีวิต และขาดแม้กระทั่งความเท่าเทียมในโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากภัยต่างๆ ทางสังคมได้ นักเรียนเหล่านี้ถูกส่งให้เข้าเรียนอยู่ในพื้นที่ของโรงเรียนทั้ง 2 ตำบลในพื้นที่ 5 โรงเรียน ซึ่งเป็นเพียงกลุ่มหนึ่งในอีกหลายๆตำบล ที่มีอยู่ดาษดื่น

4.1.3 ภาพต่อของโรงเรียนในกลุ่มวิจัย

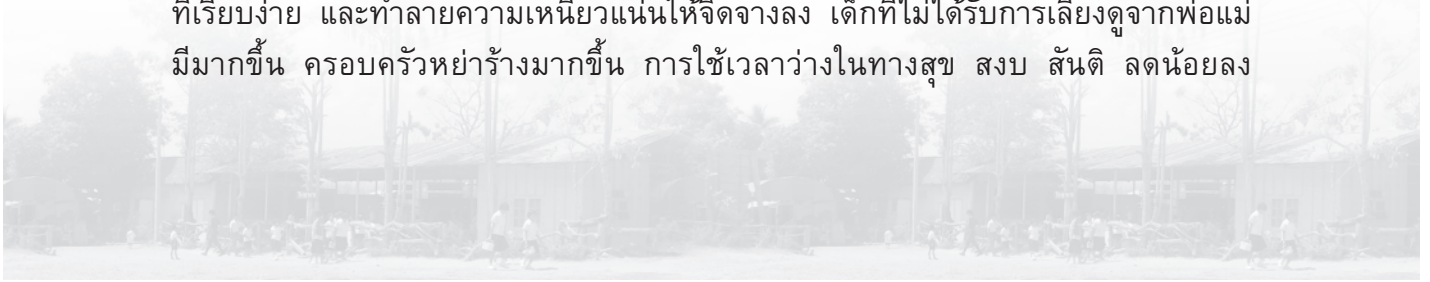
โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ที่คณะวิจัยได้เข้าศึกษาบริบทต่างๆ เพื่อทำการวิจัยนี้ คัดเลือกจากความต้องการของโรงเรียนเองที่ต้องการพัฒนาและต้องการความช่วยเหลือพร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกับคณะวิจัยที่ได้ศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งเป็นเจ้าของงานนี้

โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ต่างมีจำนวนนักเรียนไม่มากนัก เข้าข่ายจะถูกยุบได้ ตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึง 4 แห่ง ส่วนอีกแห่งหนึ่งมีจำนวนนักเรียนไม่แน่นอนขึ้นๆ ลงๆ อยู่ตลอดเวลา พื้นที่ทั้ง 5 แห่งยังคงแวดล้อมด้วยพื้นที่นา และเป็นถิ่นนาของนายทุน เพราะพ่อแม่และแม่ของนักเรียนส่วนใหญ่ทำงานในโรงงาน ส่วนปู่-ย่า ตา-ยาย รับจ้างเจ้าของมาทำนา และรับผิดชอบดูแลบุตรหลานแทนพ่อแม่ หากจะกล่าวถึงพื้นที่และสิ่งแวดล้อมทั้ง 5 แห่งนี้ กล่าวได้ว่าการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมจะเป็นที่สำหรับการให้การศึกษาแก่เด็กในเขตพื้นที่โรงเรียนเปิดบริการ

ต้นทุนของโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง มีไม่เท่ากัน กล่าวคือ บางแห่งมีต้นทุนสูง ทั้งต้นทุนเงินตรา สภาพแวดล้อม และต้นทุนของชุมชนแวดล้อม บางแห่งต้นทุนไม่มีเลย ทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นชุมชน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียนเอง บางแห่งต้นทุนภายในและภายนอกโรงเรียนเข้มแข็งมากแต่ขาดการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งจ้องจะยุบโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา บางแห่งมีความพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องการผลักดันให้โรงเรียนของตนเป็นโรงเรียนของลูกหลานให้ได้ความรู้ ปัญญา และความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้ตามศักยภาพแห่งตน

4.1.4 ภาพความเหมือนของปัญหา

พื้นที่โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง มีความเหมือนตรงกันที่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สภาพทางสังคมที่แวดล้อมโรงเรียนคืบคลานนำความเจริญก้าวหน้าเข้าสู่ท้องถิ่นที่แวดล้อม โรงเรียนจนทำให้ความเป็นปกติสุขของชุมชนเริ่มก้าวเข้าสู่ความล่มสลายทางวัฒนธรรมที่เรียบง่าย และทำลายความเหนียวแน่นให้จืดจางลง เด็กที่ไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่มีมากขึ้น ครอบครัวหย่าร้างมากขึ้น การใช้เวลาว่างในทางสุข สงบ สันติ ลดน้อยลง



อิทธิพลของสื่อมีผลต่อจิตใจเด็กมากกว่าคำสอนของพระ พ่อ แม่ ครูอาจารย์ รูปแบบของภาพตัวอย่างของบุคคลที่จะให้เด็กเลียนแบบ เปลี่ยนไปจากที่เคยยึดมั่นในคนดีมีคุณค่า กลายเป็นยาเสพติดเป็นทางออก ตลาดการซื้อขายยาเสพติดมีอยู่ให้เห็นโดยไม่มองว่าเป็นเรื่องน่ากลัว การบริโภคแบบทันสมัยเข้าครอบงำทุกครัวเรือน

นักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนทั้ง 5 แห่งนี้จึงมีพฤติกรรมที่ควบคุมได้ยาก คือขาดสมาธิในการเรียน ไม่มีสำนึกทางสังคม และจิตสาธารณะ ว่าเหว่ ขาดผู้ใหญ่ควบคุม สั่งสอนด้านศีลธรรม จริยธรรม ชอบมั่วสุม ไม่เชื่อฟังครูอาจารย์ และผู้ปกครอง ผลการเรียน ตกต่ำ คุณภาพชีวิตย่ำแย่

รูปแบบการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นไปตามสภาพ คือ สอนไปวันๆ ห่างไกลจากการดูแลของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การบริหารจัดการได้รับการดูแลส่งเสริมจากชุมชนและท้องถิ่นที่พยายามพยุงสภาพไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ครูอาจารย์รุ่นเก่าเริ่มเกษียณอายุผลัดใบเป็นครูพันธุ์ใหม่ที่มีประสบการณ์น้อย จิตวิญญาณแห่งความเป็นครูบกพร่อง เพราะการหล่อหลอมของสังคมแบบทันสมัยมีอิทธิพลเหนืออุดมการณ์ของรัฐ

4.1.5 ภาพความต่างของโรงเรียน

แม้ว่าโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง จะมีภาพความเหมือน แต่ในภาพความต่างก็ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดด้วยเช่นกัน คือ ความต่างของพลังต่างๆ ที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งมีครูและผู้บริหาร เป็นตัวขับเคลื่อนและมีชุมชนเกื้อหนุนผลักดัน

ภาพความต่าง คือ ความเข้มแข็งของคณะกรรมการโรงเรียน และผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความเข้มแข็งที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์เข้มแข็งมาก มีอุดมการณ์มาก ต่อสู้กับปัญหาด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู โรงเรียนที่มีต้นทุน มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้มแข็งมาก ๆ ก็มีโรงเรียนที่มีกำเนิดของความอ่อนแอทุกด้านก็มีรวมอยู่ในโรงเรียนทั้ง 5 แห่งนี้ ความต่างของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนอย่างเห็นได้ชัด เรามองเห็นภาพของนักเรียนที่ขาดคุณภาพ แต่โรงเรียนมีต้นทุนสูง บุคลากรอ่อนแอ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้มแข็ง นักเรียนที่ขาดคุณภาพเพราะโรงเรียนอ่อนแอทุกด้าน ไม่มีแรงขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนา โรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาเข้มแข็งแต่ชุมชนอ่อนแอ นักเรียนจึงมีสภาพเตี้ยตี้ย่ำแย่ โรงเรียนที่ดูเข้มแข็ง นักเรียนแข็งขันแต่ทางการไม่เอาด้วย มีแผนจะยุบทิ้ง

ด้วยภาพความต่างเหล่านี้ ประมวลได้ว่า สภาพการพัฒนาในอนาคต จักต้องดำเนินไปด้วยแนวคิดวิธีพัฒนาซึ่งเห็นพ้องต้องกัน คือ

- ละลายพฤติกรรมที่อ่อนแอของฝ่ายที่ยังจมอยู่กับปัญหาและยังไม่อาจแก้ไขได้



- ส่งเสริมและสร้างพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์และเป็นไปตามแนวทางของแนวโน้มทางการศึกษาแบบพึ่งพาตนเอง
- ปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบของสังคม แบบทันสมัย แบบสังคมทั้งเกษตรทั้งอุตสาหกรรม
- วิเคราะห์ต้นทุนทางสังคมของแต่ละแห่งให้ชัดเจน สร้างความร่วมมือและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต้นทุนที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมาย
- สร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับชุมชนและโรงเรียนด้านแนวคิดเชิงอุดมการณ์
- ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยรูปแบบการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ในฐานะที่ตนเป็นเจ้าของท้องถิ่นและชุมชน

4.1.6 ภาพการพัฒนาในอนาคต

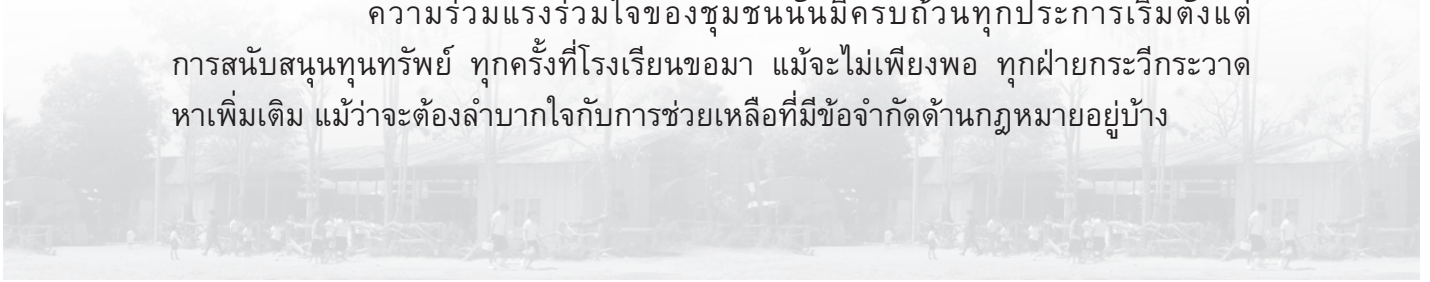
โรงเรียนต้องพึ่งพาตนเอง มีพื้นที่โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยสร้างแรงบันดาลใจที่ตรงตามความสนใจในการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง ใช้ระบบการวัดการประเมินและตรวจสอบที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนได้สร้างสรรค์เอง ทั้งนี้ฐานคิดในการพัฒนาของทุกฝ่ายยังคงต้องใช้ฐานคิดที่เป็นตัวของตัวเอง ปฏิเสธรูปแบบที่สั่งตรงจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับตนเอง มีการสร้างวัฒนธรรมในเชิงวิวัฒนาการมากกว่า การยอมรับจากภายนอกอย่างเต็มรูปแบบ คุณธรรมจริยธรรม ต้องเกิดจากการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง สร้างตัวอย่างในรูปแบบที่เป็นจริงทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน สร้างสำนึกและปลูกฝังคุณค่าอันควร มีกระบวนการลงโทษโดยระบอบของสังคม ส่งเสริมการศึกษาในท้องถิ่นที่เน้นความเท่าเทียม เป็นตัวของตัวเอง สร้างความเข้มแข็งผ่านกระบวนการทางสังคมที่เป็นธรรมชาติ

ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้ นั้น หมายถึง ชุมชนและมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ขับเคลื่อนต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน เสียสละ และมีอุดมการณ์ด้วยเช่นกัน

4.1.7 บทวิเคราะห์ : เสียงเรียกจากพ่อแม่... เสียงร้องจากลูกหลาน... เสียงเชียร์จากชุมชน...

โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชน ที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชัยภูมิที่เหมาะสมให้การศึกษาแก่บุตรยามเยาว์วัยเพราะเดินทางสะดวกมีภูมิทัศน์ที่น่าสนใจ แวดล้อมด้วยไร่นาสร้างเสริมสุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ความร่วมมือแรงร่วมใจของชุมชนนั้นมีครบถ้วนทุกประการเริ่มตั้งแต่การสนับสนุนทุนทรัพย์ ทุกครั้งที่โรงเรียนขอมา แม้จะไม่เพียงพอ ทุกฝ่ายกระวีกระวาดหาเพิ่มเติม แม้ว่าจะต้องลำบากใจกับการช่วยเหลือที่มีข้อจำกัดด้านกฎหมายอยู่บ้าง



ปราชญ์ชาวบ้านเป็นกลุ่มที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงด้านภูมิปัญญา เป็นรากเหง้าของความเข้มแข็งของชุมชน ส่วน อบต. ก็จ้างครูรุ่นใหม่มาช่วยสอนเด็กอนุบาล ชาวบ้านช่วยปรับปรุงสนามกีฬา ดูแลต้นไม้ สนามหญ้า ช่วยเงินไม่ได้ก็ช่วยแรง

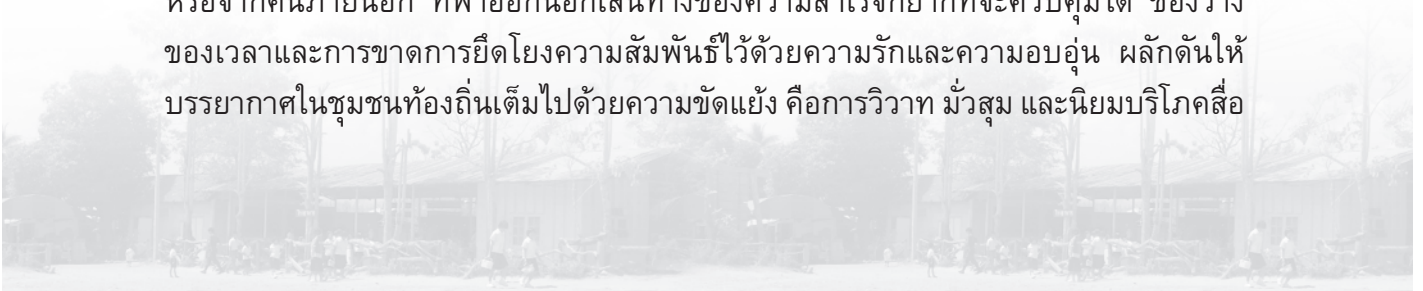
ความขาดแคลนด้านบุคลากรอันเป็นจุดอ่อนกลับกลายเป็นจุดแข็งที่ได้รับ จากชุมชน พวกเขาจึงระดมกำลังกันเข้าช่วยเหลือทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นการเฝ้าระวัง สิ่งแปลกปลอมจากภายนอก และการรับผิดชอบช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การกีฬา สังคม ศาสนา และศีลธรรม

ความเข้มแข็งของครู ความรักของนักเรียน ความเชื่อมั่นและความศรัทธา ของผู้ปกครอง เป็นปราการป้องกันสิ่งแปลกปลอมภายนอกไม่ให้เข้ามาบ่อนเซาะทำลาย โรงเรียนของพวกเขา แม้จะมีแรงกระตุ้นให้ชนบทอ่อนแอลง คนแก่อยู่บ้านเลี้ยงลูกหลาน เพราะพ่อแม่ต้องออกไปทำงาน รูปแบบการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้เปลี่ยนแปลง รูปแบบการดำรงชีวิตแบบครอบครัวที่ยึดโยงกันด้วยความรักหมดไปนั้นดูจะเป็นจุดเปลี่ยน สำคัญประการหนึ่งต่อสังคมตำบล “สามัคคีจิต” นี้ ไม่เว้นทุกครัวเรือนและโรงเรียน รากแก้วก็ได้รับผลกระทบของปัญหานี้ด้วยเช่นกัน

ผลเสียที่เข้ามาสู่ชุมชนอย่างเห็นได้ชัดคือ พ่อแม่ที่ไม่มีเวลาจะดูแล ลูกหลานต้องเข้าทำงานตามเวลาของโรงงาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการดำรงชีวิตที่ให้คุณค่า กับเวลา แล้วตีค่าให้เป็นค่าแรงเป็นรายชั่วโมง รายวัน และค่าตอบแทนที่เกิดจากการใช้ แรงงานฝีมือการทำงานและผลผลิตเป็นสำคัญ รูปแบบการดำรงชีวิตที่พ่อแม่ใกล้ชิดลูกๆ ค่อย ๆ หายไปจากสังคมลักษณะนี้ ปู่ย่าตายายที่อ่อนล้าจากการทำงานในไร่นาประกอบ กับสังขารที่ล่วงเลยทำให้ยากแก่การดูแลบุตรหลานอย่างเท่าทัน และที่ซ้ำเติมบุตรหลาน ของพวกเขาลงไปอีกคือ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งจะสร้างความกังวลให้กับสังคม มากขึ้น

รูปแบบของชีวิตที่เปลี่ยนไปนี้ยังรวมไปถึงลักษณะการบริโภคที่ต้องอาศัย เงินแลกซื้อซึ่งวัตถุแทนการแลกกันด้วยมิตรไมตรีเหมือนแต่ก่อน สภาพดังกล่าวเป็น ตัวกระตุ้นให้พ่อแม่ยังต้องต่อสู้นหาเงินมาใช้บริโภคให้เพียงพอ ซึ่งการต่อสู้ดิ้นรนนี้ ต้องแลกด้วยความอบอุ่น ความใกล้ชิดกับบุตรหลานของตน

การเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่เต็มไปด้วยความห่างเหินระหว่างกันนำมาซึ่ง ช่องว่างความไม่เข้าใจ ความไม่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ความขาดการยังคิด ความเย็นชาทางจิตใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ควบคุมได้ยากและหากลูกได้รับการชดเชยความรู้สึกที่หายไปจากเพื่อน หรือจากคนภายนอก ที่พาออกนอกเส้นทางของความสำเร็จก็ยากที่จะควบคุมได้ ช่องว่าง ของเวลาและการขาดการยึดโยงความสัมพันธ์ไว้ด้วยความรักและความอบอุ่น ผลักดันให้ บรรยากาศในชุมชนท้องถิ่นเต็มไปด้วยความขัดแย้ง คือการวิวาท มั่วสุม และนิยมบริโภคสื่อ



บุชาและหารูปแบบชีวิตจากสื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ซึ่งนั่นคือ “ลูกหลานของเรากำลังมีอิทธิพลภายนอกเข้ามาคุกคามด้านความคิด ความเชื่อ ทศนคติ รวมทั้งเป้าหมายในชีวิต”

โรงเรียนผลิตนักเรียนให้กับสังคมส่งต่อไปยังโรงเรียนมัธยมใกล้เคียงและชีวิตปักหลักอยู่ที่โรงงานอุตสาหกรรมในท้องถิ่นนี้เอง และเมื่อผลผลิตส่วนใหญ่เป็นเช่นนี้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างมีความเห็นพ้องต้องกันว่าอยากเห็นบุตรหลาน เรียนจบ มีความรู้ มีอนาคต ไปทำงานช่วยเหลือตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่สังคม มีจิตใจรักท้องถิ่น และมีโอกาสเข้าร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น ร่วมพัฒนาท้องถิ่น เป็นที่พึ่งแก่คนเฒ่าคนแก่ อีกทั้งหากสามารถสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมได้

แต่การที่จะบรรลุเป้าหมายทั้งหลายเหล่านั้นได้จะต้องผ่านการเรียนการสอนที่สมบูรณณ์ และควรได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมในฐานะพลเมืองไทยทุกคน แต่ความไม่พร้อมในหลาย ๆ ด้านของโรงเรียนแห่งนี้ที่ถูกหน่วยงานรัฐมองข้าม ทอดทิ้ง เพิกเฉย ไม่สนับสนุนช่วยเหลือมานาน หากจะบรรลุเป้าหมายให้ได้ก็ต้องพัฒนาสาระที่เป็นจุดอ่อนคือ ภาษาอังกฤษ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ เช่น เกษตร ดนตรีไทย และทักษะทางอาชีพ

ในส่วนของผู้ปกครองนั้นปรารถนาเพียงเพื่อให้บุตรหลานมีครูที่เพียงพอ มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสม ได้รับการสนับสนุนด้านการเรียน ส่งเสริมกิจกรรมทั้งทางสังคม กีฬา และวัฒนธรรม ซึ่งความต้องการของผู้ปกครองสอดคล้องกับความต้องการของเด็ก ๆ ที่เรียกร้องให้มีครูมาสอนในวิชาที่เขารู้สึกยาก คือ “วิชาภาษาอังกฤษ แต่ก็อยากได้ครูสอน ศิลปะ พลศึกษา ดนตรี นาฏศิลป์ เบื้องต้นเพื่อเติมเต็มชีวิตในวัยเด็กให้สมบูรณณ์”

4.1.8 ความสามารถและพลังของชุมชนคือจุดเปลี่ยนไปพลิกผันไปสู่โอกาส

“เข้มแข็งที่สุดคือครู! รักที่สุดคือเด็ก! อุ้มชูให้มากที่สุดคือชุมชน ใส่ใจให้มากที่สุดคือพ่อแม่” บทเริ่มต้นที่เกริ่นมานี้คือ ความเชื่อที่ผู้วิจัยเชื่อว่าเป็นจุดยืนที่สำคัญต่อการขัดขวางความพยายามของฝ่ายใดก็ตามที่ต้องการจะยุบโรงเรียน “รากแก้ว”

โดยจุดยืนของผู้วิจัยและฐานะของประชาชนคนหนึ่งมองว่า ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา คือผู้ที่ควรจะต้องตัดสินใจจะยุบโรงเรียนของพวกเขาหรือไม่ ซึ่งเสียงตอบก็พร้อมแล้วที่จะบอกว่า **“ไม่อย่างแน่นอน”** และสิ่งที่จะยืนยันว่าไม่ยุบก็เพราะโรงเรียนนี้มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

เงื่อนไขที่ 1 **เข้มแข็งที่สุดคือครู** คำกล่าวของครู 2 ท่าน มีแต่แนวทางที่เต็มไปด้วยความหวังและความพร้อมที่จะสู้ แม้ว่าอายุจะใกล้เวลาพักผ่อนจากราชการแล้วก็ตาม



เงื่อนไขที่ 2 **รักที่สุดคือเด็ก** ครูรักเด็กตั้งลูกหลานของตน นักเรียนที่รักและผูกพันกับครูทั้งสองมาก เพราะท่านสอนด้วยความรักความเข้าใจ และพร้อมที่จะเรียน บรรยากาศการเรียนการสอนเน้นความสัมพันธ์ที่ไร้รูปแบบ แต่ที่สัมผัสได้คือ **ความใกล้ชิด ความเมตตาของครู ความเสียสละของครู หล่อหลอมให้เกิดความรู้สึกตกผลึกที่เรียกว่า ความรัก ความผูกพัน**

เงื่อนไขที่ 3 **อุมซุให้มากที่สุดคือชุมชน** ความเข้มแข็งของคนในชุมชนที่ผันแปรความปรารถนาดีออกมาในรูปของพลังกาย พลังทรัพย์ และพลังปัญญาที่ร่วมกัน ประสานใจ สร้างเป้าหมายร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานที่สามารถดำเนินการได้เหมือนโรงเรียนทั่วไป มีสภาพภูมิทัศน์ที่ภาคภูมิใจของท้องถิ่น มีจิตวิญญาณของความเป็นโรงเรียนอยู่ต่อไปในท่ามกลางความละเลยขององค์กรภาครัฐที่ต้องรับผิดชอบคนในท้องถิ่น ยอมรับสภาพที่โรงเรียนถูกทอดทิ้ง ถูกมองข้าม และถูกระบุว่าหมดความจำเป็นที่ต้องให้บริการตามหน้าที่ของรัฐต่อไป

เงื่อนไขที่ 4 **ใส่ใจให้มากที่สุดคือพ่อแม่** จากสภาพที่ได้เห็นอย่างชัดเจนจากข้อมูลพบว่า พ่อแม่ของนักเรียนที่นี่มีความสนใจบุตรหลานของตน แม้ว่าจะมีฐานะยากจน แต่ก็รักบุตร คิดและอยากจะทำทุกวิถีทางตามสภาพ ตั้งความหวังไว้กับโรงเรียน อยากเห็นโรงเรียนเป็นที่พึ่งในการดูแลบุตรหลาน กุริกุจอช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้เท่าที่โรงเรียนจะร้องขอ หรือแม้ไม่ขอก็มาทุกคน มาด้วยใจ ทุกคนให้สุดกำลังเพื่อบุตรหลาน

จากการวิเคราะห์ที่ได้จากข้อมูลในพื้นที่ที่นำเสนอโดยภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอันได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน และสังเคราะห์จากผลการประเมินภายนอกซึ่งได้มีข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับครู นักเรียน และการบริหารงานนั้น ได้ข้อสรุปว่าโรงเรียนต้องการความช่วยเหลือด้านบุคลากร และวิธีการสอนเพื่อเติมเต็มความพร้อมนอกเหนือจากกำลังใจแล้วยังน่าจะต้องหยิบยื่นความช่วยเหลือปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบด้านการจัดการศึกษาให้เสมอภาคเท่าเทียม ในฐานะประชาชนคนไทย

ผู้วิจัยคิดว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏไม่อาจปฏิเสธพันธกิจอันนี้ได้ ในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยของชุมชนเป็นสถาบันหลักในการผลิตครูที่มีการพัฒนาทั้งทฤษฎีและหลักการด้านการจัดการศึกษาประเด็นหลักที่ชัดเจนและสามารถลงความเห็นได้ตรงกันทุกฝ่าย คือ ขาด “ครูที่มีความเหมาะสมจะมาแก้ปัญหาในทักษะที่ครูไม่ถนัดคือ ภาษาอังกฤษ ขาดการพัฒนาครูแบบใหม่ ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะเวลาของครูทุ่มเทไปกับการดูแลเด็ก ๆ จนไม่มีเวลาจะพัฒนาตนเอง ความหวังของเด็ก ๆ



และความฝันของครูคงสอดคล้องกับอีกหลาย ๆ โรงเรียนในประเทศไทยที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาครูแบบที่เหมาะสมภายใต้สภาวะที่ไม่พร้อมที่สุดท้ายคือ ความพยายามที่จะทำให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยมีครูและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นหลักการสำคัญให้ได้

4.2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครู

4.2.1 รูปแบบการดำเนินการและการมีส่วนร่วม

ตัวหลักการขับเคลื่อน : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เนื่องจากการพัฒนาครั้งนี้อนุสนธิจากการเริ่มต้นที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในท้องถิ่น ซึ่งบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นถูกกำกับไว้โดยหน้าที่ ในบทบาทของครู “ครู” และผลิตครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาให้เป็นไปตามแก่นแท้และเจตนารมณ์แห่งหน้าที่ ตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏและคณะครุศาสตร์ร่วมกันคือ

“แหล่งการจัดการความรู้ทางปัญญา พัฒนาครู และท้องถิ่น เกษตรอุตสาหกรรมสืบสานวัฒนธรรมมรดกโลก” ในการนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาซึ่งได้เป็นผู้มีบทบาทนำในการดำเนินการร่วมกับกลุ่มต่อไปนี้

- กลุ่มคณะครู
- กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา
- กลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
- กลุ่มวิทยากรภายนอก
- กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน
- กลุ่มคณะที่ปรึกษาของสถานศึกษา และ
- กลุ่มผู้สนับสนุนสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเครือข่ายของวิถีชีวิตชุมชนที่เป็นหัวใจสำคัญที่อยู่กันแบบพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งในชุมชนด้วยกันและกับชุมชนอื่น แต่ละกลุ่มเหล่านี้จะมีบทบาทโดดเด่นมากน้อยต่างกัน ทั้งในกิจกรรมที่ตนเองถนัดหรือมีเพียงบทบาทในการสนับสนุนในกิจกรรมที่ตนเองถนัดแต่ทุกกลุ่มจะร่วมกันทำงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังแม้บทบาทต่าง ๆ จะมีทั้งบทบาทที่ตายตัวหรือปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ก็ตาม



แต่แม้ว่าจะไม่มีการวางบทบาทที่ตายตัวในกลุ่มเครือข่ายการมีส่วนร่วมก็ตาม แต่ก็ยังมีบทบาทที่พอจะคาดหวังในกิจกรรมต่าง ๆ ivo อย่างหลวม ๆ ได้บ้าง เช่น การระดมทุน การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ เป็นต้น

วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบใหม่ : ครู นักศึกษา นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ไปพร้อมกัน

ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนร่วมกันจึงได้ปรากฏบทบาทการดำเนินงานที่เปิดประเด็นด้วยการที่คณะวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในนามสถาบันวิจัยและพัฒนาเข้าร่วมสำรวจพื้นที่อันเป็นปัญหา คือ สถานที่โรงเรียนขนาดเล็กทั้งหลายตั้งอยู่ และได้เจาะจงเลือก 5 โรงเรียนตามลักษณะที่ควรจะเป็นคือผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่างสนใจการพัฒนาาร่วมกันภายใต้การผลักดันขององค์กรท้องถิ่นแล้วเริ่มดำเนินการสำรวจปัญหา ศึกษาบริบททั้งในท้องถิ่นและวิเคราะห์สภาพโรงเรียนไปพร้อม ๆ กันภายใต้การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่คณะวิจัยจึงได้บทสรุปที่สำคัญ 4 ประการคือ **ฐานคิด การมีส่วนร่วม พลังขับเคลื่อน หลักเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนเข้มแข็ง**

4.2.1.1 ฐานคิดการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 นั้น ได้เสนอให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาด้วย อีกทั้งยังเสนอให้พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น

สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้รูปแบบการบริหารการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะได้รับความร่วมมือร่วมใจแล้ว ยังจะมีผลให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสามารถพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

เพราะการให้ชุมชนได้ร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนในนามของคณะบุคคลหรือบุคคล ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนเป็นรูปแบบที่เชื่อว่า จะสามารถได้บุคคลที่ได้รับความศรัทธาและไว้วางใจว่า พวกเขาจะมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และสามารถ



จะติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างใกล้ชิด และหากมีหนทางพวกเขาจะสามารถผลักดันให้โรงเรียนปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้การศึกษามีคุณภาพตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้

4.2.1.2 พลังขับเคลื่อน

ประการแรก: แนวการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

แต่เดิมนั้นการจัดการศึกษาของไทย ครูมีบทบาทสำคัญยิ่ง อำนาจสูงสุดอยู่ที่ครู ที่เปรียบเปรยกันว่าที่ผ่านมาครูเป็นศูนย์กลาง รูปแบบการจัดการศึกษาในห้องเรียนเป็นอำนาจอันเบ็ดเสร็จของครูที่จะดำเนินการถ่ายทอดความรู้ไม่ว่าจะโดยวิธีสอนบอกเล่า ถือกันว่าเป็นการจัดการศึกษาแบบอำนาจรวมศูนย์

กระบวนการเมื่อความเจริญก้าวหน้าเคลื่อนโลกไปเรื่อย ๆ ระบบคิดเกี่ยวกับการศึกษาเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน การเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม เชื่อมโลกของข้อมูลข่าวสารให้จับใจ ทันใจมากขึ้น ส่งผลสะท้อนต่อรูปแบบการศึกษาในพื้นที่แคบ ๆ ที่ไม่สามารถจะผลิตสร้างคนให้เข้มแข็งเท่ากัน และตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จู่โจมเข้ามาได้ **แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่รวมศูนย์อยู่ที่ครูปรับเข้าไปอยู่ที่ผู้เรียน โดยให้นักเรียนเป็นสำคัญคือการสอนที่ยึดเอาความหลากหลายของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง** ซึ่งหมายถึงอัตลักษณ์ของการศึกษาเปิดกว้างมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ดังนั้นหากจะพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มีโอกาสด่าง ๆ เสมอภาคกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมากกว่าให้ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น “ครู” และแนวทางการสอนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ให้มีลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์และส่งเสริมความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น

ประการที่สอง: วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่

การปรับสภาพการเรียนการสอนให้เป็นโรงเรียนที่มีแหล่งเรียนรู้ ซึ่งการสร้างโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้คือเรียนรู้ชีวิตจริงที่มีโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทนำในการอนุรักษ์ดำรงภูมิปัญญาพื้นบ้าน ผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาเรียนรู้ที่เป็นมิตร มีกิจกรรมที่สอดคล้องและส่งเสริมความสนใจ ตามลักษณะ บุคลิกภาพและวัยของผู้เรียน และที่จะขาดเสียมิได้คือโรงเรียนควรเป็นแหล่งปมเพาะคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งบุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ อีกด้วย



4.2.1.3 หลักเศรษฐกิจพอเพียง

จะด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตามสังคมของเราที่เคยเรียบง่ายและสุขสบายแบบสมถะ ค่อย ๆ ก้าวไปสู่กับดักของโลกาภิวัตน์ ทำให้เราปรับเปลี่ยนทัศนกรรมการมองโลก ทรัพยากรทุกชนิด แปรเป็นสินค้าที่มีราคา ไม่เว้นแม้แต่ความรู้และการศึกษา ภาวะการณ์มองชีวิตที่เต็มไปด้วยการตีราคา ทำให้เราสมยอม สยบยอม หรือโอนอ่อนผ่อนตามต่อคำว่า “ธุรกิจ” ซึ่งเป็นศัพท์หุรุมมาแทนที่คำว่าเงินตรา และเงินตรากลายเป็นตัวบ่งบอกความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งตัวบุคคลด้วยเช่นกัน สังคมเราไม่ไหวตัวเลยว่าเราไม่เคยมีความสุขอย่างแท้จริงไม่ว่าจะหาเงินมาได้เพียงไร?

แล้วเราจะก้าวให้พ้นกับดักแห่งเงินตราไปได้อย่างไร

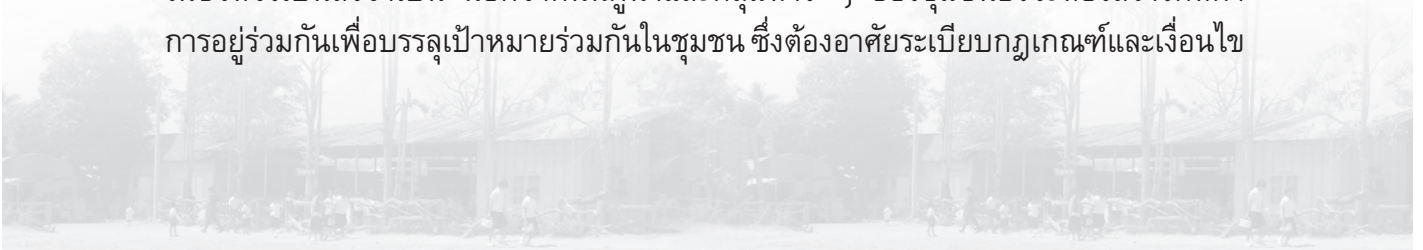
คำตอบคือการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวทางในการก้าวข้ามไม่ว่าจะเป็นระดับปัจเจก ระดับครอบครัว หรือระดับชุมชนก็ตาม ซึ่งมีกิจกรรมเป็นรูปธรรม ได้แก่ การทำบัญชีครัวเรือน แนวทางการพึ่งตนเอง แนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ แนวทางเกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น

ด้วยแนวทางตามพระราชดำริเหล่านี้ สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นแม่บทของชุมชนในการสร้างจิตสำนึกใหม่คือ ทัศนกรรมการมองโลกการก่อร่างของอุดมการณ์ใหม่ในการดำเนินอุดมการณ์ทุนนิยมใหม่ จึงต้องเริ่มกันที่การปลูกฝังด้วยระบบการศึกษา มันจึงจะผลิตดอกออกผล เป็นที่ยั่งยืนได้ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดต้องดำเนินการนั้น ถือเป็นความเคลื่อนไหวครั้งสำคัญที่จะทำให้สังคมอยู่รอดได้

4.2.1.4 ชุมชนเข้มแข็ง

ชุมชนกับโรงเรียนนั้นควรจะมีความสัมพันธ์แนบแน่น เพราะทั้งสองสถานะนี้ต่างเป็นหน่วยที่ต้องดำรงอยู่เพื่อกันและกัน ชุมชนที่อยู่ในภาวะการณ์ที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ถือเป็นชุมชนที่อ่อนแอ และในทำนองเดียวกันสถานศึกษาไม่ได้รับการดูแลจากชุมชนในการจัดการศึกษา สถานศึกษานั้นก็ย่อมต้องอ่อนแอ

ชุมชนดำรงอยู่ได้และมั่นคงด้วยความสามารถของคนกลุ่มต่าง ๆ ที่จะจัดการกับปัญหาร่วมกัน ผู้คนใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างปลอดภัย มีเป้าหมายร่วมกันในการดำรงชีวิต ดังนั้นชุมชนต้องสร้างเข้มแข็งให้กับตนเอง โดยใช้ภูมิปัญญาสร้างคน สร้างฐานความรู้ในการทำมาหากิน สร้างแหล่งผลิต เพื่อการบริโภค บริหารจัดการทรัพยากรได้ด้วยตนเอง มีเครื่องอุปโภคบริโภคพอเพียง ป้องกันและตั้งรับกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำลายหรือสลายคนเป็นชุมชนได้ ฉะนั้นการเรียนรู้ทั้งประโยชน์และโทษของสรรพสิ่งในชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนั้นผู้นำและกลุ่มต่าง ๆ ของชุมชนยังจะต้องสร้างกติกากการอยู่ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในชุมชน ซึ่งต้องอาศัยระเบียบกฎเกณฑ์และเงื่อนไข



ทางจริยธรรมที่จะทำให้ผู้คนมีความประพฤติดีงาม มีความรักต่อชุมชนท้องถิ่น และมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อชุมชน ซึ่งการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของชุมชนนี้จะทำให้ชุมชน มีอำนาจในการขับเคลื่อน ผลักดัน และต่อรอง รวมทั้งมีอิสระในการดำรงชีวิต ทุกสิ่งล้วนมีผลต่อมิติต่าง ๆ ในชุมชน ไม่ว่าจะในด้านชีวิต สังคม ประเพณีและวัฒนธรรมก็ตาม

สถานศึกษาเป็นแหล่งรวมของการสร้างคนรุ่นหลังของชุมชน ที่ต้องอาศัยการ “สอนสั่ง สืบทอด ส่งต่อ” องค์ความรู้ชนิดต่าง ๆ ในชุมชนให้ความรู้ทุกเรื่องเชื่อมโยงสัมพันธ์สอดคล้อง จัดวิชาความรู้ให้กลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกัน ให้สังคมเป็นปึกแผ่นให้ได้ นั่นก็คือสังคมพึ่งตนเองได้ เพราะความรู้ที่ดำรงอยู่ เกิดจากการส่งผ่านให้คนรุ่นหลังสามารถพึ่งตนเองได้ นั่นคือสังคมนั้นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ดำเนินอยู่ภายในบริบทชีวิตและวิถีแห่งชุมชนนั่นเอง

ด้วยความสำคัญของคนเข้มแข็งในชุมชนที่จิตต้องสร้างให้เกิด และให้มีอันเป็นปราการป้องกันการสลายชุมชน การจัดการศึกษาต้องริบเร่ง ปลุกฝังอุดมการณ์ชุมชนให้ทันการก่อนชุมชน ล่มสลาย

บทผนวก ภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมผ่านยุทธศาสตร์ 4 ประการ ที่กล่าวมา ประสานความร่วมมือกับกลุ่มต่าง ๆ ที่ต้องขับเคลื่อนร่วมกัน ผลักดันขับเคลื่อน โดย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้วาดภาพประกอบการคิดให้เกิดความเข้าใจในหลักการดำเนินการขับเคลื่อนครั้งนี้ดังนี้



4.2.2 หลักการ (Concept): ฐานคิดการมีส่วนร่วม



แผนภูมิ 1 : กรอบแนวคิดของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครู/ผู้บริหาร

4.3.1 การขับเคลื่อนที่เกิดการจากความร่วมมือ : ส่งผลต่อการตื่นตัว ตื่นรู้ ของทุกฝ่าย

อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเริ่มตื่นตัวต่อการลงพื้นที่
ในการจัดประชุมกลุ่มในระหว่างอาจารย์ร่วมโครงการด้วยกัน เพื่อระดมสมองเสนอแนวคิด
และร่วมตัดสินใจมีการทบทวนศึกษาริบทของมหาวิทยาลัย ศึกษาความพร้อมแล้ว
วิเคราะห์เนื้อหารายวิชาประมวลเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องระหว่างบทบาทของนักศึกษา



ในฐานะผู้เรียนครูศาสตร์กับบทบาทของครูพันธุ์ใหม่ในอนาคตตดกผลึกแล้วจึงสรุปได้ว่าการผสมผสานบทบาทแล้วบูรณาการให้เชื่อมโยงระหว่างความเป็นผู้เรียนกับการเป็นผู้สอนหน้าจะสะท้อนและเรียนรู้ได้จากกระบวนการ 4 กระบวนวิชาคือ ประการที่หนึ่ง กระบวนวิชาทางภาษาที่ผู้เรียนอาจได้มีโอกาสฝึกฝนเพิ่มเติมและสร้างความชำนาญได้ หากได้ใช้ภาษาในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประการที่สอง กระบวนวิชาประวัติศาสตร์ศึกษาไทยและกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาซึ่งนอกจากจะเรียนรู้ภาคทฤษฎีแล้วก็ควรจะได้มีโอกาสศึกษาสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ในชุมชนและโรงเรียนด้วย ประการที่สาม กระบวนวิชาการศึกษาไทยและความเป็นครูไทยซึ่งผู้เรียนควรจะได้ศึกษาบริบทจริงในพื้นที่แห่งความเป็นครูแล้วเทียบเคียงกับแนวทางหลักที่จักได้สรุปศึกษาเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

จากที่ได้กล่าวสรุปถึงรายละเอียดเบื้องต้นจึงได้ร่วมกันวางแผนกับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาทั้ง 3 กลุ่มนี้ประกอบด้วยนักศึกษาหลากหลายสาขาของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ ดำเนินการให้เล็อกกลุ่มปฏิบัติงานตามความสนใจของผู้เรียนดังต่อไปนี้

1. กลุ่มวิชาการ ดำเนินการฝึกศึกษาและเรียนรู้ด้านบทบาทความเป็นครูในวิชาหลักภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์

2. กลุ่มพัฒนาผู้เรียน ดำเนินการฝึกศึกษาและเรียนรู้ด้านหน้าที่ความเป็นครูกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมกีฬา ศิลปะ เกษตร ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

3. กลุ่มส่งเสริมดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการพัฒนาภูมิทัศน์อันได้แก่ ห้องสมุด ห้องพยาบาล ผักสวนครัว กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง ในการนี้ได้ประสานร่วมมือจากภาคเอกชนและชุมชนในท้องถิ่นให้ร่วมด้วยช่วยเหลือและร่วมมือฟื้นฟูโรงเรียนหลังมหาอุทกภัย 54 อย่างดีเยี่ยมด้วยการซ่อมโรงเรียนและปรับภูมิทัศน์

เมื่อนักศึกษาวางแผนพูดคุยและเตรียมการเรียบร้อยแล้วจึงดำเนินการลงพื้นที่ปฏิบัติงานตามแผนเป็นเวลา 6 สัปดาห์ตามกำหนดการที่ได้ประสานกับสถานศึกษา ทั้ง 5 แห่ง ที่ถูกเลือกเป็นพื้นที่ดำเนินการ

เกิดแรงกระเพื่อมที่สำคัญในฝ่ายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารและครูอาจารย์ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมสร้างแรงจูงใจในวันหยุดราชการเป็นเวลา 2 วัน เพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการเข้าร่วมการดำเนินการซึ่งต้องเป็นทั้งผู้เรียนรู้วิทยาการใหม่จากมหาวิทยาลัยและร่วมเป็นผู้ดูแลเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา กับนักเรียนไปพร้อมกันซึ่ง



ในการนี้ครูอาจารย์ต่าง ๆ รู้สึกได้ว่าโรงเรียนนั้นกำลังได้รับการเหลียวแลจากสังคม หลังจากที่ต้องต่อสู้กับปัญหากับความไม่พร้อมมายาวนาน ครูทั้งหลายจึงได้ร่วมกันระดมความเห็นและเสนอแนะให้โรงเรียนร่วมศึกษาเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันใน 4 ประเด็นดังนี้

1. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอน
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
3. ด้านกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ
4. ด้านภูมิปัญญาและความร่วมมือกับชุมชน

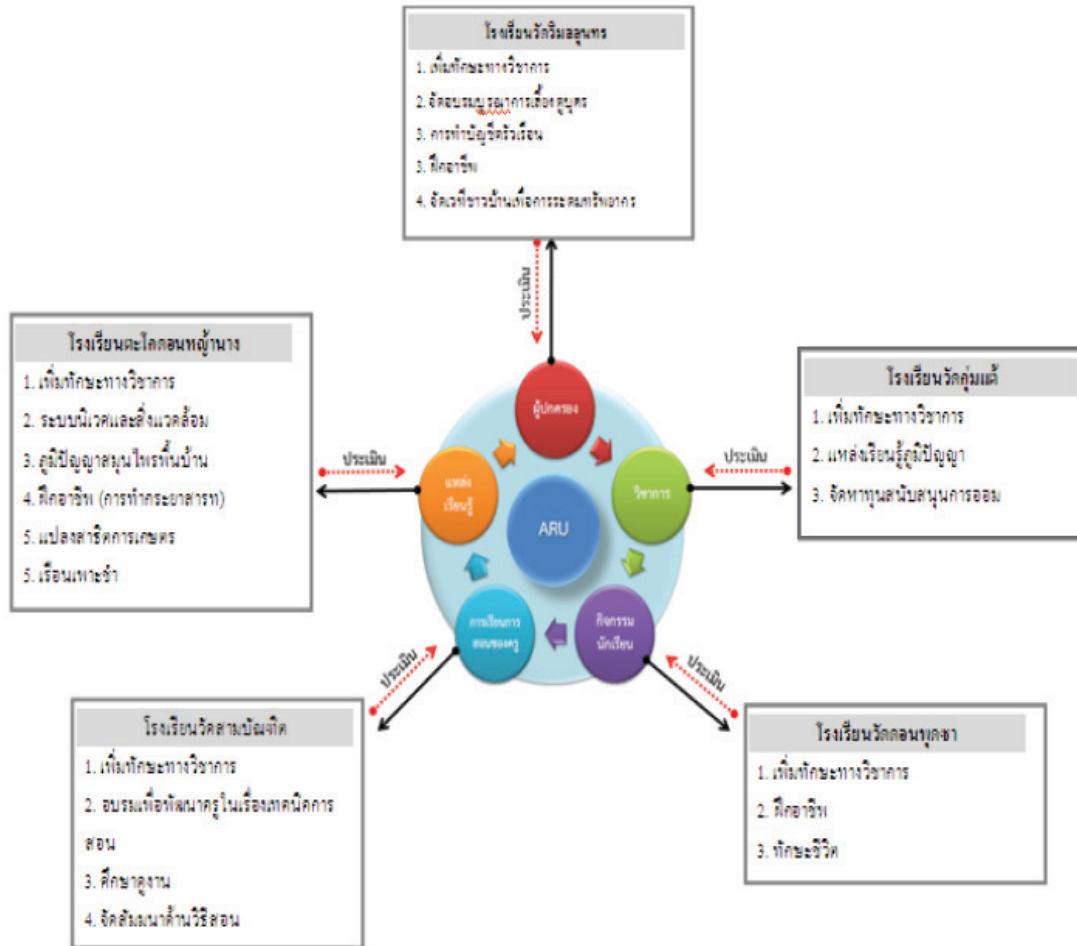
เมื่อได้ร่วมมือเสนอปัญหาความต้องการแล้ว โรงเรียนจึงเตรียมความพร้อมให้เด็กนักเรียนแต่ละโรงเรียนได้มีเวลาและตารางเรียนที่สอดคล้องกับเวลาของนักศึกษาที่จะเดินทางเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

ที่กล่าวว่าเป็นแรงกระเพื่อมในโรงเรียนคือมีการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตคือครูที่ได้รับทราบแล้วตื่นตัวในการทำความเข้าใจและสอดส่องดูแลนักเรียนร่วมกับนักเรียนไปพร้อม ๆ กัน ส่วนนักเรียนนั้นตื่นเต้น สนุกสนาน สุขใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนใฝ่รอเวลาที่พี่ ๆ จะเข้ามาสอนอย่างกระวนกระวาย

ส่วนองค์กรปกครองท้องถิ่นและผู้นำชุมชนต่างได้มีโอกาสได้เข้าร่วมนำเสนอรายละเอียดด้านบริบทท้องถิ่นและโรงเรียนทำให้มหาวิทยาลัยได้รับทราบข้อมูลวิเคราะห์ปัญหาและสามารถหาแนวทางดำเนินการได้สอดคล้องกับความเป็นจริง อีกทั้งชุมชนยังให้ความร่วมมือสนับสนุนด้านความพร้อมอัน ได้แก่ ทุนทรัพย์และเข้าร่วมกิจกรรมตามโอกาสต่าง ๆ



4.4 สรุปการนำรูปแบบการพัฒนาครู/ผู้บริหารสถานศึกษาไปทดลองใช้กับ โรงเรียนขนาดเล็ก



แผนภูมิ 3 สรุปการนำรูปแบบการพัฒนาครู/ผู้บริหารสถานศึกษา
 ไปทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการวิเคราะห์บริบททั่วไปของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
 ครั้งนี้ได้พบปัญหาที่สอดคล้องกับรายงานการวิจัย เรื่อง “การวิจัยและพัฒนานโยบาย
 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา” คือ ปัญหาด้านการเรียนการสอนเกี่ยวกับด้าน
 ผู้เรียน ด้านครู บุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเมื่อพิจารณา
 ถึงสาเหตุก็มักจะพบปมแห่งการเป็นเหตุของปัญหาที่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยดังกล่าว

งานวิจัยนี้จึงยึดแนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยปรับแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามรูปแบบดังต่อไปนี้

4.4.1 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง จะเริ่มดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้อยู่โดยใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยเริ่มจากการออกแบบ ศึกษา คิดค้นแนวทางการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต เช่น ระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาชาวบ้าน การทำแปลงสาธิตทางการเกษตร เรือนเพาะชำ โดยการพิจารณาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่คำนึงถึงขีดความสามารถของบุคลากร ภาระประโยชน์ ครอบคลุมเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมและความสะดวกต่อผู้เรียนรู้ ซึ่งได้แก่ นักเรียน และบุคคลภายนอก ส่วนกิจกรรมที่ผู้เรียนจะสามารถร่วมกระบวนการได้คือการสืบค้น ข้อมูล อธิบายหรืออภิปรายถึงจุดดี จุดด้อย สำรวจและรับประสบการณ์ตรงจากของจริง การสามารถนำเสนอในสิ่งที่ตนเรียนรู้ และสุดท้ายสามารถประเมินผลการเรียนรู้ในแหล่ง เรียนรู้นั้น ๆ

ประโยชน์ของการสร้างแหล่งเรียนรู้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและ บุคลากรต่าง ๆ รวมทั้งผู้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน จัดทำองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิด สรุปรวบรวมข้อมูลความรู้

โอกาสนี้ ผู้สอนคือครูนั้นสามารถจะทำการประเมินผลการเรียนรู้ได้รอบด้าน และครบกระบวนการซึ่งการศึกษาที่เน้นสภาพจริงเช่นนี้ได้ถูกเสนอไว้ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 แต่ สถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังไม่เล็งเห็นความสำคัญมากนัก หากโครงการวิจัยฉบับนี้จะหยิบยก มาเป็นประเด็นสำคัญก็น่าจะเห็นการขยับเขยื้อนรูปแบบการสอนในลักษณะนี้ได้

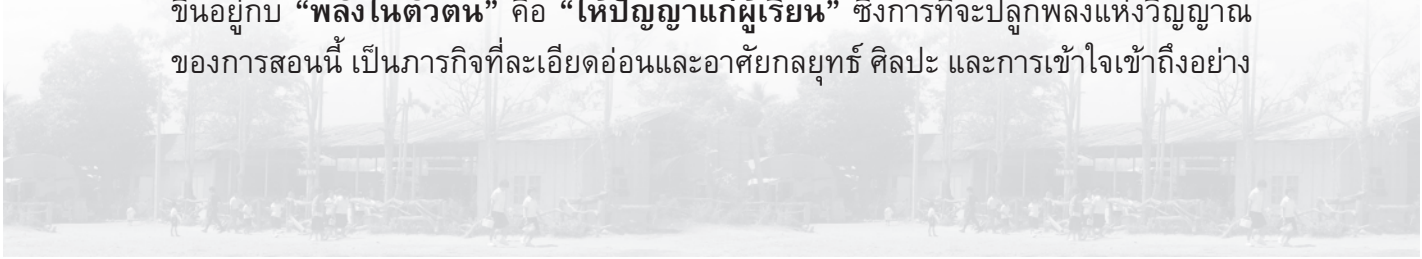
4.4.2 สร้างกลไกการมีส่วนร่วมด้วยยุทธศาสตร์การเปิดเวทีชาวบ้าน
ผู้ปกครองนักเรียนคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ที่ผ่านมาผู้ปกครองมักเข้ามา สถานศึกษาเพื่อมาร่วมประชุม รับฟังข้อคิดเห็นจากนโยบายและการปฏิบัติงาน รูปแบบนี้ จะเริ่มเน้นบทบาทของผู้ปกครองให้มีกิจกรรมกับโรงเรียนมากขึ้น โดยการเปิดเวทีชาวบ้าน โดยเน้นให้ผู้ปกครองและบุตรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุตรกับผู้ปกครอง ระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษาและความสัมพันธ์ทางสังคมในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยมุ่งจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในการเลี้ยงดูบุตร จัดทัศนศึกษา ดูนานร่วมกับโรงเรียน การเฝ้าระวังนักเรียนเรื่องเพศและยาเสพติด โดยการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ เหล่านี้จะร่วมดำเนินการด้วยกันทุกฝ่าย โดยให้ถือเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



4.4.3 รูปแบบการส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ ภายใต้ภารกิจของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ต้องรับบทบาทให้การบริการ ทางวิชาการ โดยการดำเนินการผ่านการเรียนการสอนที่สามารถจะพัฒนาศักยภาพของ นักศึกษาด้านการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาที่เป็นปัญหาของโรงเรียนที่ร่วมโครงการ ในกรณี คณะครุศาสตร์จึงได้บริหารจัดการ ฝึกฝน บริหารให้นักศึกษาลงพื้นที่เพื่อบริการชุมชน เข้าสู่ชุมชน เรียนรู้ชุมชน พัฒนาตนเองให้สามารถเข้าใจวิถีชุมชนได้ สมศักดิ์ศรีของ ครูพันธุ์ใหม่ที่ต้องศึกษาเรียนรู้ นักเรียนพันธุ์ใหม่ ้วยใจ ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้มีประสบการณ์เป็นต้นทุนรับมือกับชีวิตจริงที่ต้องเป็นครูในอนาคต

4.4.4 รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและยกระดับสภาพการจัดการ เรียนรู้ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม แบบบูรณาการ กิจกรรมนักเรียนคือการพยายามระดมทรัพยากรทุกด้านและระดมพลัง ปัญญา พลังกาย พลังเงินตราให้ร่วมพัฒนาแบบบูรณาการ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ เช่น กิจกรรมพัฒนาภูมิทัศน์ของโรงเรียน กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย รวมทั้ง กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอันเป็นประเด็นที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนาจัดสรรและนำเสนอ กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จึงต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่แสดงความคิดเห็น ถกเถียง ปรีक्षाหารือ ระดมทุน ร่วมแรงร่วมใจ และพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมจะหลอมรวม จิตใจ ความรู้สึกและความร่วมทุกข์ ร่วมสุข สลายความขัดแย้ง ยกระดับความเป็นกลุ่ม พัฒนาจิตใจให้รู้สึกรัก รู้จักเสียสละ และรู้จักอภัยเมื่ออยู่ร่วมกัน

4.4.5 รูปแบบการพัฒนาการเรียนการสอน คุณภาพของการศึกษาอยู่ในมือครู ผู้สอน โง่ฉลาด ขลาดเขลา เบาปัญญา ก็เพราะครู จิตวิญญาณของครูถูกจำกัดจัดวางไว้ เฉพาะที่ด้วยภารกิจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ในสภาพการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น น้อยครั้งนักที่เราจะยกเลิกภารกิจอื่น ๆ เพียงเพราะครูต้องเข้าสอน ตามเวลาที่ปรากฏในตารางสอน แต่วัฒนธรรมของการบริหารจัดการเวลาตามโครงสร้าง ของสถานศึกษานั้น ครูจะต้องยกเลิก ระวัง เลื่อนเวลาการสอน เพราะต้องทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การประชุม การจัดกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นั้นหมายถึงห้วงเวลาของการเรียนรู้ ถูกแทรกแซงด้วยเวลาของกรอบการทำงานที่ไม่จำเป็น แต่หากผู้เรียนจึงต้องยกเลิก ตารางเรียนปรกติ ไปสู่กิจกรรมที่ทำหาย นอกห้องเรียนและจะยังประโยชน์แก่ผู้เรียนอยู่ดั้งเดิม ย่อมไม่ใช่ประเด็นที่จะโต้แย้ง ข้อสำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของเด็ก ขึ้นอยู่กับ “พลังในตัวตน” คือ “ให้ปัญญาแก่ผู้เรียน” ซึ่งการที่จะปลูกพลังแห่งวิญญาณ ของการสอนนี้ เป็นภารกิจที่ละเอียดอ่อนและอาศัยกลยุทธ์ ศิลปะ และการเข้าใจเข้าถึงอย่าง



มาก การพัฒนาครูให้ยอมรับการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวัยผู้เรียน และทันวันนั้น จึงต้องสร้างปรากฏการณ์หลาย ๆ ด้านมาเป็นตัวกระตุ้น

ในการนี้คณะวิจัยจึงต้องดำเนินการทำแผนการพัฒนาที่เริ่มต้นที่ปรัชญาความคิดของการเป็นครู และการสร้างความรู้ ฐานคิดด้านการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อุดมการณ์ท้องถิ่น และอื่น ๆ ที่เห็นว่าจะสามารถปลูกจิตวิญญาณครู เปิดหน้าต่างการเรียนรู้ที่ครูกับนักเรียนจะก้าวไปพร้อมกัน แบบเคียงบ่าเคียงไหล่ ภายใต้กิจกรรมต่าง ๆ ที่น่าจะต่างไปจากเดิม ก้าวให้หลุดพ้นจากการอบรมสัมมนา ประเด็นนี้ถือเป็นประเด็นที่ทำทนายต่อสถานศึกษาและกลุ่มวิจัยทำให้ต้องร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันดำรงเป้าหมาย คือ การเปลี่ยนแปลง

ภายใต้รูปแบบทั้ง 5 ประการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาภายใต้การควบคุมดูแลของ สถาบันวิจัยและพัฒนา ขยับเคลื่อนโดย คณะครุศาสตร์จึงต้องประสานพลังจากโรงเรียน ชุมชน มหาวิทยาลัย ขยับขับเคลื่อนให้ได้ เป้าหมายสำคัญคือพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ทำให้ โรงเรียน เป็นฐาน ดังที่ได้เริ่มต้นไว้ที่โจทย์อยู่ที่โรงเรียน คำตอบจึงต้องได้มาจากโรงเรียน ซึ่งรูปแบบที่จะนำไปสู่คำตอบตามที่ได้นำเสนอมานี้



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารกับโรงเรียนขนาดเล็ก

การดำเนินงานในโครงการนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในการะกิจการสอน การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ มุ่งเน้นรูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ประหยัดค่าใช้จ่าย ใช้ผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ดำเนินการ สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของครูและผู้บริหาร โดยครูและผู้บริหารมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนามีการฝึกปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้ได้จริงในโรงเรียนและห้องเรียน มีความผสมกลมกลืนกับภารกิจงานปกติ การพัฒนามีกระบวนการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานใช้กระบวนการมีส่วนร่วมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการทั้งผู้วิจัย ผู้บริหารและครูองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคือ คณะกรรมการสถานศึกษา วัต องค์กรการบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย ผู้ปกครองศิษย์เก่า และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบในโรงเรียนห้าแห่ง โดยระยะแรกสร้างและพัฒนา รูปแบบ โดยศึกษาบริบทพื้นที่และบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ยกวางแผนและพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารศึกษา เตรียมการวางแผนและกำหนดรายละเอียด โดยจัดทำคู่มือการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

คณะวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้เริ่มต้นกระบวนการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในรูปของการใช้นักวิจัยเป็นกลุ่มผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มวางแผน จากนั้นเริ่มลงสู่พื้นที่สืบเสาะศึกษาบริบทพื้นที่ร่วมกับสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาได้เปิดพื้นที่สถานศึกษาให้เป็นศูนย์รวมของสถาบันวิจัยกับบุคลากรต่าง ๆ ของชุมชน



อันได้แก่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น และอื่นที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

ในการเปิดพื้นที่โรงเรียนได้ระดมความเห็นอันเป็นปัญหาพร้อมข้อเสนอแนะและหาแนวทางร่วมกัน โดยมีฝ่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นแกนหลักในการวิเคราะห์ปัญหาสร้างรูปแบบ ดำเนินการทดลองการใช้รูปแบบ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการให้เหมาะสมและสอดคล้อง รวมทั้งพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ให้สามารถผสมผสานบูรณาการกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่นและเหมาะสม

การเตรียมการของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามกำหนดการทั้งด้านเวลา พื้นที่ และบรรลุเป้าหมายเชิงพฤติกรรมอันได้แก่ นักศึกษาสามารถลงสู่พื้นที่และศึกษาเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามวันเวลา สามารถดำเนินการสอนตามแผนได้ค่อนข้างดีแต่ไม่ครบถ้วนตามแผน เหตุเพราะโรงเรียนมีกิจกรรมที่ทำให้ต้องงดการเรียนการสอนการประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาได้กระทำอย่างเข้มข้น กล่าวคือมีอาจารย์ผู้ควบคุมการลงพื้นที่ปฏิบัติงานทุกครั้งทำการควบคุมแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้สามารถดำเนินการได้ แม้จะไม่สามารถทำได้ดีที่สุดเนื่องจากมีปัญหาด้านการเดินทางและกิจกรรมอื่น ๆ ของนักศึกษา แต่ก็สามารถแก้ปัญหาไปได้ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีงบประมาณจากโครงการวิจัยให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ

การดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนนั้นมีทั้งข้อดีและข้อที่เป็นปัญหา ซึ่งจะกล่าวถึงข้อดีไว้ก่อนคือโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเอาใจใส่ต่อโครงการ กล่าวคือควบคุมใกล้ชิด มีแผนการปฏิบัติการที่ชัดเจน ช่วยเหลือควบคุมนักเรียน ให้คำแนะนำนักศึกษาในด้านการสอนเป็นอย่างดี แต่อาจมีบกพร่องบ้างในบางโรงเรียนที่ปล่อยให้ให้นักศึกษาอยู่กับนักเรียนตามลำพังทำให้อาจมีปัญหาคับข้องใจกับนักเรียนบ้าง แต่อาจารย์จากมหาวิทยาลัยผู้ควบคุมเข้าร่วมแก้ปัญหาจึงทำให้สามารถฝ่าฟันปัญหาไปได้ ซึ่งหากจะกล่าวโดยสรุปคือนักศึกษาได้มีโอกาสเห็นรูปแบบของปัญหาการศึกษาไทยและได้สัมผัสกับความเป็นจริงอย่างถ่องแท้

ในด้านรูปแบบการเรียนการสอนนั้น นักศึกษาเป็นฝ่ายวิเคราะห์เนื้อหา ผลิตสื่อการสอน ดำเนินการทำแผนการสอนและปฏิบัติการสอน นักศึกษาทั้งหลายได้พบกับนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีรูปแบบอันเป็นปัญหาของเด็กไทยอย่างถ่องแท้คือ เด็กไม่มีสมาธิในการเรียน ไม่มีวินัย ไม่รู้หน้าที่ ไม่เข้าใจเนื้อหา ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัญหาทั่วไปในชั้นเรียน นักศึกษาได้มีโอกาสได้ทำความเข้าใจกับปัญหา แล้วได้ฝึกฝนทักษะการแก้ปัญหา การปกครองชั้นเรียน การจัดการชั้นเรียน ซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่จักต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการบูรณาการที่หลากหลาย



ส่วนนักเรียนที่มีคุณลักษณะดีมีศักยภาพและกระตือรือร้นต่อการเรียนนั้นก็ยิ่งจะทำให้ครูและนักศึกษาได้ร่วมกันส่งเสริมผลักดันให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น

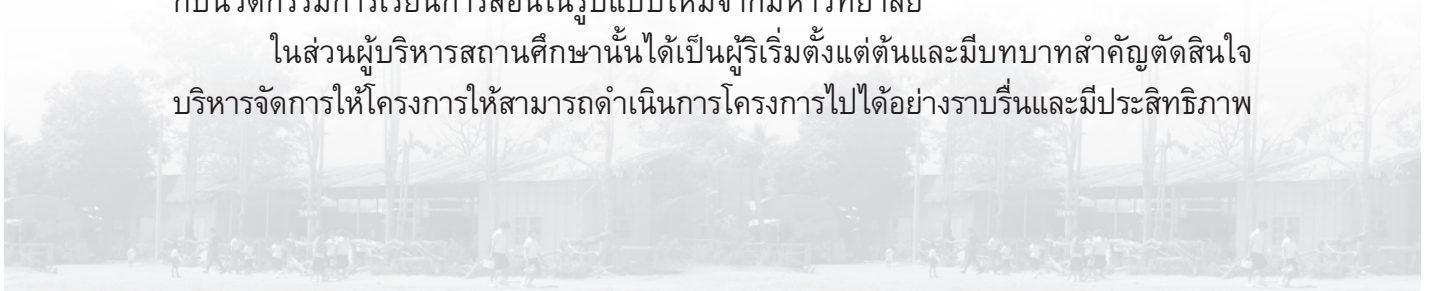
ในด้านการสร้างโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนนั้นถือได้ว่าพื้นที่วิจัยทั้ง 5 แห่งนี้ มีหนึ่งแห่งที่สามารถกระตุ้นให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทสูงสุดจากที่ไม่เคยมีมาเลย ส่วนอีกสามแห่งชุมชนได้รับรู้และทำความเข้าใจถึงมิติใหม่ของการพัฒนาโรงเรียนแล้วเข้ามามีส่วนร่วมอีกสองแห่ง อีกหนึ่งแห่งนั้นให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่อยู่แล้ว ส่วนแห่งสุดท้ายยอมรับว่ายังนิ่งเฉย อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้สร้างกิจกรรมให้โรงเรียนทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้อันได้แก่ห้องสมุด สนามเด็กเล่น บ่อเลี้ยงปลา แปลงผักสวนครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวนสมุนไพรที่ได้รับการช่วยเหลือจากเอกชนมูลค่านับแสนบาทซึ่งเท่ากับว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและโรงเรียนต่างร่วมไม้ร่วมมือสร้างแรงบันดาลใจให้ชุมชนเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาได้

คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยบุคลากรในท้องถิ่นฝ่ายต่าง ๆ ล้วนมีบทบาทในการรับรู้ รับฟัง ทำความเข้าใจกับโครงการของโรงเรียน ได้ให้ความร่วมมือทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อโรงเรียน สามารถทำให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและโรงเรียนบรรลุผ่านไปได้อย่างก็หมายถึงชุมชนที่มีผู้ปกครองนำลูกมาเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กห้าแห่งนี้ได้เห็นรูปแบบการดำเนินงานของโรงเรียนที่เปลี่ยนไป จึงให้ความสนใจและเปลี่ยนทัศนคติของเพื่อนบ้านหรือผู้ปกครองคนอื่นให้หันมาให้ความสนใจต่อโรงเรียนมากขึ้น จึงนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่ทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับมากขึ้นในอนาคต

ส่วนตัวนักเรียนนั้นเป็นเป้าหมายปลายทางของกระบวนการมีส่วนร่วมนี้ ซึ่งทุกฝ่ายต่างยอมรับว่านักเรียนทั้ง 5 สถานศึกษาที่เข้าโครงการนี้มีความสุขมากขึ้นที่มีบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมให้การศึกษาเรียนรู้ นักเรียนที่มีปัญหาได้รับการเอาใจใส่ดูแลเป็นรายบุคคล นักเรียนที่ขาดจะได้รับการเติมเต็ม นักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงและเบี่ยงเบน จะได้รับการจัดและประคับประครองให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์มากขึ้น

ในส่วนของคุณนั้นคือผู้ที่ได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ได้รับความช่วยเหลือเรื่องกำลังแรงงานทำให้มีโอกาสได้คิดและปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์มากขึ้น ลดภาระในช่วงเวลาที่นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสหยุดคิดไตร่ตรองคิดหาหนทางในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น อีกทั้งยังได้แลกเปลี่ยนระหว่างประสบการณ์ของคุณกับนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่จากมหาวิทยาลัย

ในส่วนผู้บริหารสถานศึกษานั้นได้เป็นผู้ริเริ่มตั้งแต่ต้นและมีบทบาทสำคัญตัดสินใจบริหารจัดการให้โครงการนี้สามารถดำเนินการโครงการไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ



ซึ่งผู้บริหารทั้ง 5 แห่ง ต่างมีรูปแบบในการควบคุมดูแลกำกับที่ต่างกันไป บางแห่งดูแลใกล้ชิด บางแห่งร่วมปฏิบัติงาน บางแห่งมอบหมายให้บุคลากรร่วมดำเนินการ ซึ่งหากดูแลใกล้ชิดก็จะสามารถสร้างความเข้าใจและมีสัมพันธภาพอันดีและข้อมูลไม่ผิดพลาด แต่หากมอบหมายให้บุคลากรอื่นร่วมดำเนินการอาจมีความสับสนบ้าง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นคือประสบการณ์ที่ทุกฝ่ายต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกับปัญหาเพื่อเป็นทางเลือกและเป็นประสบการณ์ในอนาคตสำหรับนักศึกษาและผู้บริหารเอง

5.2 กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)

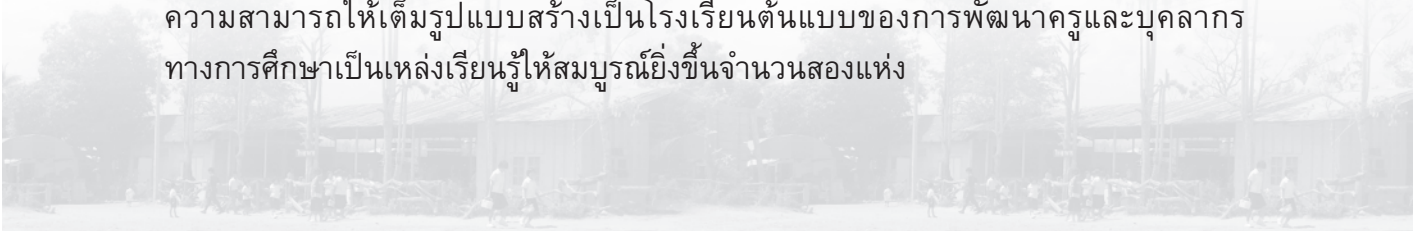
กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ที่เกิดจากการดำเนินงานของโครงการดำเนินงานทั้งสิ้นทั้งมวลที่ผ่านมาตั้งแต่ต้นเริ่มโครงการจนจบสิ้นการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารไปใช้นี้ อยู่ภายใต้หลักการสำคัญคือการมีส่วนร่วม และในการมีส่วนร่วมนี้มียุทธศาสตร์หลักคือการขับเคลื่อนร่วมกันของชุมชน โดยเน้นผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญยุทธศาสตร์นี้ต้องการให้เกิดผลในเชิงพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เจาะจงว่าเป็นพื้นที่โรงเรียนขนาดเล็กได้ก่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดคือโรงเรียนขนาดเล็กได้ถูกแปลงให้เป็นบ้านหลังใหญ่ที่มีผู้คนหลากหลายตาเข้ามาเยี่ยมเยียนและเรียนรู้ทักษะทางสังคม ทักษะการอยู่ร่วมกันและทักษะการแก้ปัญหาภายใต้ข้อจำกัดซึ่งสามารถจะสร้างสมรรถภาพส่วนบุคคลให้เกิดขึ้นได้อีกทั้งยังสร้างความแข็งแกร่งของระบบให้กับโรงเรียน

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

เป็นที่น่ายินดีว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นไม่มีในโรงเรียน ในชุมชน ไม่มีในหมู่นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ และผู้บริหาร หากจะมีบ้างก็เป็นที่น่าเสียดายว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องไม่พยายามทำความเข้าใจหรือเปิดใจให้โอกาสแก่มหาวิทยาลัยที่จะแสดงบทบาทและหน้าที่ต่อชุมชนให้ครบถ้วน

5.4 แนวทางการขยายผล

การดำเนินงานทั้งสิ้นที่ผ่านมา นั้น คณะวิจัยได้สร้างปรากฏการณ์ใหม่แก่วงการศึกษาคือ พลิกฟื้นสภาพการอยู่ร่วมกันแต่เดิมแล้วห่างหายไปนานเท่านั้นที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคทันสมัย บัดนี้โครงการนี้ได้กระชับพื้นที่แห่งความสัมพันธ์ขึ้นมาใหม่ระหว่างคนในชุมชนจึงได้มีแผนการเข้าสู่พื้นที่เดิมและหมายจะให้ขยายผลพัฒนาขีดความสามารถให้เต็มรูปแบบสร้างเป็นโรงเรียนต้นแบบของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจำนวนสองแห่ง



5.5 ปัจจัยเงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ

1. ความพร้อมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต่อสู้กับปัญหาและข้อจำกัดของการดำเนินงานด้านการศึกษา หากทั้งสองฝ่ายมองข้ามและพยายามทำให้ดีที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจค่อนข้างสูง
2. ความเห็นดีเห็นงามของชุมชนที่สอดคล้องกับแนวคิดที่เกิดจากระดมความคิด และตกผลึกเป็นรูปแบบการดำเนินงาน
3. ความตั้งใจจริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

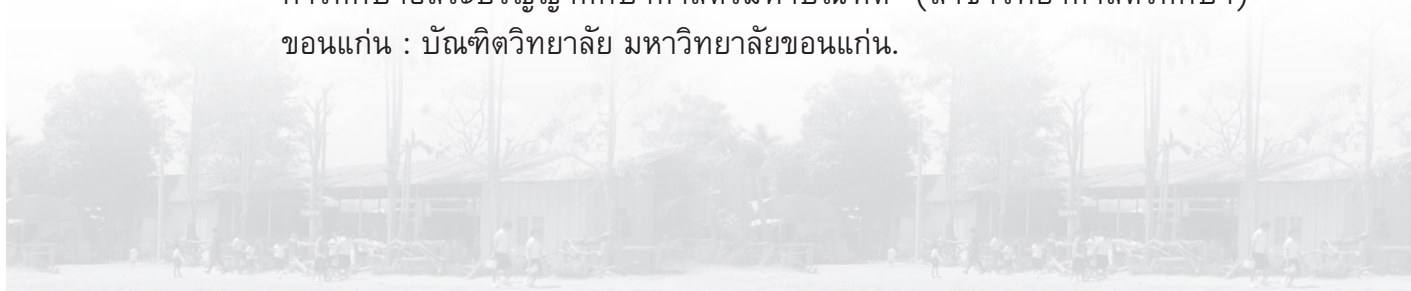
5.6 ข้อเสนอแนะ

1. ระดับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการควรวิเคราะห์เชิงระบบโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและออกแบบบริหารที่มีรูปแบบที่ต่างไปจากโรงเรียนมีขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยไม่ติดยึดกับโครงสร้างการบริหารระบบโรงเรียนจนเกินไป เพราะโรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถกำหนดรูปแบบเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนได้แต่สามารถดำเนินการได้
2. ระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กควรได้รับการยกเว้นด้านเงื่อนไขที่ต้องอิงโรงเรียนขนาดใหญ่ เช่น การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อจำนวนครู การพิจารณาความดีความชอบ การอุดหนุนด้านงบประมาณ เป็นต้น
3. การเผยแพร่ขยายผล ควรทำโครงการนี้ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กและเป็นแหล่งเรียนรู้ทั่วประเทศ สนับสนุนให้โครงการนี้ได้เผยแพร่ในระดับสากล



บรรณานุกรม

- กมลชัย คีรีศรี. (2546). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชวาลย์ จุฑาพันธ์สวัสดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตประมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม อชีวศึกษา. ปริญญาโทบริหารการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อัดสำเนา.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม : หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สิริลักษณ์การพิมพ์.
- ปิยะพร ศรีพลาวงษ์ (2546). โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการศึกษาอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษา: ครูบูรณาการประสานใจสู่ดวงใจผู้เรียน. ในสำนักงานเลขาธิการการศึกษา การประชุมทางวิชาการการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.
- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2547). รายงานการติดตามโครงการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- รำเพย ภาณุสิทธิกร. (2547). การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ. รายงานการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาศึกษาศาสตร์ศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



ฤทัยวรรณ หาญกล้า. (2547). การศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ครั้งที่ 1. กาญจนบุรี. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540.ก). คู่มือปฏิบัติงานของ
 ผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. (2551). นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพ
 การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2550. กรุงเทพมหานคร :
 สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2546). คู่มือโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครู
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่มือเพื่อ
 ปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : แคนดิด มีเดีย.

_____. (2546). รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรม
 ครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. โดยพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา.

(เอกสารอัดสำเนา).

_____. (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

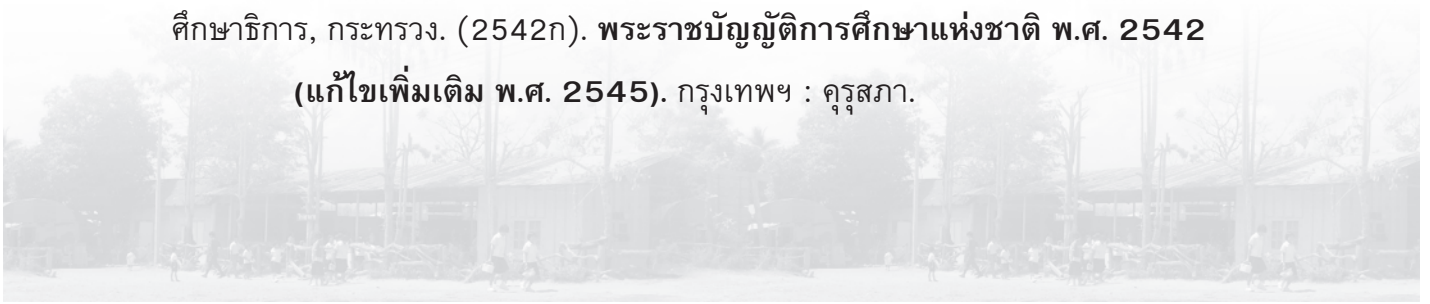
_____. (2554). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -
 2561). กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

วรัยพร แสงนภาพวร. (2551). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณี
 กลุ่มโรงเรียนตำบลไทรน้อย. วารสารการศึกษาไทย 4 (พฤษภาคม) : 6-7.

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษา รูปแบบและแนวทาง
 การพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ. (เอกสาร
 อัดสำเนา).

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

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545). กรุงเทพฯ : คุรุสภา.



- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (เอกสารอัดสำเนา).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). รายงานการวิจัย การศึกษาแนวคิดทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (**School - Based Management**). กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- El-Baz, E.A.R., and others. (2003). **School-Based Training Modules**. USAID-funded Evertson. (1989). การพัฒนาและใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. Integrated English Language Program (IELP-II). Available from <http://www.ielp2.org/Resources/SBT/Chapters/02INTRODUCTION.pdf>
- Robinson & Carrington. (2002). ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.
- Sabar, N., & Hashahar, A. (1999). **School-focus in-service training : the key to restructuring schools**. Journal of In-service Education 25(2): 203-223.
- Unesco. (1986). **School based in-service training : a handbook**. Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific.





ภาคผนวก



**ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	31.8
หญิง	15	68.2
รวม	22	100.0
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	9.1
ปริญญาตรี	20	90.9
รวม	22	100.0
อายุ		
21-30	4	18.2
31-40	6	27.3
41-50	3	13.6
51-60	9	40.9
รวม	22	100.0
สาขาวิชาที่จบการศึกษา		
การประถมศึกษา	4	18.2
ชีววิทยา	1	4.5
เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	4.5
พลศึกษา	1	4.5
ภาษาไทย	3	13.6
ภาษาอังกฤษ	1	4.5
ภูมิศาสตร์	1	4.5
วิทยาการคอมพิวเตอร์	1	4.5
สังคมศึกษา	3	13.6
ไม่ระบุ	6	27.3
รวม	22	100.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงาน		
โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง	11	50.0
โรงเรียนวัดวิมลสุนทร	3	13.6
โรงเรียนวัดสามบัณฑิต	2	9.1
โรงเรียนวัดกุ่มแต่	2	9.1
โรงเรียนวัดดอนพุดซา	4	18.2
รวม	22	100.0
ชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	13	59.1
ประถมศึกษาปีที่ 2	13	59.1
ประถมศึกษาปีที่ 3	14	63.6
ประถมศึกษาปีที่ 4	11	50.0
ประถมศึกษาปีที่ 5	11	50.0
ประถมศึกษาปีที่ 6	10	45.5
มัธยมศึกษาปีที่ 1	15	68.2
มัธยมศึกษาปีที่ 2	15	68.2
มัธยมศึกษาปีที่ 3	15	68.2
วิชาที่สอน		
วิชาคณิตศาสตร์	8	36.4
วิชาวิทยาศาสตร์	8	36.4
วิชาภาษาไทย	9	40.9
วิชาภาษาต่างประเทศ	12	54.5
วิชาสังคมศึกษา	10	45.5
วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี	7	31.8
วิชาศิลปะ	11	50.0
วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	11	50.0
จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง	2	9.1
6 - 10 ชั่วโมง	1	4.5
11 - 15 ชั่วโมง	6	27.3
16 - 20 ชั่วโมง	13	59.1
มากกว่า 20 ชั่วโมง	2	9.1



ภาระงานอื่น ๆ ที่ต้องทำนอกเหนือจากวิชาที่สอน

1. งานโครงการต่างๆ ของโรงเรียน เช่น โครงการอาหารกลางวัน โครงการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน
2. งานทะเบียนนักเรียน งานอาคารสถานที่
3. งานธุรการ งานพัสดุ งานวิชาการ งานห้องสมุด
4. งานบริหารงานทั่วไป
5. งานพัสดุ งานสัมพันธ์ชุมชน
6. งานวิชาการ งานการเงิน บรรณารักษ์
7. งานโครงการอาหารกลางวัน
8. งาน ICT งานพัฒนาหลักสูตร
9. งานวิชาการและงานโครงการของโรงเรียน เช่น งานคุณธรรมจริยธรรม งานกีฬา งานยาเสพติด
10. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัสดุ งานวิชาการ งานทะเบียน
11. เจ้าหน้าที่พัสดุ
12. ด้านอาคารสถานที่
13. ดูแลนักเรียน งานประกันคุณภาพการศึกษา งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป และงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง
14. ทำหลักสูตรสถานศึกษา และทำหนังสือรับส่ง
15. ทำอาหารกลางวัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูและผู้บริหาร พบว่า ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.2 เป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่จบวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 90.9 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 51-60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.9 ส่วนใหญ่ จบสาขาวิชาการประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.2 สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 มัธยมศึกษา ปีที่ 1- 3 คิดเป็นร้อยละ 68.2 ส่วนใหญ่สอนวิชาภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) คิดเป็นร้อยละ 54.5 และครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ เฉลี่ย 16-20 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 59.1 นอกจากนี้ยังมีภาระงานอื่นๆ ที่ต้องทำนอกเหนือ จากวิชาที่สอน เช่นงานโครงการต่างๆ ของโรงเรียนและปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานต่างๆ ของโรงเรียน เช่น งานทะเบียนนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป เป็นต้น และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานทำหลักสูตร งานประกันคุณภาพ งานคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น



ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับผล การประเมิน
1. กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา			
1.1 การฝึกอบรม			
1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม	3.80	0.70	มาก
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.70	0.81	มาก
1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม	3.36	0.64	ปานกลาง
1.1.4 การปรับปรุง	3.52	0.54	มาก
ภาพรวมการฝึกอบรม	3.61	0.63	มาก
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน			
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.46	0.86	ปานกลาง
1.2.2 การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.41	0.95	ปานกลาง
1.2.3 การดำเนินการตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.16	0.88	ปานกลาง
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.30	0.92	ปานกลาง
ภาพรวมการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.35	0.84	ปานกลาง
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน			
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย (นักศึกษาครู)	3.14	0.80	ปานกลาง
1.3.2 ดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.20	0.82	ปานกลาง
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.14	0.93	ปานกลาง
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.00	0.82	ปานกลาง
ภาพรวมการเรียนรู้นอกโรงเรียน	3.13	0.78	ปานกลาง
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา			
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.38	1.03	ปานกลาง
2.2 ครู	3.65	0.95	มาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.32	1.16	ปานกลาง
2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย	3.83	1.05	มาก
2.5 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.13	1.10	ปานกลาง
2.6 บริบทการทำงาน	3.38	0.94	ปานกลาง
2.7 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.11	0.92	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จ	3.03	1.31	ปานกลาง

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประเมินว่ากระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้านการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยการวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการปรับปรุง อยู่ในระดับมาก ส่วนการติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารด้านการเรียนรู้ในโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน สำหรับด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านครูและอาจารย์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้บริหารสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษา ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน บริบทการทำงาน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) คณะวิทยากรที่ให้ความรู้และอาคารสถานที่
- 2) ความเสียสละของอาจารย์ แสดงถึงพลังของความเป็นครูผู้พัฒนา
- 3) ได้ข้อมูลและความรู้ใหม่
- 4) ได้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาเด็กที่ถูกต้อง
- 5) ได้ปฏิบัติจริงกับเด็ก เด็กได้มีส่วนร่วม มีทัศนคติที่ดี
- 6) ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้เกิดทั้งผู้บริหารสถานศึกษา

ครู อาจารย์ และนักศึกษา

- 7) ได้รับความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันและความรู้ในหน้าที่
- 8) ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ
- 9) ประทับใจโครงการนี้เพราะเป็นโครงการที่เป็นการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมทั้งครูและนักเรียนให้เกิดความคิดเห็นที่ตรงกัน

- 10) ประทับใจนักศึกษาที่มาร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน
- 11) เป็นโครงการที่ดีมาก มีประโยชน์มาก เมื่อนำไปใช้ในการดูแลนักเรียน
- 12) ภูมิใจที่โรงเรียนเข้าร่วมโครงการ



- 13) มี สกศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก
- 14) อาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งการวางแผน การสนับสนุนด้านวิชาการ การให้คำปรึกษา การประสานงาน การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตามประเมินผล

2. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) คณะครูควรรับฟังความคิดเห็นของเด็กเมื่อมีกิจกรรมทุกครั้งและได้รับการอบรมร่วมกัน
- 2) ควรให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เพราะเมื่อจัดกิจกรรมเสร็จสิ้นไปแล้วจะได้รู้แนวคิดของนักเรียนว่าเป็นอย่างไร
- 3) เนื่องจากเวลาไม่สะดวกในบางครั้งที่มีการจัดกิจกรรม
- 4) เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ น้อยเกินไปส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของกิจกรรม

3. นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

- 1) ได้นำความรู้และคำแนะนำจากอาจารย์มาปรับเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น
- 2) ทำรูปแบบการฝึกอบรมไปพัฒนาการจัดอบรมคุณภาพให้เด็ก
- 3) นำกิจกรรมและข้อเสนอแนะไปพัฒนากับเด็ก ให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
- 4) นำไปใช้ดูแลนักเรียนบางคนที่มีปัญหาและไปเติมเต็มให้นักเรียน
- 5) แนวคิด ความรู้และเทคนิคต่างๆ
- 6) เป็นครูที่ตั้งใจทำหน้าที่รับผิดชอบต่องานต่างๆ
- 7) ไปใช้ในการเรียนการสอนและในชีวิตประจำวัน
- 8) มีความเข้าใจในตัวนักเรียนมากขึ้น รู้ปมหลังของนักเรียนมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนมากขึ้น
- 9) โรงเรียนได้รับการพัฒนาและได้ปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียน



4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3

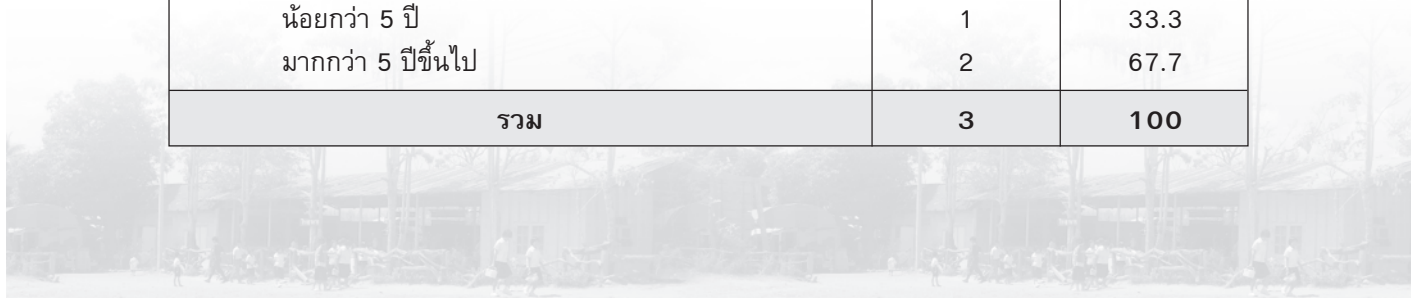
- 1) ควรจัดกิจกรรมโดยนักศึกษาให้สม่ำเสมอและเข้มข้นจริงจังกว่านี้ จะช่วยพัฒนาได้ดีมากและคอยมีการติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาให้ต่อเนื่อง
- 2) ควรมีการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมในระยะต่อไป และต้องมีการประสานความร่วมมือกับชุมชนต่อไป
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงโครงการต่างๆ ให้ครูผู้สอนรับรู้ร่วมกัน ทั้งโรงเรียน
- 4) ให้มีการต่อยอดกิจกรรมและคณะครูต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทุกกิจกรรม
- 5) เป็นโครงการที่ดี อยากรู้ให้ทำต่อเนื่อง



ผลการประเมินตนเองของผู้บริหารจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	100
หญิง	0	0
รวม	3	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	2	67.7
ปริญญาโท	1	33.3
รวม	3	100
อายุของผู้บริหารสถานศึกษา		
น้อยกว่า 50 ปี	1	33.3
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2	67.7
รวม	3	100
ประสบการณ์การบริหาร		
น้อยกว่า 20 ปี	1	33.3
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1	33.3
ไม่ระบุ	1	33.3
รวม	3	100
ประสบการณ์การเป็นครู		
น้อยกว่า 30 ปี	1	33.3
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	2	67.7
รวม	3	100
ประสบการณ์บริหาร ณ โรงเรียน		
น้อยกว่า 5 ปี	1	33.3
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2	67.7
รวม	3	100



ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ผู้อำนวยการชำนาญการ	0	0
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	2	67.7
ไม่ระบุ	1	33.3
รวม	3	100
ภูมิลำเนาของผู้บริหาร		
อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	2	67.7
อยู่นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	1	33.3
รวม	3	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ร้อยละ 100.0 เป็นเพศชาย และส่วนใหญ่จบวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.7 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีประสบการณ์ในการเป็นครู มากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.7 ด้านตำแหน่งวิทยฐานะ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษคิดเป็นร้อยละ 67.7 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 67.7

ตอนที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา

(N = 3)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับผล การประเมิน
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.67	0.58	มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา	4.00	0.00	มาก
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป	4.33	0.58	มาก
4. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา			
4.1 การบริหารวิชาการ	3.67	0.58	มาก
4.2 การใช้ ICT ในการบริหารจัดการ	3.67	0.58	มาก
4.3 การประกันคุณภาพ	3.33	0.58	ปานกลาง
4.4 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน	3.67	0.58	มาก



ผลงานและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

- การปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
- การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ครูและผู้เรียน
- การพัฒนาตามโครงการพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- กระบวนการเรียนการสอน
- การพัฒนาธรรมาภิบาล โดยใช้ “บวร”

ผลการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนามากที่สุด มีพฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับมาก และได้รับผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมากเช่นกัน และด้านสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การใช้ ICT ในการบริหารจัดการ และการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับมากในสัดส่วนเท่ากัน ส่วนสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ มีผลงานและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ครูและผู้เรียน การพัฒนาตามโครงการพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง กระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนาธรรมาภิบาล โดยใช้ “บวร”



**ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	28.6
หญิง	15	71.4
รวม	21	100.0
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	21	100.0
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	21	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	10	47.6
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	11	52.4
รวม	21	100.0
ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 20 ปี	12	57.1
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	9	42.9
รวม	21	100.0
ระดับชั้นที่สอน		
ช่วงชั้นที่ 1	5	23.8
ช่วงชั้นที่ 2	7	33.3
ช่วงชั้นที่ 3	6	28.6
ไม่ระบุ	3	14.29
รวม	21	100.0



ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสาระที่สอน		
ทุกกลุ่มสาระ	13	61.9
ภาษาไทย	2	9.5
ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ)	2	9.5
วิทยาศาสตร์	1	4.8
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	4.8
สุขศึกษาและพลศึกษา	1	4.8
ปฐมวัย	1	4.8
รวม	21	100.0
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ครูชำนาญการ	4	19.0
ครูชำนาญการพิเศษ	8	38.1
ไม่ระบุ	9	42.9
รวม	21	100.0
ภูมิลาเนา		
อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	8	38.1
นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	13	61.9
รวม	21	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู พบว่าครูส่วนใหญ่ร้อยละ 71.4 เป็นเพศหญิง และทุกคนจบวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.4 ด้านการสอน ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.1 สอนในระดับช่วงชั้นที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสอนทุกกลุ่มสาระ คิดเป็นร้อยละ 61.9 ครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 38.1 และมีภูมิลาเนาอยู่นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 61.9



ตอนที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นกับครู

(N = 21)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับผล การประเมิน
5. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.48	0.51	มาก
6. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนาในด้าน			
2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.10	0.63	มาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติงาน	4.00	0.32	มาก
2.3 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	4.62	0.50	มากที่สุด
7. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป			
3.1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้	4.05	0.67	มาก
3.2 ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.00	0.45	มาก
3.3 ด้านการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้	3.81	0.68	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลที่เกิดขึ้นครู พบว่า ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนาในด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน และด้านทักษะ/การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

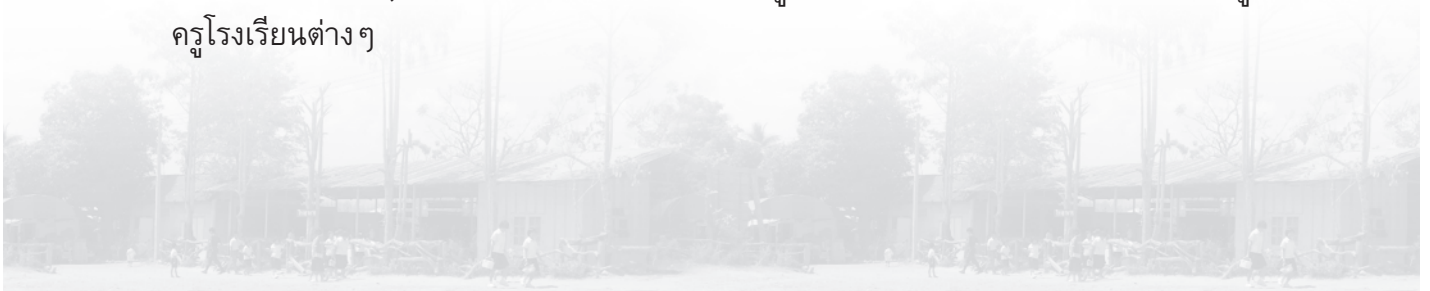
ตอนที่ 3 การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

- 1) เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตของแต่ละบุคคลมากขึ้น
- 2) เกิดความสัมพันธ์อันดี เกิดความเข้าใจและยอมรับในความคิดเห็น

ที่หลากหลาย

- 3) ได้เข้าอบรมกับอาจารย์ที่มาดูแลกิจกรรมนี้ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ครูโรงเรียนต่างๆ



- 4) ได้ทำงานร่วมกัน รักและสามัคคีกัน และเป็นผลทำให้ทำงานอย่างเป็นระบบ
- 5) ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นมากขึ้น
- 6) ได้รับประสบการณ์ตรงจากครูโรงเรียนอื่นที่เป็นขนาดเล็กด้วยกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู
- 7) ได้รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูโรงเรียนอื่นๆ อาจารย์มหาวิทยาลัยด้วย
- 8) ได้สนทนาแลกเปลี่ยนกับนักศึกษาและคณะครู
- 9) ทำให้ได้ได้พูดคุยกับอาจารย์ นักศึกษา และได้รับข้อเสนอแนะในสิ่งที่คุณเองยังไม่รู้ให้มีความรู้ มีทักษะดีขึ้น
- 10) มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและเทคนิคต่างๆ
- 11) มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากขึ้น
- 12) มีเครือข่ายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 13) มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน คิดในเชิงบวก ทำให้การทำงานมีความสุข
- 14) ยอมรับผู้อื่นได้มากขึ้น ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมากขึ้น รับฟังความคิดเห็นของเด็กเพิ่มมากขึ้น
- 15) ร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกับนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้มากขึ้น
- 16) หลังจากเข้าร่วมพัฒนาก็เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครู นักเรียน และชุมชนมากขึ้น

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของความเป็นครู

- 1) เกิดความเข้าใจว่าการเป็นครูไม่ใช่มุ่งเน้นเรื่องการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่สอน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในสังคมด้วย
- 2) ได้ศึกษาและเข้าอบรมว่าครูต้องมีบทบาทต่อโรงเรียน คณะครูและนักเรียนอย่างไร
- 3) ทำให้เข้าใจบทบาทของครูมากขึ้น และการดำรงชีวิตประจำวัน ตลอดจนจนตระหนักในหน้าที่ครูและทุ่มเทการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียน เก่ง ดี มีสุข
- 4) นำการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน และการเข้าถึงนักเรียนมากขึ้น



5) นำประสบการณ์ที่ได้รับจากคณะอาจารย์มาปรับปรุงการดำเนินชีวิตตามเศรษฐกิจพอเพียง

6) เป็นความรู้ที่นำไปใช้กับนักเรียน ใช้กับชีวิตประจำวันได้ ทำให้นักเรียนของเราได้พบกับสิ่งใหม่จากนักศึกษาที่ทางมหาวิทยาลัยส่งไปตามโรงเรียน

7) มีการพัฒนาการสอนในรูปแบบใหม่ๆ มากขึ้น

8) มีความเข้าใจ รอบรู้ ตระหนักในการมีคุณค่าของตนเองที่มีอาชีพครูมากขึ้น

9) มีความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครูมากขึ้น

10) มีประสบการณ์ใหม่ๆ จากเพื่อครูมากขึ้น ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งสามารถนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

11) รู้ว่าครูทุกวันนี้ยังต้องพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและกระบวนการสอน

12) ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

13) สร้างความเป็นผู้นำ และเป็นตัวอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน

14) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

1) การบูรณาการการสอนต่างๆ เช่น สุขศึกษากับวิชาวิทยาศาสตร์
 2) นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน บูรณาการความคิดระหว่างวิชาชีพอครู้กับครอบครัว

3) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนและในชีวิตประจำวันอย่างสร้างสรรค์

4) นำไปใช้บูรณาการด้านการเรียนการสอน

5) ในกระบวนการทำงานต้องมีการเชื่อมโยงและการบูรณาการความรู้

6) รู้จักบูรณาการความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

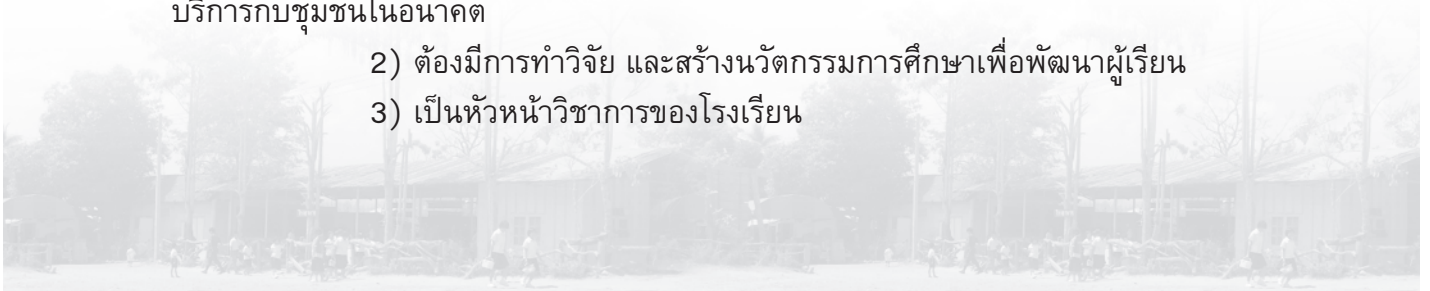
7) สอนแบบบูรณาการต่างสาระ สอนโดยใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นใหม่

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

1) ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาสามารถนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการสอน กระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สามารถให้บริการกับชุมชนในอนาคต

2) ต้องมีการทำวิจัย และสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3) เป็นหัวหน้าวิชาการของโรงเรียน

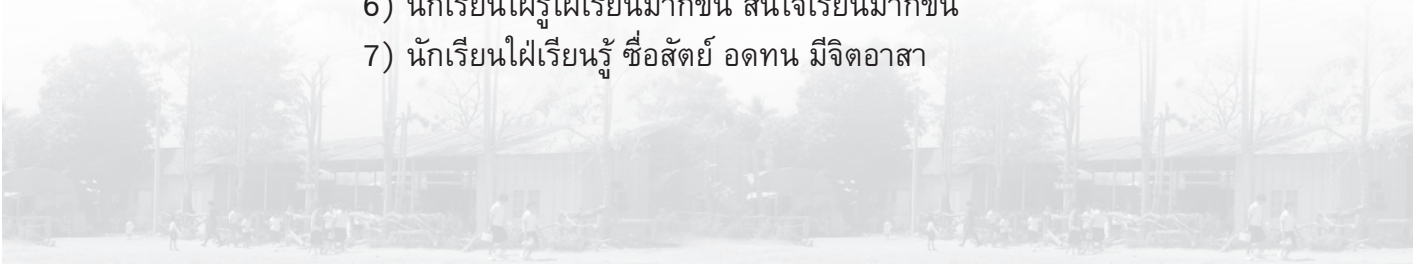


- 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการมากขึ้น สามารถทำกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับนักเรียนได้ดี
- 5) มีภาวะผู้นำทางวิชาการมากขึ้น รู้จักตัดสินใจในวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 6) รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมทางวิชาการ สัปดาห์ละครั้งและส่งเสริมนักเรียนไปแข่งขันในกลุ่มเขตพื้นที่
- 7) ริเริ่มโครงการ/โครงการเพื่อพัฒนาเด็ก ตลอดเวลาทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ แต่ไม่ควรหยุดนิ่ง
- 8) สามารถเป็นผู้คอยแนะนำนักเรียนในด้านความเป็นผู้นำ สามารถฝึกให้นักเรียนได้มีความกล้าแสดงออกด้วยตัวเอง
- 9) สามารถสร้างนวัตกรรมและสื่อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน
- 10) ให้คำแนะนำประสบการณ์ในการสอนที่ประสบผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนให้กับนักศึกษา เช่น เวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อให้เด็กทำงานครูต้องคอยให้คำแนะนำ เดินดูนักเรียนเป็นรายบุคคลและแก้ไขเลย

ตอนที่ 4 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 อย่างของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และ หรือตัวบ่งชี้พื้นฐานของผู้เรียนมาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาของ สมศ.)

- 1) การอยู่อย่างพอเพียง โดยเรียนรู้จากกิจกรรมที่นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ฝึกความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบให้กับนักเรียน ในการดูแล พี่ช ฝึก และงานต่างๆ
- 2) เด็กมีบุคลิกความเป็นผู้นำมากขึ้น กล้าแสดงออก และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) ทำให้นักเรียนกล้าพูด กล้าทำ กล้าคิด และกล้าแสดงออกมากขึ้น
- 4) นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น และลดพฤติกรรมความรุนแรงลงจากเดิม
- 5) นักเรียนได้พื้นฐานที่ดีในการที่จะสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพราะพื้นฐานที่ดีจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีได้
- 6) นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนมากขึ้น สนใจเรียนมากขึ้น
- 7) นักเรียนใฝ่เรียนรู้ ซื่อสัตย์ อดทน มีจิตอาสา



8) นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนๆ ได้

9) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมากขึ้น กล้าแสดงออก กล้าคิดและกล้าทำในเชิงบวกมากขึ้น

10) นักเรียนมีระเบียบวินัยขึ้น พุดจาไพเราะขึ้น แต่งกายดีขึ้น และมีภาวะผู้นำกล้าแสดงออกมากขึ้น

11) นักเรียนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเอง สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเองและสังคมได้

12) นักเรียนอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และมีวินัย ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมากขึ้น

13) เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

1) ก่อนการเข้าอบรม นักเรียนมีความรู้สึกที่เรียนไปให้จบโดยไม่คิดถึงอนาคตว่าเรียนไปเพื่ออะไร ทำอาชีพอะไร หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการสอนได้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายในการเรียนมากขึ้น

2) จากผลการสอน O-NET นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นทุกวิชา

3) ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะครูเกิดความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ครู และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

4) นักเรียนกล้าแสดงออก และชอบเข้าร่วมกิจกรรมเพราะรู้สึกสนุก

5) นักเรียนได้รับความรู้และสามารถนำไปปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้และมีความสุขในการเรียน

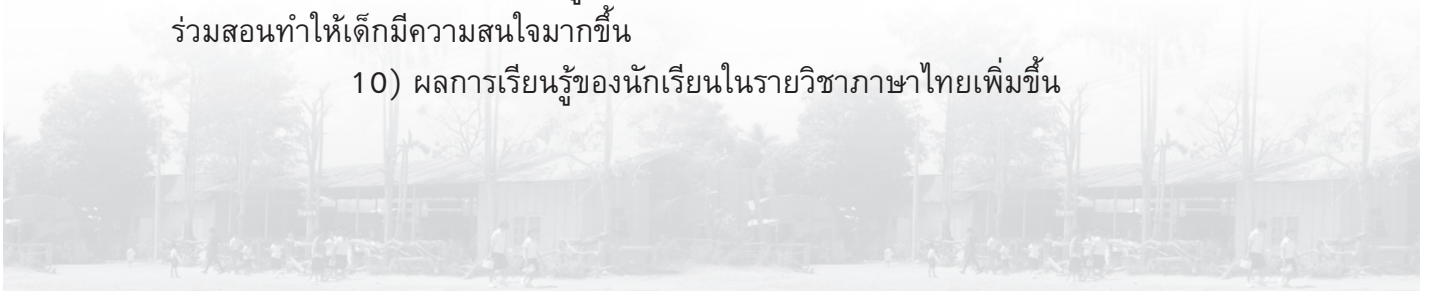
6) นักเรียนมีความรับผิดชอบมากขึ้น ในเรื่อง การทำความสะอาดห้องเรียน อาคารเรียน ต้นไม้รอบอาคาร และมีคุณธรรม จริยธรรมดีขึ้น

7) นักเรียนมีผลการเรียนรู้ O-NET ดีขึ้น

8) นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น กล้าแสดงออกมากขึ้นและมีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น มีน้ำใจและมีคุณธรรมมากขึ้น

9) ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เพราะช่วงเวลาที่นักศึกษาได้เข้าร่วมสอนทำให้เด็กมีความสนใจมากขึ้น

10) ผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาภาษาไทยเพิ่มขึ้น



11) มีพัฒนาการไปในทางที่ดี สังเกตจากการได้รับรางวัลต่างๆ และการได้รับคำชมจากบุคคลภายนอก

12) หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมนักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น

ตอนที่ 5 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. การความร่วมมือและการมีศรัทธาของชุมชนต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้

1) ชุมชนให้ความร่วมมือและมีความศรัทธาในโรงเรียนมากขึ้น โดยเห็นจากการเข้ามาช่วยเหลือหรือร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียนทุกครั้ง

2) ชุมชนเกิดความตื่นตัวและให้ความไว้วางใจโรงเรียนมากขึ้นเพราะมีคณะอาจารย์และนักศึกษามาทำกิจกรรมให้นักเรียน

3) ชุมชนเข้ามาจับทบามากขึ้น สนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัด

4) ชุมชนในความร่วมมือสนับสนุนด้านแรงงาน

5) ชุมชนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในเรื่องการจัดกิจกรรมฝึกอาชีพให้กับนักเรียน การทำเกษตรกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

6) นักเรียนมีพฤติกรรมในเชิงบวกมากขึ้น

7) ผู้ปกครองมีความชื่นชอบเพราะนักเรียนกลับไปเล่าให้ผู้ปกครองฟังว่าวันนี้พี่นักศึกษาสอนอย่างไรบ้าง สนุก นักเรียนจะจดจำและนำไปบอกต่อ

8) ผู้ปกครองมีความพอใจและภูมิใจที่เด็กได้เข้าร่วมกิจกรรม

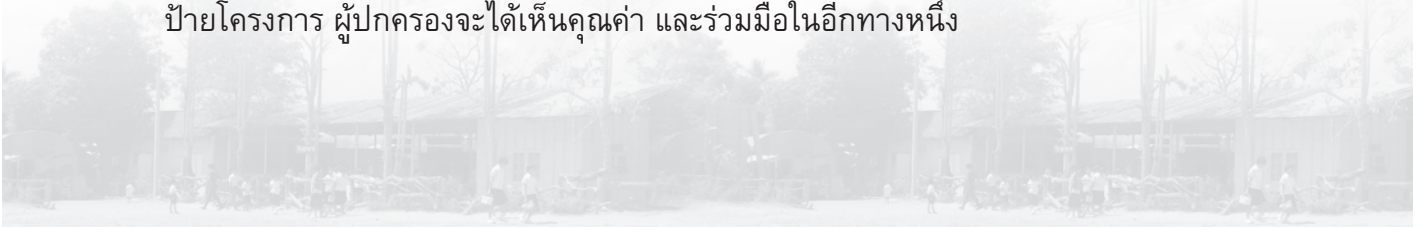
9) ผู้ปกครองมีเจตคติที่ดีขึ้นต่อโรงเรียน มีความเชื่อมั่นในตัวครูมากขึ้นว่าสามารถสอนลูกหลานของเขาให้ดีขึ้น จึงให้ความร่วมมือในการช่วยดูแลบุตรหลานช่วงอยู่ที่บ้านมากขึ้น

10) โรงเรียนมีความสะอาด สวยงามดีขึ้น นักเรียนแต่งกายสะอาด มีกิจกรรมยามว่างที่ดีขึ้น โดยได้รับคำชมจากชุมชนและผู้ปกครอง

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งผลการประเมินภายในและภายนอก

1) การประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนดีขึ้น

2) ครูผู้ร่วมโครงการตั้งตัวไม่ทัน คิดเชื่อมโยงกับเด็กไม่ทัน ชุมชนไม่รับรู้ตัว ควรทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนรับรู้เกี่ยวกับโครงการ โดยการจัดแสดงป้ายโครงการ ผู้ปกครองจะได้เห็นคุณค่า และร่วมมือในอีกทางหนึ่ง



- 3) ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร ผลการประเมินคุณภาพภายในเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น
- 4) มีผล O-NET เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่น่าพึงพอใจ
- 5) โรงเรียนเป็นที่รู้จักและได้รับคำชมจากชุมชนและบุคคลภายนอกทั่วไป
- 6) โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง มีการปรับสภาพแวดล้อมให้น่าเรียนน่าอยู่

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

- 1) ในการจัดกิจกรรมควรมีความต่อเนื่อง และมีอาจารย์คอยติดตามประเมินผลบ่อยๆ
- 2) อยากให้โครงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- 3) อยากให้มีการส่งนักศึกษา มาจัดกิจกรรมที่โรงเรียนเทอมละครั้ง



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จินตนา	เวชมี
อาจารย์ ดร. ปฤษณา	ชนะววรรษ
อาจารย์วัชรินทร์	เสมามอญ
อาจารย์วรุฒิ	ธารารุฒิ
อาจารย์จิราภรณ์	มีสง่า
อาจารย์อัจนราพรรณ	กันสุยะ

หน่วยงานรับผิดชอบ : สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่ปรึกษา

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

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรางศรี พณิชยกุล	ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิจัญญ	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
นางสาวณุตตรา แทนขำ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวพิกุล กันทะวัง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาววันวิสา สิงห์พ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

บรรณาธิการเอกสาร

นางสาวพิกุล กันทะวัง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
----------------------	---------------------------

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

