



รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก
 ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา

รายงานการวิจัยและพัฒนา
**รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก**
 ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา /
กรุงเทพฯ : 2556.
436 หน้า
ISBN 978-616-202-844-1
1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

**รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา**

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 37/2556

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2556

จำนวน 1,000 เล่ม

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

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

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



คำนำ

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง แต่จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของหลายหน่วยงานที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ คุณภาพผู้เรียนที่ตกต่ำเป็นภาพสะท้อนถึงคุณภาพครูที่ยังต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหาหลายด้าน คุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นปัญหาอย่างหนึ่งที่ยับยั้งประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จะเป็นหนทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น และมีความจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและมีลักษณะเฉพาะเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียน ตามโรงแรมในตัวจังหวัดหรือส่วนกลาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อมากคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ขาดการสอนทดแทน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา คือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อลดปัญหาการทิ้งห้องเรียนของครูไปเข้ารับการอบรม

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



(๒)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา

ของโครงการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนใจ รวมทั้งหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะนำบทเรียนข้อค้นพบจากการวิจัย
นำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตน นอกจากนี้ ผู้สนใจรายละเอียด สามารถศึกษาเพิ่มเติม
จากซีดีรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของแต่ละพื้นที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย
ทักษิณที่ได้อุทิศเวลา ความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหารูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นประโยชน์
ต่อเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป



(ดร.ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์)

เลขาธิการสภาการศึกษา



ประกาศคุณูปการ

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กับ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามสัญญาจ้างผู้เชี่ยวชาญรายบุคคลหรือจ้างบริษัทที่ปรึกษา สัญญาเลขที่ 15/2555 ลงวันที่ 5 เมษายน 2555 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาเครือข่าย ซึ่งครอบคลุมการประเมินประสิทธิภาพในการใช้รูปแบบ ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาจากการดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบ ประเมินผลการใช้รูปแบบ ตามระบบ PDCA และเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเครือข่ายในระยะต่อไป

คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ได้ให้งบประมาณสนับสนุนการวิจัย จำนวน 500,000 บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์นักวิจัยและให้ใช้โรงเรียนในสังกัดเป็นโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 และอาจารย์เกษม สุริยภัณฑ์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะครู ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 1 จำนวน 5 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ใน 3 ตำบล อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดตีหลวง ตำบลตีหลวง โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาแต่ละรูปแบบ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามสภาพจริง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้



(ง)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา

ขอขอบพระคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่เอื้อเฟื้อสถานที่
สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และขอบขอบพระคุณนักวิจัยทุกท่านที่ได้ทุ่มเทกำลัง
สติปัญญา กำลังกายและกำลังใจจนทำให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการวิจัยนี้จะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้มีแนวทางใน
การพัฒนาครูและผู้บริหาร อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
ประกาศคุณูปการ	(ค)
สารบัญ	(จ)
สารบัญตาราง	(ช)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
คำถามวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	15
การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	37
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	59
การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	74
สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก	107
ครูมืออาชีพ	112
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	118
กรอบแนวคิดในการวิจัย	138
3 วิธีดำเนินการวิจัย	140
การเลือกพื้นที่ดำเนินการวิจัย	140
กลุ่มเป้าหมายดำเนินการ	141
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	141
วิธีการดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบ	142



(จ)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	กระบวนการนำรูปแบบไปทดลองใช้
	การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
4	ผลการวิจัย
	ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา
	ผลการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ไปใช้ในระยະที่ 2 ปี 2555
ตอนที่ 1	ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA Par Sathingpra Model)
ตอนที่ 2	ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) โดยใช้รูปแบบ PDCA : PSC2E Model
ตอนที่ 3	ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดดีหลวง โดยใช้รูปแบบ PDCA : PSC2E Model
ตอนที่ 4	ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนบ้านชะแม โดยใช้รูปแบบ PDCA: SDL Program Development Model



สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	<p>ตอนที่ 5 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โดยใช้รูปแบบ PDCA : SC3P Model</p> <p>ตอนที่ 6 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดนางเหล้า โดยใช้รูปแบบ PDCA : KNOW Process Model</p>	243 262
5	<p>สรุป อภิปรายและเสนอแนะ</p> <p>วัตถุประสงค์ของการวิจัย 280</p> <p>ขอบเขตของการวิจัย 281</p> <p>เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 281</p> <p>วิธีการดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบ 282</p> <p>กระบวนการนำรูปแบบไปทดลองใช้ 283</p> <p>การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 284</p> <p>สรุปผลวิจัย 284</p> <p>ความสำเร็จจากการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 308</p> <p>ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบแต่ละรูปแบบ 316</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน 323</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 326</p> <p>การปรับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 328</p>	280 280 281 281 282 283 284 284 308 316 323 326 328
	บรรณานุกรม	330
	ภาคผนวก	337
	ภาคผนวกรายงานการนิเทศติดตามผล	338
	ภาคผนวกแบบประเมินการใช้รูปแบบ	409



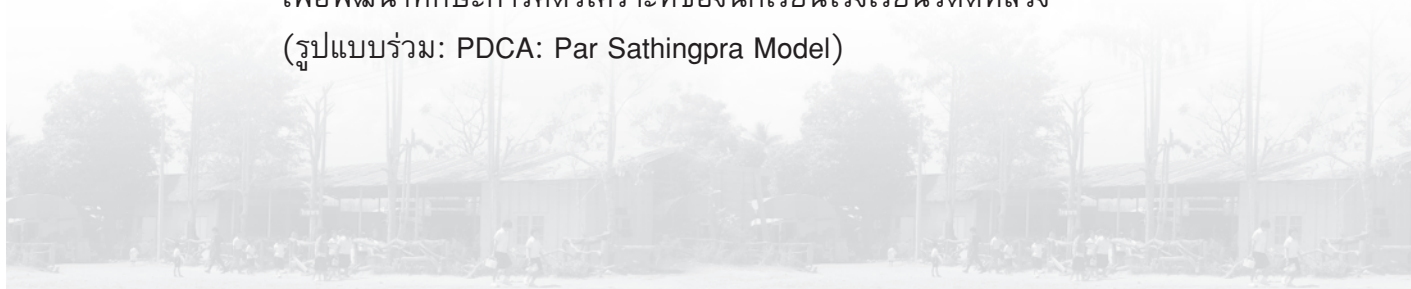
สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	แผนการดำเนินการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ปี 2555	147
2	ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรง	159
3	ผลการประเมินการพัฒนาครู และผู้บริหารกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัย ในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก	161
4	ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนเครือข่าย ทั้ง 5 โรง	162
5	เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู และผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กก่อนอบรมกับหลังอบรม ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน	163
6	เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา ทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครู ก่อนอบรมกับหลังอบรม ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน	164
7	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม: PDCA: Parstingpra Model)	166
8	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนพังก (ประชาพิทักษ์) (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	167



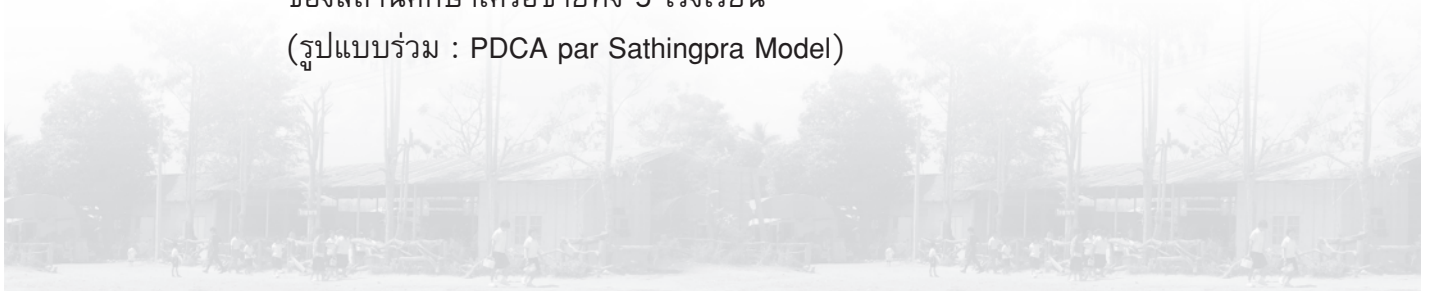
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนวัดดีหลวง (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	168
10	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนบ้านชะแม (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	169
11	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	170
12	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนวัดนางเหล้า (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	171
13	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	172
14	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิด วิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	173
15	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนวัดดีหลวง (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	174



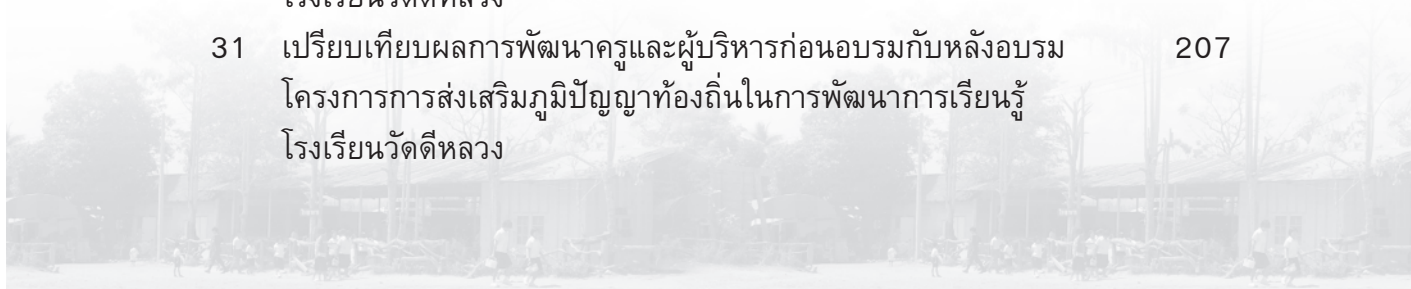
สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนา ทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านชะแม (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	175
17 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนา ทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	176
18 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนา ทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนวัดนางเหล้า (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	177
19 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	178
20 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)	179
21 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติการจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model)	180
22 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA par Sathingpra Model)	183



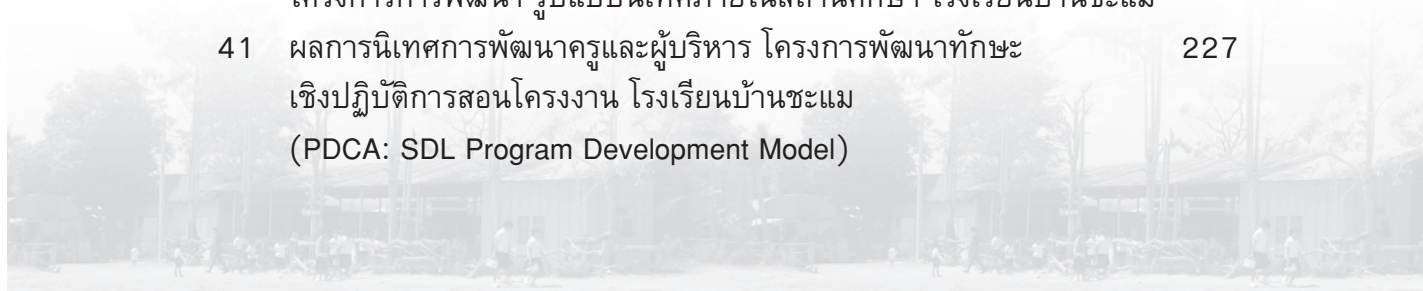
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)	189
24	ประเมินผลงานของครู ในการพัฒนาอบรมตามโครงการผลิตสื่อและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)	190
25	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA: PSC2E Model)	191
26	ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model)	192
27	การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA: PSC2E Model)	194
28	การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดพัง กก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model)	197
29	ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model)	200
30	ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อโรงเรียนวัดดีหลวง	206
31	เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อโรงเรียนวัดดีหลวง	207



สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA: PSC2E Model)	208
33 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model)	209
34 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA: PSC2E Model)	211
35 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model)	214
36 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model)	217
37 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม	224
38 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนารูปแบบนิเทศ ภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA: SDL Program Development Model)	225
39 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการโรงเรียนบ้านชะแม	226
40 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม	226
41 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ เชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA: SDL Program Development Model)	227



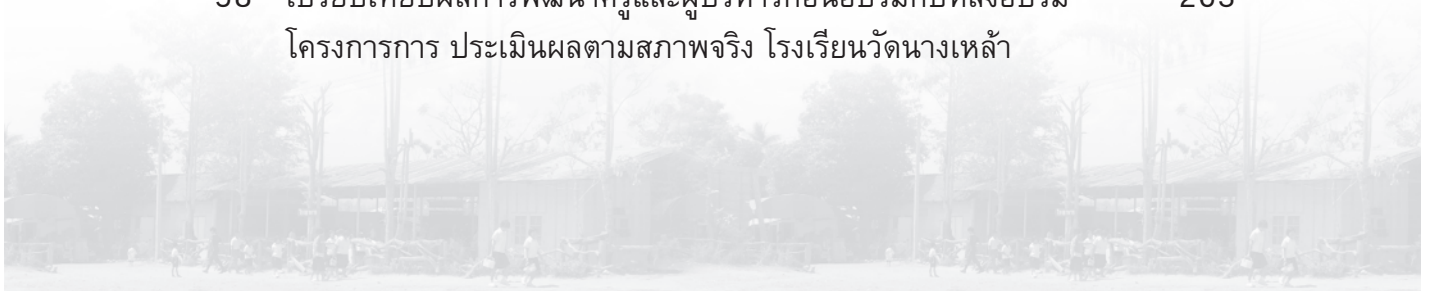
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา รูปแบบ การนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA: SDL Program Development Model)	228
43	ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)	229
44	การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA: SDL Program Development Model)	231
45	การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)	234
46	ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)	236
47	ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิง ปฏิบัติการสอนโครงการงาน โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโค๊ะ	243
48	ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา รูปแบบนิเทศ ภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโค๊ะ (PDCA: SC3P Model)	244
49	เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการงาน โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโค๊ะ	245



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
50	245
เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการการพัฒนาครูแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ	
51	246
ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ เชิงปฏิบัติการสอนโครงการงาน โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA: SC3P Model)	
52	247
ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาครูแบบ การนิเทศภายใน สถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA: SC3P Model)	
53	248
ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model)	
54	250
การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA: SC3P Model)	
55	253
การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model)	
56	256
ประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model)	
57	262
ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า	
58	263
เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการการ ประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า	



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
59	ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA: KWOS Process Model)	264
60	ผลการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า	264
61	ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KWOS Process Model)	265
62	การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลาโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA: KWOS Process Model)	267
63	การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA KWOS Process Model)	270
64	ประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KWOS Process Model)	273



บทที่ 1

บทนำ

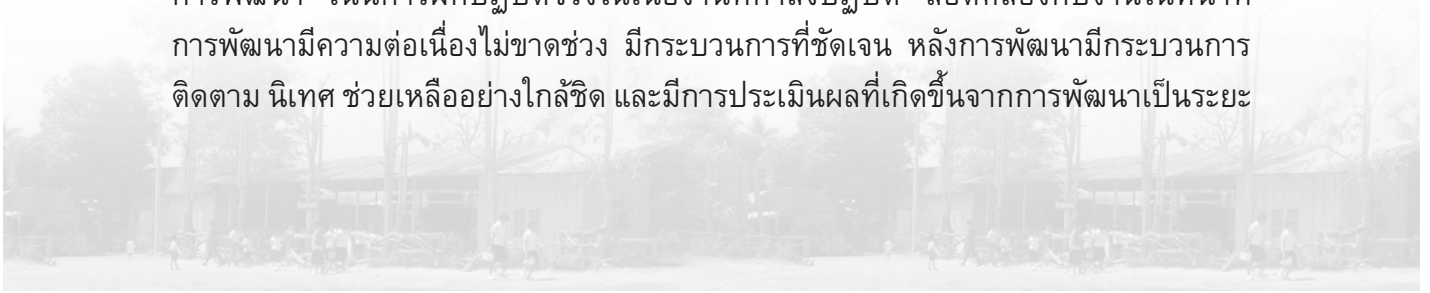
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสทางวิชาชีพ เพราะสถานที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลความเจริญ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูและผู้บริหารบางคนหลีกเลี่ยงที่จะไปปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกรงจะขาดโอกาสในด้านต่าง ๆ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาต่าง ๆ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า คุณภาพนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหา คือ มีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของ สมศ.ในรอบที่ 2 กว่า 500 โรงเรียน เหล่านี้คือโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นความจำเป็นในลำดับต้นๆ เพราะการมีครูและผู้บริหารที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมย่อมมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นหรือครูจำนวนจำกัด อีกทั้งการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารที่ผ่านมาผู้จัดต้องให้ครูและผู้บริหารเดินทางไปประชุม อบรม สัมมนานอกโรงเรียน ซึ่งสถานที่จัดตามโรงแรมหรือห้องประชุมสัมมนาที่อำเภอ จังหวัด หรือต่างจังหวัด ตามที่หน่วยงานนั้น ๆ กำหนด ผลเสียที่ตามมาคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ทั้งที่มีครูไม่ครบชั้น ขาดการสอนทดแทน ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องเสียเวลาเดินทาง แทนที่จะเอาเวลาดังกล่าวมาทุ่มเทในการบริหารจัดการสถานศึกษา ยิ่งทำให้มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษามีช่องว่างห่างออกไปอีก ปัญหาดังกล่าวน่าจะมีการศึกษาวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา โดยการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน



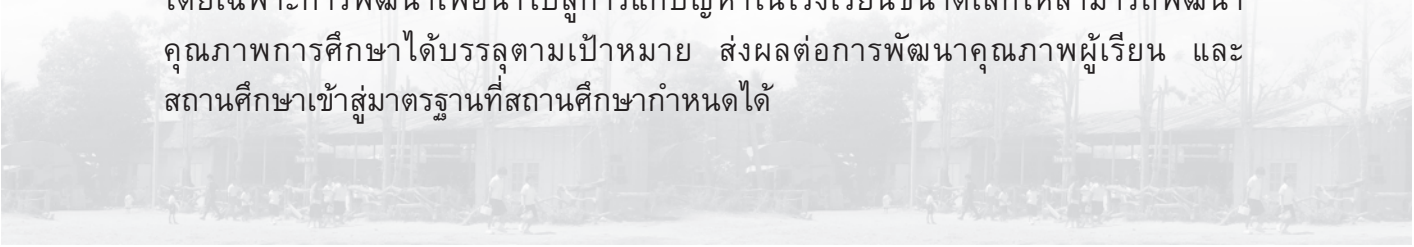
การดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารในปัจจุบัน ยังขาดนวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยให้วิทยากรบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมใหญ่ๆในเมืองหรือ มหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรม (ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในสวนกลาง) เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียนหรือบริบทของสถานศึกษา และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียน ผู้บริหารต้องทิ้งสถานศึกษา และชุมชนมาเข้ารับการอบรม หลังการอบรมขาดการติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ ผู้เข้ารับการอบรมจะมีความสนใจมากหากเรื่องอบรมมีความเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มวิทยฐานะของครูและผู้บริหาร บางครั้งการอบรมจึงมุ่งที่ผลประโยชน์ของตัวบุคคลมากกว่าการนำผลการอบรมมาใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอน และการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุแผนกลยุทธ์ศาสตร์ แผนปฏิบัติการเพื่อเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

แนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจแนวทางหนึ่งคือการพัฒนาในพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นการตอบโจทย์ที่เป็นปัญหาครูทั้งห้องเรียน และผู้บริหารทั้งโรงเรียน โดยเน้นไม่ให้ครูและผู้บริหารออกจากโรงเรียนไปเข้ารับการอบรมนอกสถานศึกษาซึ่งมีบริบทแตกต่างจากสภาพจริงของห้องเรียนและโรงเรียน การดำเนินงานจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนา วิธีการพัฒนาจะเป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนอย่างแท้จริง แนวทางดังกล่าว เป็นวิธีการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อม ๆ กันทั้งโรงเรียน มีจุดเน้นการพัฒนาที่เป็นเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครู กลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่ใกล้เคียงหรือในชุมชน การพัฒนาเกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการ พัฒนา เน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติ สอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนาไม่มีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ



ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติ ไม่เป็นการสร้างภาระหรือกระทบงานในหน้าที่ แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาตั้งเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้จะสามารถแก้ปัญหาคุณภาพของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี แต่รูปแบบวิธีการ ลักษณะการดำเนินงานที่เหมาะสม รวมทั้งประเด็นอื่นๆ ที่จะทำให้การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ยังไม่มีผู้ศึกษาหรือพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบที่ชัดเจนในการเผยแพร่เพื่อนำสู่การปฏิบัติในวงกว้าง จึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัย และพัฒนารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ที่มีบริบทต่างกัน เพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับกรอบนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ คุณภาพครูยุคใหม่ คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ คุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

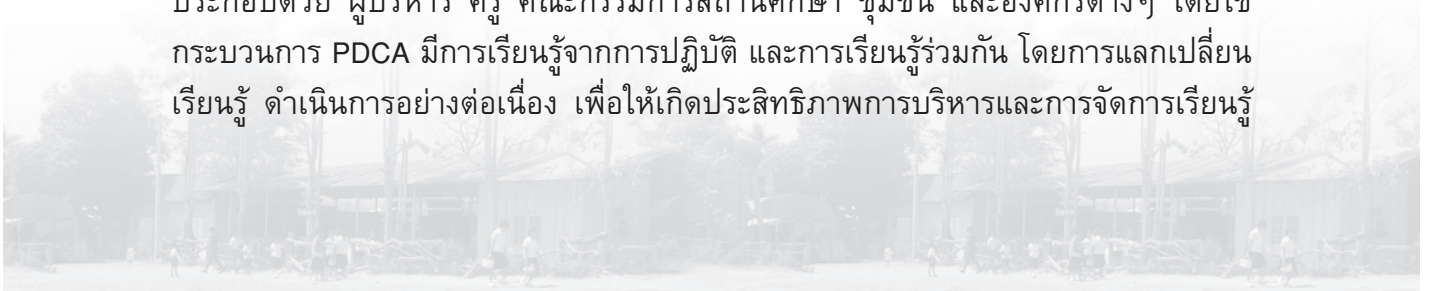
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในภาคใต้ ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านศึกษาศาสตร์ การให้บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาทุนทางสังคม ให้คณะศึกษาศาสตร์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และเป็นแกนขับเคลื่อนของเครือข่ายการเรียนรู้ด้านศึกษาศาสตร์ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2553) อีกทั้งสภามหาวิทยาลัยทักษิณมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มสาขาวิชา (Academic Cluster) ซึ่งได้กำหนดกลุ่มสาขาวิชา 4 กลุ่มสาขา ซึ่งหนึ่งในสี่กลุ่มสาขาวิชา คือ กลุ่มสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมสันติสุขที่ต้องอาศัยการพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างคณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะอื่น ๆ องค์กรภายนอก และชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยมอบหมายให้คณะศึกษาศาสตร์เป็นแกนหลักในการดำเนินการ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีโครงการหลักคือ โครงการบูรณาการเพื่อพัฒนาการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำหรับในปีงบประมาณ 2553 คณะศึกษาศาสตร์ได้เสนอโครงการบูรณาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2553 ได้มีมติเห็นชอบ (รายงานการประชุมคณะกรรมการอำนวยการบริหารกลุ่มสาขาวิชา, 2554) จึงเห็นว่าโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการพัฒนาในสถานศึกษาในลักษณะการวิจัยและบริการวิชาการเป็นการดำเนินงานตามภารกิจหลักที่สำคัญลักษณะหนึ่งที่จะให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์นโยบายของสภามหาวิทยาลัยทักษิณ และสำคัญที่สุดคือเกิดประโยชน์ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดได้



จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งใน ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 ได้ดำเนินการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา และเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ตามรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อนำสู่การดำเนินงานระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ซึ่งผลการศึกษาในระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 โดยมีขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 1 จำนวน 5 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ใน 3 ตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล ผลการวิจัย พบว่า (สุเทพ สันติวรานนท์ และคณะ. 2554)

1. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โรงเรียนวัดนางเหล้า และรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละมาตรฐานการประเมิน พบว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในประเด็นความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงาน ยกเว้นรูปแบบของโรงเรียนบ้านชะแมในประเด็นความเป็นไปได้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบทุกสถานศึกษาและรูปแบบร่วมอยู่ในระดับมาก และในประเด็นความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถพื้นฐานของครูและผู้บริหาร แนวทางปฏิรูปการศึกษา แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และ การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูและผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษามีจุดเน้น ดังนี้

1.1 โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง เป็นโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน จึงใช้รูปแบบเดียวกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรต่างๆ โดยใช้กระบวนการ PDCA มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้



ประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เกิดแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA: PSC2E Model

1.2 โรงเรียนบ้านชะแม เน้นการพัฒนาชุดฝึกอบรม ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้ระบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงผลผลิตด้านครูและผู้บริหารที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA: SDL Program Development Model

1.3 โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ เน้นกระบวนการพัฒนาตามวงจรพัฒนาคุณภาพเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เรียนรู้จากการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เกิดนวัตกรรมพัฒนางานจากเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA: SC3P Model

1.4 โรงเรียนวัดนางเหล้า เน้นหลักการมีส่วนร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากสภาพจริง โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดนวัตกรรมซึ่งเป็นคลังความรู้ในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : KWOS Process Model

1.5 สถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) เน้นการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง โดยให้ทุกสถานศึกษามีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการคุณภาพที่มีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีต่อสถานศึกษาเครือข่าย ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : Par Sathingpra Model

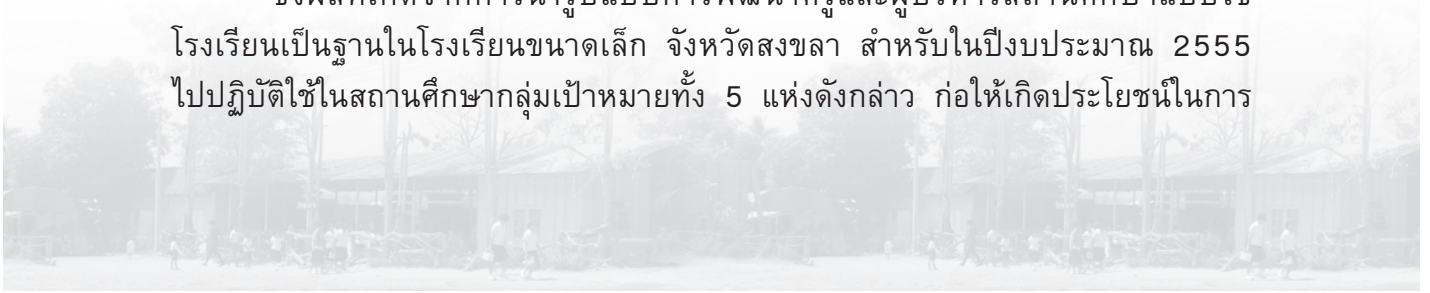
2. แผนปฏิบัติการของสถานศึกษาในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า มี 3 สถานศึกษาที่จัดทำโครงการการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน มี 2 สถานศึกษาที่จัดทำโครงการเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร และการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ ส่วนโครงการที่เป็นไปตามกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษานั้น ๆ คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การนิเทศภายใน การผลิตสื่อ และใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เข้าค่ายภาษาอังกฤษสำหรับครูเพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับโครงการที่สถานศึกษาเครือข่ายมีแผนปฏิบัติการตามรูปแบบการพัฒนาร่วมมี 2 โครงการคือ การพัฒนาทักษะการสอนคิด และการผลิตและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน



จากการดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ในระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 แห่ง ซึ่งได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา 4 รูปแบบ และรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาเครือข่าย(รูปแบบร่วม) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพรูปแบบทั้ง 5 รูปแบบทั้งด้านความเป็นไปได้และความเหมาะสมดังกล่าวอยู่ระดับมาก และในแต่ละสถานศึกษาก็มีจุดเน้นที่เหมือนและต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา จึงทำให้เกิดแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษามีทั้งความเหมือนและต่างเช่นกัน ดังนั้นเพื่อชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 รูปแบบดังกล่าวสามารถพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดได้เพียงใด จำเป็นต้องมีการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 รูปแบบไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายเดิมในระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 ทั้ง 5 แห่ง โดยปฏิบัติการใช้รูปแบบในระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไปคือ

เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา สำหรับในปีงบประมาณ 2555 ประกอบด้วย 5 รูปแบบ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาพร้อม ซึ่งครอบคลุมการประเมินคุณภาพรูปแบบในด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความเพียงพอ ด้านอัตถประโยชน์ ด้านการเห็นพ้องต้องกันและด้านจริยธรรม ประเมินประสิทธิภาพในการใช้รูปแบบอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ความต่อเนื่อง และอื่น ๆ และประเมินประสิทธิผลที่เกิดกับครู ผู้บริหารและนักเรียน 2) เพื่อประเมินการดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในระยะเตรียมการ ระยะระหว่างดำเนินการ และระยะหลังดำเนินการ และ 3) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรมในสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก และคู่มือหรือแนวทางการดำเนินงานในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา 5 โรง

ซึ่งผลที่เกิดจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา สำหรับในปีงบประมาณ 2555 ไปปฏิบัติใช้ในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 แห่งดังกล่าว ก่อให้เกิดประโยชน์ในการ



นำองค์ความรู้ บทเรียนที่เกิดขึ้นไปปรับปรุงรูปแบบและจัดทำร่างแนวทางในการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา เพื่อ
นำไปใช้ขยายผลใช้ในสถานศึกษาเครือข่ายในระยะเวลาที่ 3 ปีงบประมาณ 2556 ต่อไป

คำถามวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็กสามารถพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารได้หรือไม่ เพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป : เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา สำหรับใน
ปีงบประมาณ 2555 ประกอบด้วย 5 รูปแบบดังนี้

- 1) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง ชื่อรูปแบบคือ PDCA: PSC2E
Model
- 2) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียน
บ้านชะแม ชื่อรูปแบบคือ PDCA: SDL Program Development Model
- 3) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะชื่อรูปแบบคือ PDCA: SC3P Model
- 4) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
โรงเรียนวัดนางเหล้า ชื่อรูปแบบคือ PDCA: KWOS Process Model
- 5) รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
สถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) ชื่อรูปแบบคือ PDCA: Par Sathingpra Model

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา
และรูปแบบการพัฒนาร่วม ซึ่งครอบคลุม

- 1) ประเมินประสิทธิภาพในการใช้รูปแบบอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม
การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ความต่อเนื่อง และอื่น ๆ
ซึ่งได้จากการผลการประเมินการจัดอบรม และการนิเทศติดตามผลโครงการพัฒนาครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษา



2) เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาจากการดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกระบวนการพัฒนาและปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามระบบ PDCA

2. เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่าย โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา 5 โรงเรียน ในระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนา มีระยะเวลาดำเนินการวิจัย 1 ปี เป็นระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ซึ่งต่อเนื่องมาจากระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554

2. แนวทางการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้

1) การประเมินประสิทธิภาพในการใช้รูปแบบอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ความต่อเนื่อง และอื่น ๆ ซึ่งได้จากการผลการประเมินการจัดอบรม และการนิเทศติดตามผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2) การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาจากการดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู และการประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ

3) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกระบวนการพัฒนาและปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามระบบ PDCA

ซึ่งผลการประเมินนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบ และกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา 5 โรงเรียน ในระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556



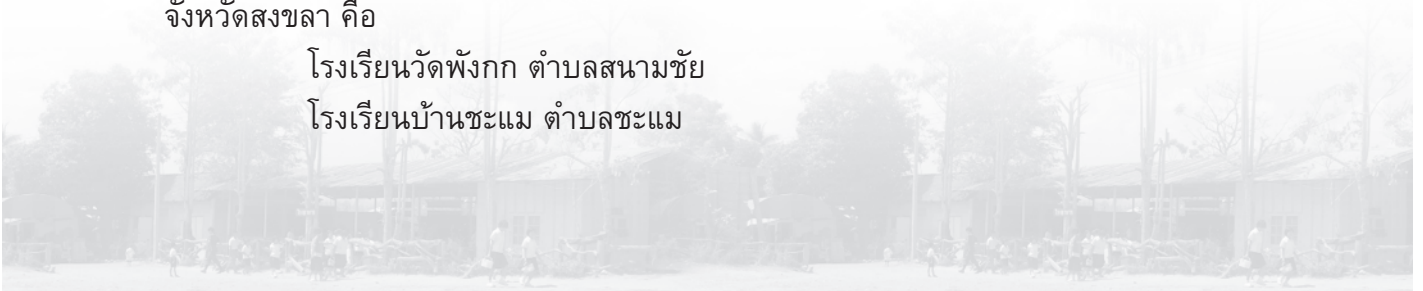
3. การวิจัยนี้ครอบคลุมประเด็น

- 1) การสร้างความเข้าใจในคู่มือ และแผนปฏิบัติการและกิจกรรมดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) การจัดสร้างเครื่องมือที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินรูปแบบ ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประเมินการดำเนินงานในช่วงที่มีการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษา ทั้ง 5 โรง จำนวน 5 รูปแบบ
- 5) การติดตามผลการดำเนินงานใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของรูปแบบมาตรฐานด้านต่าง ๆ ชี้ให้เห็นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ชี้ให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในแต่ละระยะ
- 6) การร่วมประชุมนำเสนอผลการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดขึ้น
- 7) การสรุปผลการติดตามและประเมินผล การถอดบทเรียนผลการดำเนินงาน
- 8) การปรับปรุงรูปแบบ และจัดทำแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาและ รูปแบบร่วมสำหรับใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556
- 9) การนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และกับเครือข่ายวิจัยภูมิภาคอื่น
- 10) การจัดทำรายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

4. ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการคือโรงเรียนขนาดเล็กในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน ในโครงการวิจัยระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 กระจายอยู่ใน 4 ตำบล อำเภอสะทิงพระ จังหวัดสงขลา คือ

โรงเรียนวัดพังกก ตำบลสนามชัย

โรงเรียนบ้านชะแม ตำบลชะแม



โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง
 โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ ตำบลชุมพล
 โรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต มุ่งการนำผลไปใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ปัญหา การวิจัยลักษณะนี้ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ เป็นการวิจัยที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลองในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นกระบวนการสร้าง การทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งรูปแบบที่นำมาทดลอง คือ ปฏิบัติการ (Treatment) หรือตัวแปรต้น โดยมีดัชนีชี้คุณภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักเรียนเป็นตัวแปรตาม

รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ซึ่งได้จากการสร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความคิดมาจากการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้บรรลุตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่กำหนดจากการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเหมาะสมกับสถานศึกษาประหยัดค่าใช้จ่าย เน้นการพัฒนาในพื้นที่ที่ตรงสภาพปัญหาความต้องการ มีวิธีการที่หลากหลายที่ไม่กระทบต่อผู้เรียนและการปฏิบัติงานปกติ ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีความต่อเนื่องไม่ขาดตอน ยึดหลักการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวรูปแบบที่กำหนดจะต้องมุ่ง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนสถานศึกษาเป็นเจ้าของโครงการที่ทุกคนสมัครใจและมีส่วนร่วม

การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในแต่ละสถานศึกษา การดำเนินการทำภายในโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการพัฒนา



มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการพัฒนาที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน มีครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้หรือบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำสู่โรงเรียนและห้องเรียน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการประเมินครบวงจร ที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบยั่งยืน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินการพัฒนากิจกรรม/งานของสถานศึกษาในระยะสั้น และระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษากลุ่มเป้าหมายที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ตามเกณฑ์ที่สำนักงานเลขาธิการศึกษากำหนด สำหรับในการวิจัยในปีงบประมาณ 2554 - 2555 สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 5 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ใน 3 ตำบล อำเภอสติงพระ จังหวัดสงขลา คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบผลประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาร่วม เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับนำไปทดลองขยายผลในโรงเรียนเครือข่าย ระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2. ได้คู่มือหรือแนวทางการดำเนินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนเครือข่ายขนาดเล็กที่สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว



3. ในการดำเนินการวิจัยทำให้สถานศึกษาได้มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อพึ่งพาอาศัย
ทรัพยากรร่วมกัน อีกทั้งเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างนักวิจัย
สถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง เครือข่ายระหว่างภูมิภาค

4. ผลวิจัยสามารถนำไปเผยแพร่ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเครือข่าย
เครือข่ายวิจัยแต่ละภูมิภาค และองค์กรที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งการเผยแพร่ในรูปแบบการตีพิมพ์
ลงวารสารระดับชาติ การนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ จัดนิทรรศการ และ website ของ
คณะศึกษาศาสตร์ และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
 - 1.1 นโยบายการปฏิรูปการศึกษา
 - 1.2 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
 - 1.3 นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.4 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.5 นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1
2. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 ขีดความสามารถของสมรรถนะในการทำงาน
 - 2.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.6 กระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.1 ความเป็นมาและความหมาย
 - 3.2 หลักการ รูปแบบและลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบ SBM
 - 3.3 ปัญหา ข้อเสนอแนะ และเงื่อนไขในการนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ
 - 3.4 กลยุทธ์ที่ทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน



3.5 ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการนำรูปแบบการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้

3.6 การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย

4. การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.1 ความหมายการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.2 การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.3 หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.4 องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.5 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.6 ขั้นตอนการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.7 ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.8 ประโยชน์ของการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.9 การนำแนวคิดการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ

4.10 ผลการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

5. สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

6. ครูมืออาชีพ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย



1. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการทางการศึกษาให้มีทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีนโยบายหลายระดับจากหน่วยงานที่แตกต่างกัน

1.1 นโยบายการปฏิรูปการศึกษา

1.1.1 นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก (พ.ศ. 2542-2552)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาดังนี้

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

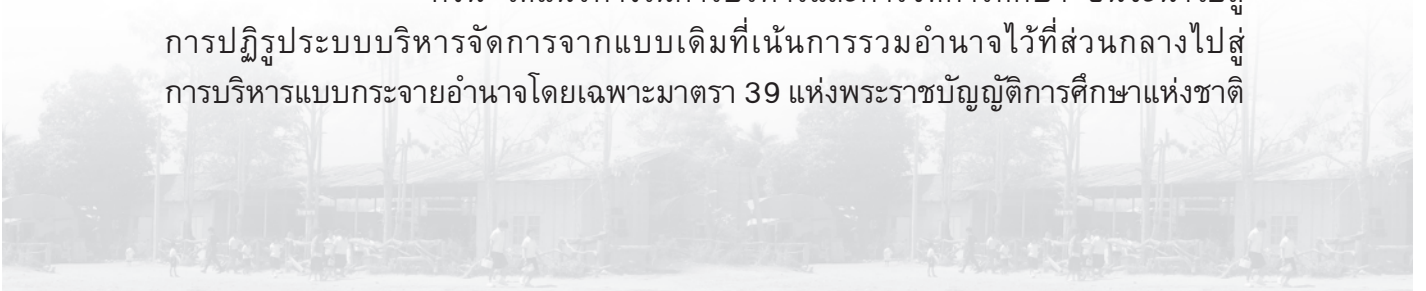
1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การมีส่วนร่วม (Participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น

3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) การกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ

4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบทำงานนั้นให้เกิดผลที่ดีที่สุดและต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ได้แนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจโดยเจพาะมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ



พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดสาระสำคัญของให้กระทรวง
กระจายอำนาจการบริหารและการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล
และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
โดยตรงเพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ
และประสิทธิภาพต่อไป

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

รัฐบาลได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อ
วันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า “เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำ
ความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดย
คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักใน
คุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคน
โดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบัน
ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการ
กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนและภาคเอกชนเพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ
สมรรถภาพและประสิทธิภาพ” และหนึ่งในนโยบายนั้น คือ การจัดการศึกษาจะเน้นการ
กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นนโยบายสำคัญ
ถ้าสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งนโยบายดังกล่าว ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนด
มาตรการเพื่อนำนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติ 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 จัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ
งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ 2 พัฒนาผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำ ของ
เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและสามารถ
ขยายผลได้เต็มพื้นที่

มาตรฐานที่ 3 นำร่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่

มาตรฐานที่ 4 เปลี่ยนสถานะของอุดมศึกษาของรัฐบาลที่เป็น
ส่วนราชการและมีศักยภาพและพร้อมเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามความ
สนใจของแต่ละแห่ง



มาตรฐานที่ 5 จัดระบบการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา
ด้านอาชีวศึกษาตามหลักการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

จากนโยบายและมาตรการดังกล่าวประกอบกับมาตรา 39 แห่ง
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
และมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย
อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
โดยกำหนดรูปแบบของการกระจายอำนาจ ดังนี้

- 1) รูปแบบโดยกำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย
- 2) รูปแบบมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลาง
ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 3) รูปแบบการแบ่งอำนาจ โดยการแบ่งอำนาจให้มีผู้ปฏิบัติ
ราชการแทน

สถานศึกษานิติบุคคล

นิติบุคคล หมายถึง บุคคลที่เกิดขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

นิติบุคคล หมายถึง บุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่ง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่น ภายในขอบแห่งอำนาจหน้าที่หรือ
วัตถุประสงค์ ดังได้บัญญัติหรือกำหนดไว้ในกฎหมายข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้ง

นิติบุคคล ต้องมีผู้แทนจะเป็นหนึ่งคนหรือหลายคนก็ได้ ทั้งนี้ตามที่
กฎหมาย ข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้งได้กำหนดไว้ตามความประสงค์ของนิติบุคคลย่อม
แสดงออกโดยผู้แทนของนิติบุคคลอาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. นิติบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ห้างหุ้นส่วน
จำกัด ห้างหุ้นส่วน สามัญนิติบุคคล เป็นต้น กรอบอำนาจหน้าที่จะปรากฏตามวัตถุประสงค์
ของแต่ละองค์กร
2. นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน ประเภทเฉพาะ หมายถึง
องค์กรนิติบุคคลประเภทนี้จะมีพระราชบัญญัติเฉพาะขององค์กร เช่น รัฐบาล มหาวิทยาลัย
และโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นต้น จะบริหารจัดการตามที่กฎหมายของแต่ละองค์กร
กำหนดไว้ ซึ่งอาจไม่เหมือนกัน
3. นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน ประเภททั่วไป หมายถึง องค์กร
ที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นนิติบุคคล แต่ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ เช่น อบต.
เทศบาล สถานศึกษาของรัฐที่สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น การบริหารจัดการจึง



ต้องอยู่ภายใต้กรอบที่กฎหมายบางฉบับกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ แต่โดยส่วนใหญ่จะบริหารจัดการต้องอยู่ภายใต้กรอบการมอบอำนาจของผู้มีอำนาจเพื่อให้ดำเนินการบริหารจัดการได้ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงกฎหมาย กฎหมาย กฎหมายกระทรวง ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น จะบริหารโดยอำเภอใจไม่ได้

มาตรา 34 (2) และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลดังนั้นสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นที่มาของคำว่า “โรงเรียนนิติบุคคล”

โรงเรียนนิติบุคคล หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดและการมอบอำนาจของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

การเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เหมือนการเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ซึ่งมีพระราชบัญญัติจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่กำหนดไว้ชัดเจนในการบริหารและจัดองค์กร ตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ออกกฎระเบียบเพื่อใช้บังคับออกคำสั่งทางการปกครอง ทำนิติกรรมที่ผูกพันองค์กรได้และรายได้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นรายได้แผ่นดิน แต่โรงเรียนนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งและไม่มีการกำหนดให้ดำเนินการโดยเฉพาะเพียงแต่อาศัย อำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมอบอำนาจให้โรงเรียนและยังคงอยู่ภายใต้บังคับบัญชากำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารการจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบ

โรงเรียนนิติบุคคล นอกจากมีอำนาจและหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ข้างต้นแล้ว ยังมีอำนาจและหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ดังนี้



เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ และ
กฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมีข้อปฏิบัติ ดังนี้

1) ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้แทนนิติบุคคลในกิจการทั่วไป
ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก

2) ให้โรงเรียนมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้และ
จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มี
ผู้บริจาคให้โรงเรียน ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
โรงเรียน

3) ให้โรงเรียนจดทะเบียนสิทธิหรือดำเนินการทางทะเบียน
ทรัพย์สินต่างๆ ที่มีผู้อุทิศให้หรือโรงการซื้อ แลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาให้เป็น
กรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

4) กรณีโรงเรียนดำเนินคดีเป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้อง ผู้บริหารจะ
ต้องเป็นผู้ดำเนินคดีแทนสถานศึกษาหรือถูกฟ้องร่วมกับสถานศึกษาถ้าถูกฟ้องโดยมิได้อยู่
ในการปฏิบัติราชการในรอบอำนาจ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว

5) โรงเรียนจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานสาธารณะทุกสิ้นปี
งบประมาณ

ความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและไม่เป็น นิติบุคคล

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล เป็นสถานศึกษาที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล
แยกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
จะต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ถ้าการ
บริหารจัดการของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลภายนอก หรือทำให้บุคคล
ภายนอกได้รับความเสียหาย บุคคลภายนอกสามารถฟ้องสถานศึกษาและผู้บริหาร
สถานศึกษาต่อศาล สถานศึกษาบริหารจัดการไปละเมิดสิทธิของบุคคลภายนอก บุคคล
ภายนอกอาจฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายได้ กล่าวคือ สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและผู้บริหาร
สถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอก จากผลของ
การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ถ้าความผิด หรือความเสียหาย
ที่เกิดขึ้นอยู่ภายใต้การบริหารจัดการตามกรอบที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ
มติคณะรัฐมนตรีกำหนด ผู้บริหารก็ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ทางราชการจะจ่าย
ค่าเสียหายแทนให้ แต่ถ้าบริหารจัดการหรือสั่งการใดๆ โดยไม่อยู่ในกรอบที่กฎหมาย
กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง
รับผิดชอบเป็นการส่วนตัว



สถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล การบริหารสถานศึกษาก็ก็นำเนินการ เช่นเดียวกับสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลที่แตกต่างจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล คือ บุคคลภายนอกจะฟ้องร้องให้สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบ และฟ้องเรียกค่าเสียหายโดยตรงไม่ได้ บุคคลภายนอกต้องฟ้องสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นจำเลย แต่ถ้าผลของการฟ้องร้องเป็นความผิดที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาบริหารมิได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องรับผิดชอบ ชดเชยค่าเสียหายเป็นการส่วนตัวเช่นกัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะไล่เบี้ยจากผู้บริหารสถานศึกษาภายหลัง แต่ถ้าเป็นการบริหารภายในกรอบก็ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

ความพร้อมด้านคุณลักษณะของสถานศึกษา

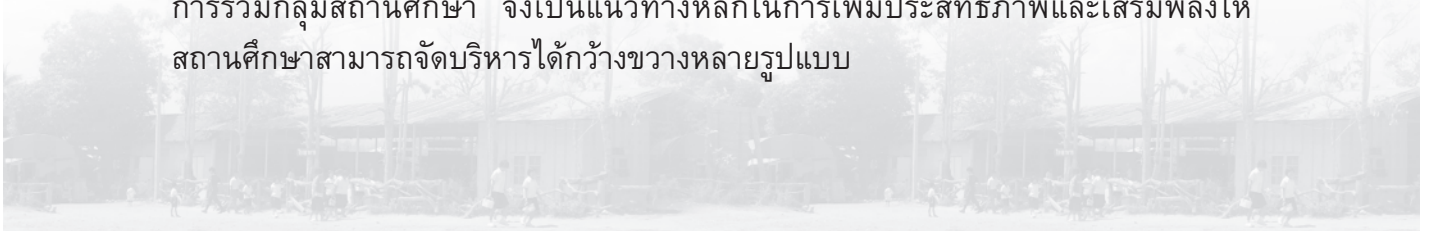
1) สถานศึกษาควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2) สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตัวเองอย่างมีคุณภาพสถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบ รวม หรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

3) สถานศึกษามีอิสระ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้นการตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปที่เป็นส่วนของสถานศึกษาจึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4) สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ และการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5) สถานศึกษาควรมีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริหารได้กว้างขวางหลายรูปแบบ



การมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลและผู้เกี่ยวข้องต่อการกระจายอำนาจ

ผู้เกี่ยวข้อง คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานและผลการดำเนินงาน บุคคลทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษาก็คือ บุคคลที่มีความเป็นไปได้ว่าจะเป็นผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

- 1) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) คณะอนุกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- 3) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

- 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) สมาคมผู้ปกครองและครู
- 6) ชมรมเครือข่ายผู้ปกครอง
- 7) ชมรมศิษย์เก่า
- 8) ชุมชน
- 9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 10) และอื่นๆ

กลุ่มต่างๆ เหล่านี้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการตัดสินใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาหรือเป็นกลุ่มที่มีส่วนเสียในการจัดการศึกษาในท้องถิ่น และนักวิจัยได้เห็นพ้องกันว่า การกระจายอำนาจการศึกษาให้สำเร็จและส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนจะต้องดำเนินการบนพื้นฐานของฉันทานุมัติในวงกว้าง ทั้งจากกลุ่มต่างๆ ที่จะต้องเข้ามาดำเนินการและกลุ่มผลประโยชน์ที่จะถูกกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องสร้างฉันทานุมัติจากผู้มีส่วนร่วมหรือผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในลักษณะดังนี้

- 1) พิจารณาว่าใครบ้างที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีผลประโยชน์อะไร ควรมีการวิเคราะห์ ทบทวนให้รอบคอบของกลุ่มบุคคลทุกกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสียอะไรจากการจัดการศึกษา

- 2) จัดให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชน ให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพยายามให้เห็นว่ามีกระบวนการปฏิบัติที่โปร่งใส สุจริต ยุติธรรม การยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนจะมีความสำคัญมากจะเป็นคุณแก่สำคัญในการได้รับฉันทานุมัติ



3) จัดประชุมสัมมนา เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานศึกษาตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความจริงใจรับฟังความคิดเห็นและยอมรับฉันทานุมัติ

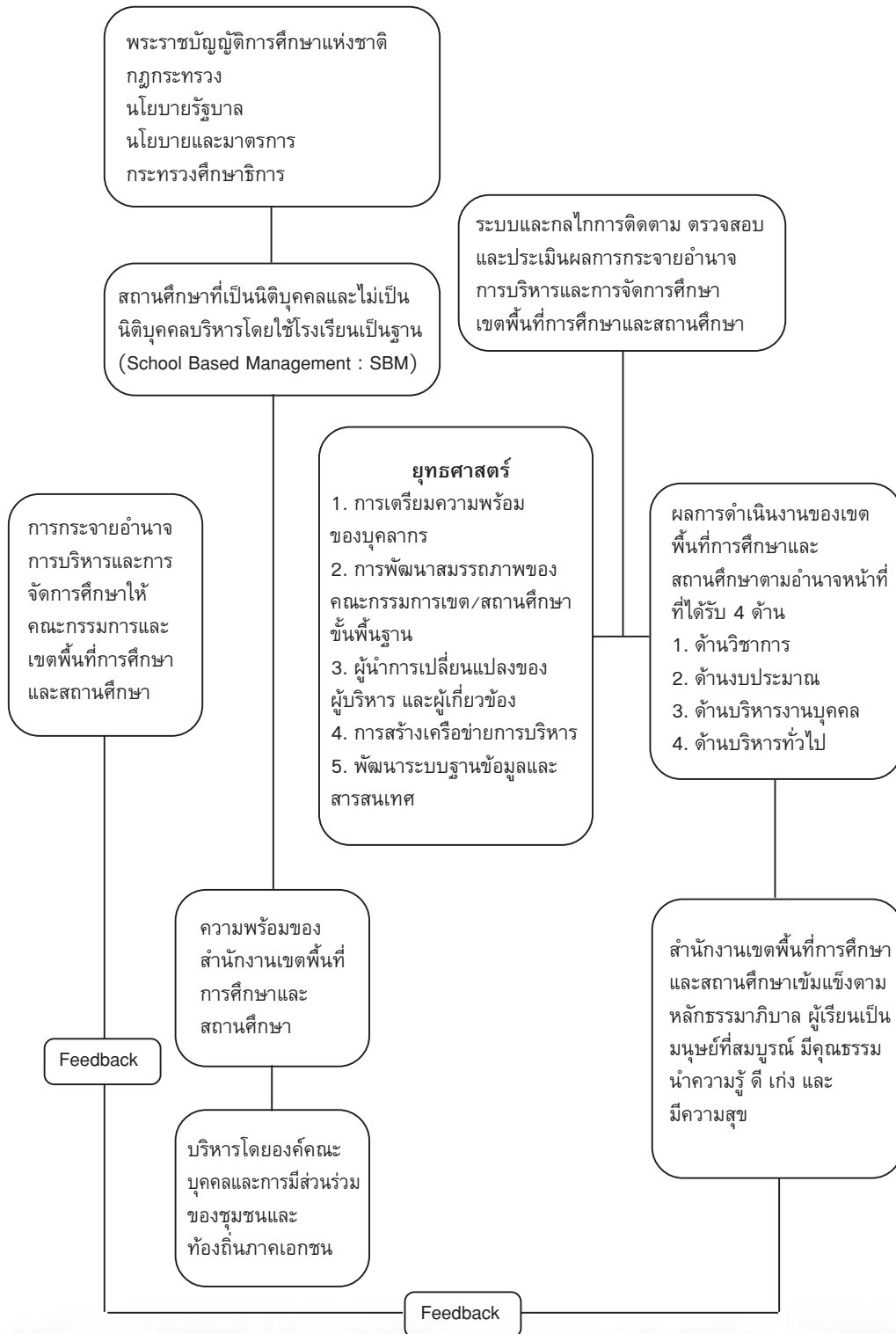
4) ยอมรับบทบาทของกลุ่มต่างๆ สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องแสดงให้เห็นถึงความจริงใจ ในการยอมรับบทบาทของกลุ่มต่างๆ เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู ชมรมศิษย์เก่า เครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงการที่สถานศึกษาได้รับฉันทานุมัติ ส่งผลให้สถานศึกษามีพลังและความเข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ลักษณะการมีส่วนร่วม การที่จะกำหนดหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือกลุ่มบุคคลจะมีลักษณะอย่างไร โดยทั่วไปแล้วลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง หรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาหรือในรูปคณะกรรมการ จะมีลักษณะ ดังนี้

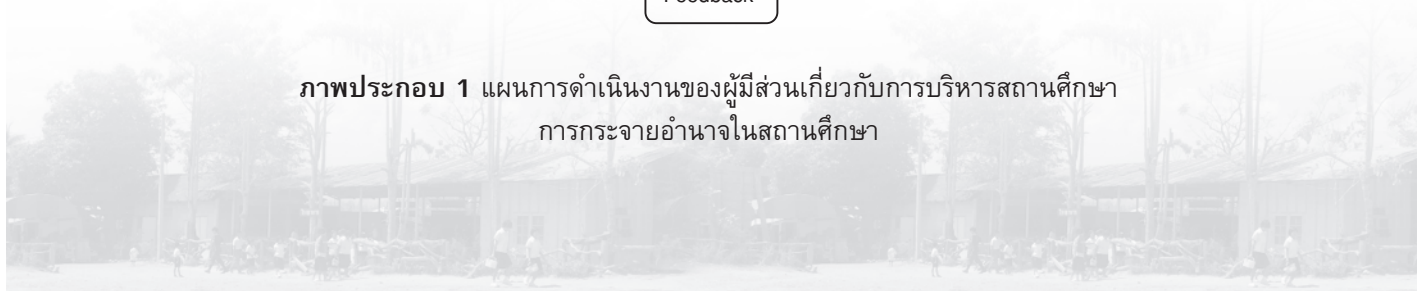
1) ลักษณะของคณะกรรมการบริหาร จะมีอำนาจหน้าที่ การวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจในภารกิจ ทั้งที่เป็นงานสำคัญและงานตามภารกิจ กระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2) ลักษณะของคณะกรรมการที่ปรึกษา เป็นคณะกรรมการ ที่มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีหน้าที่ในการตัดสินใจ ตลอดจนการดำเนินงานหรือร่วมงานในบางเรื่อง ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาจะไม่ใช้การวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจส่วนใหญ่ คณะกรรมการที่ปรึกษา จะให้ความร่วมมือในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัว ในการบริหารงานมากที่สุด คณะกรรมการที่ปรึกษาได้แก่ สมาคมผู้ปกครองและครู ชมรม เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น และได้ นำเสนอเป็นแผนงานดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้





ภาพประกอบ 1 แผนการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
 การกระจายอำนาจในสถานศึกษา



สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา จะต้องดำเนินการทั้งระบบ โดยมีหลักการที่สังคม คือ การกระจายอำนาจให้โรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน ตัดสินใจอย่างอิสระ ที่ยึดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้

1.1.2 นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

วัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์

1) เพื่อให้ได้นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

2) เพื่อเป็นกรอบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้

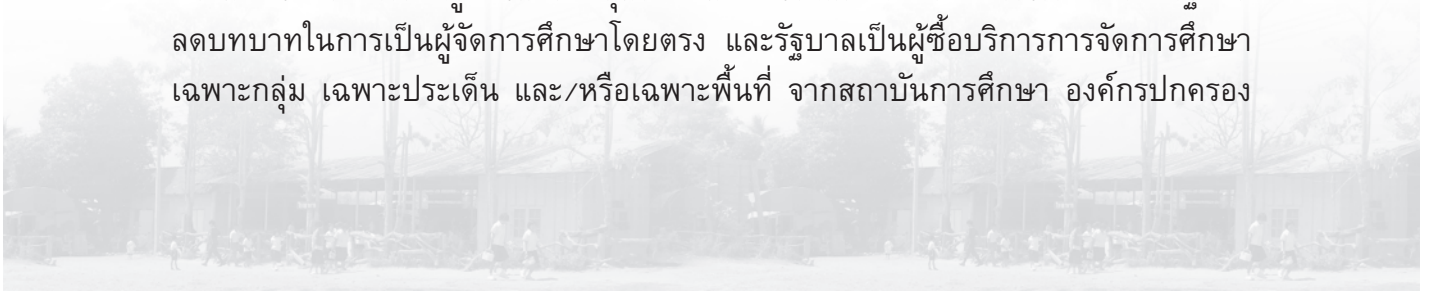
เป้าหมาย

พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีนิสัยและแรงบันดาลใจในการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ คิดเป็น ทำเป็น สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย รู้จักตนเองทั้งในภาวะผู้นำและผู้ตาม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม มีศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะในการดำเนินชีวิต เท้าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการระดับสากลเพื่อเป็นพลังสำคัญในการเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

หลักการ

1) ระบบการศึกษาไทยมีขีดความสามารถในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพในมิติที่หลากหลายตามความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบันนับแต่การศึกษาปฐมวัยเพื่อการวางรากฐานชีวิตที่ดีให้เด็กไทยทุกคน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นสมาชิกที่ของสังคม การศึกษาเพื่อการงานอาชีพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนไทยทุกเพศทุกวัย

2) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสะท้อนถึงความหลากหลาย ทั้งรูปแบบ เนื้อหา ผู้จัด ตลอดจนวิธีวัดผล ประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยรัฐบาลลดบทบาทในการเป็นผู้จัดการศึกษาโดยตรง และรัฐบาลเป็นผู้ซื้อบริการการจัดการศึกษา เฉพาะกลุ่ม เฉพาะประเด็น และ/หรือเฉพาะพื้นที่ จากสถาบันการศึกษา องค์กรปกครอง



ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และองค์กรมหาชนมากขึ้น โดยรัฐทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ติดตามประเมินผล และกำกับดูแลมาตรฐานการศึกษา พร้อมกับส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนของสังคมอย่างเต็มที่

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพต้องแสดงถึงความคุ้มค่าของ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ระดมจากส่วนต่าง ๆ ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และใช้การปฏิรูประบบการจัดการทางการเงินและ งบประมาณ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทอย่างต่อเนื่อง

นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สองด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้อ

นโยบายที่ 1 ปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล ทุกระดับ

นโยบายที่ 2 ปรับปรุงการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู

นโยบายที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการและการกระจายอำนาจ

นโยบายที่ 4 ปรับและใช้ระบบการจัดสรรและการระดมทรัพยากร ให้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ

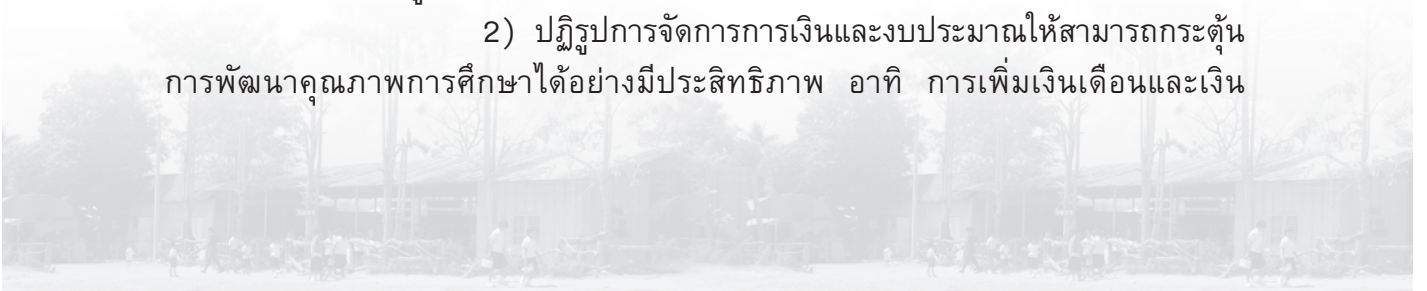
นโยบายที่ 5 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้หลักการที่มุ่งลดขนาดการจัดการศึกษาของภาครัฐ แต่ให้รัฐ เป็นผู้ซื้อบริการ/สนับสนุนการมีส่วนร่วม จัดและพัฒนาการศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะประเด็น หรือพื้นที่จากสถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และองค์กรมหาชน โดยรัฐทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ติดตามประเมินผล และกำกับดูแล มาตรฐานการศึกษาเป็นหลักมากขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ของคนไทยทุกช่วงวัยทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน จึงได้กำหนดกลไกขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพดังนี้

1) นำร่องเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับ ภูมิภาค โดยมีมหาวิทยาลัยภูมิภาคที่มีความพร้อมเป็นผู้รับจ้างรัฐบาลบริหารจัดการ เครือข่ายระดับพื้นที่จังหวัด เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณภาพผู้สอน โดยมี เงื่อนไขเวลาและแรงจูงใจในการจัดการระดับพื้นที่ที่ชัดเจน

2) ปฏิรูปการจัดการการเงินและงบประมาณให้สามารถกระตุ้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การเพิ่มเงินเดือนและเงิน



ตอบแทนผลการปฏิบัติงาน (Performance bonus) ให้แก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานเชื่อมโยงกับคุณภาพผู้เรียนชัดเจน ควบคู่ไปกับการลดสวัสดิการด้านสุขภาพ เมื่อระบบการประกันสุขภาพแห่งชาติมีความพร้อม การจัดระบบอุดหนุนงบประมาณแก่องค์กรครูหรือชมรมครูที่เป็นเครือข่าย ยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ขนาดเล็ก เป็นต้น

3) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกรูปแบบให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการดูแลเด็กปฐมวัย การส่งเสริมการมีแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น การมีงานทำ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย

4) ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทบวงระบบการจูงใจ และผู้บริหารสถานศึกษา โดยวัดผลจากการปฏิบัติที่คุณภาพผู้เรียนให้เกิดเป็นผลโดยเร็ว

5) เน้นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการลงทุนในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การศึกษา ตำราเรียนที่มีคุณภาพ อาทิ เกมที่ส่งเสริมความคิดของคนทุกช่วงวัย เพื่อตอบโจทย์ที่หลากหลายในชีวิตคนไทย และส่งเสริมให้คนไทยทุกคนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน มีแรงบันดาลใจและความใฝ่รู้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ที่ดี

6) ใช้สื่อและการประชาสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้รับความรู้ความเข้าใจและเข้ามามีส่วนร่วมเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องนำสู่การปฏิบัติ เน้นการกระจายอำนาจ ให้มีส่วนร่วมขององค์กรบุคคลและให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพและบริบทของตนเอง

1.2 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1.2.1 นโยบายรัฐบาล พ.ศ. 2552-2554

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 ณ กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งนโยบายการศึกษาได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต รวม 8 ประการ ดังนี้



1) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและ
การบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากร เพื่อ
การปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา
พัฒนาครู พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับ
หลักสูตรวิชาแกนหลักรวมถึงวิชาประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนา
ทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาทการศึกษาออกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษา
ตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่
ตลอดถึงการส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อ
นำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

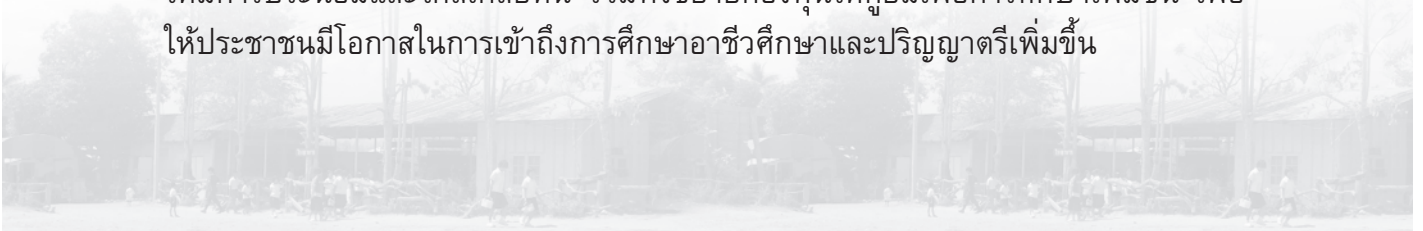
2) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้ง
ระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้าน
บุคลากรของภาคเศรษฐกิจ

3) พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้
ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการ
เรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครู ด้วยการ
ปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ควบคู่ไปกับการลงทุนด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากร ให้พร้อมรองรับและใช้
ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

4) จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี ตั้งแต่ระดับ
อนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้
เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อย
โอกาส ทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทาง
ร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กใน
ชุมชน

5) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและ
อุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพ ปรับเงินเดือน
ค่าตอบแทนของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของ
การใช้ทักษะอาชีวศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ควบคู่กับ
การพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

6) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
ให้มีการประνομและใกล้เคียงหนี้ รวมทั้งขยายกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อ
ให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาและปริญญาตรีเพิ่มขึ้น



7) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เชิงสร้างสรรค์ อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

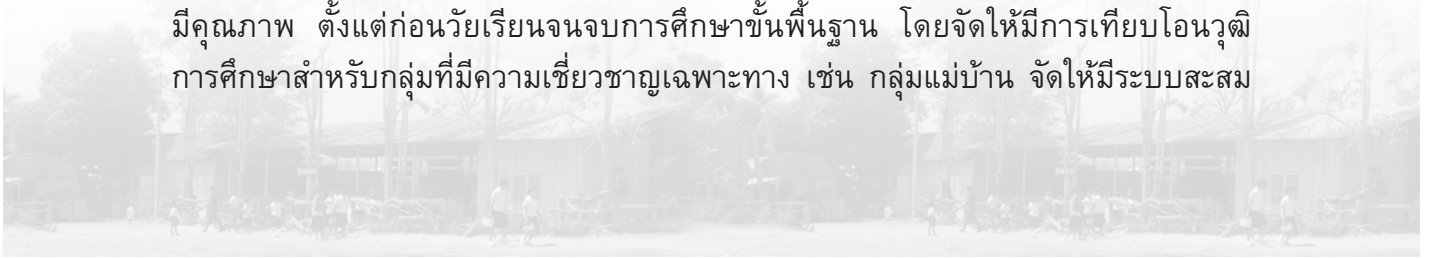
8) เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีบูรณาการ ในทุกระดับการศึกษาและในชุมชน โดยใช้พื้นที่และโรงเรียนเป็นฐานบูรณาการทุกมิติ และยึดเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก ในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและวิจัยพัฒนาในภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในชุมชน โดยเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา

1.2.2 นโยบายรัฐบาลปัจจุบัน (พ.ศ.2554)

รัฐบาลชุดปัจจุบันที่นำโดย นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายด้านการศึกษาต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ.2554 สรุปได้ดังนี้

1) เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย อันประกอบด้วยยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล จัดให้มีโครงการตำราแห่งชาติที่บรรจุความก้าวหน้าและได้มาตรฐานทั้งความรู้ที่เป็นสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการอ่านพร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและภาษาถิ่น จัดให้มีระบบการจัดการความรู้ ปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาทุกระดับให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมกับมาตรฐานสากลบนความเป็นท้องถิ่นและความเป็นไทยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาทุกระดับชั้น โดยวัดผลจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ ขจัดความไม่รู้หนังสือให้สิ้นไปจากสังคมไทย จัดให้มีครูดีเพียงพอในทุกห้องเรียน ให้มีโรงเรียนและสถาบันอาชีวศึกษา คุณภาพสูงในทุกพื้นที่ พัฒนามหาวิทยาลัยเข้าสู่ระดับโลก พัฒนาระบบการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มุ่งสร้างจริยธรรมในระดับปัจเจก รวมทั้งสร้างความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความเสมอภาค และดำเนินการให้การศึกษาโดยการกระจายอำนาจสู่พื้นที่ให้สมบูรณ์โดยเริ่มจากพื้นที่ที่มีความพร้อม

2) สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย โดยคำนึงถึงการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ประชากรทุกกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้บกพร่องทางกายและการเรียนรู้ รวมทั้งชนกลุ่มน้อย โดยส่งเสริมการให้ความรู้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาถึงแรกเกิดให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งแม่และเด็ก สนับสนุนการจัดการศึกษาตามวัยและพัฒนาการอย่างมีคุณภาพ ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดให้มีการเทียบโอนวุฒิการศึกษาสำหรับกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น กลุ่มแม่บ้าน จัดให้มีระบบสะสม



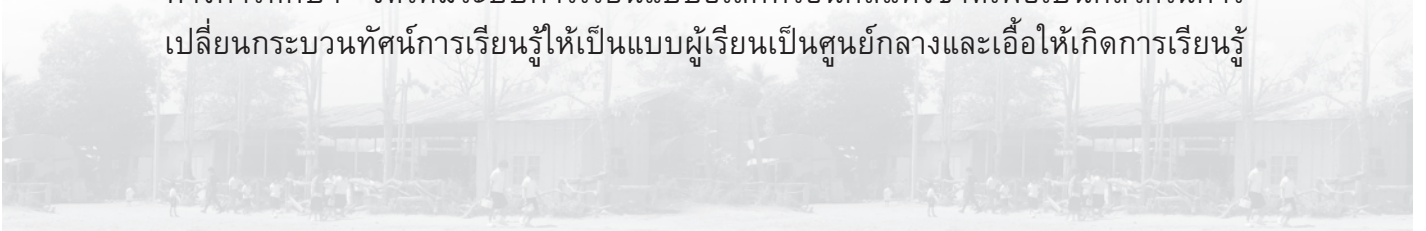
ผลการศึกษาและการเทียบโอนเพื่อขยายโอกาสให้กว้างขวางและลดปัญหาคนออกจากระบบการศึกษา

นอกจากนี้ จะดำเนินการลดข้อจำกัดของการเข้าถึงการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาชั้นสูง โดยจัดให้มี “โครงการเงินกู้เพื่อการศึกษาที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต” โดยให้ผู้กู้เริ่มใช้คืนต่อเมื่อมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองได้พักชำระหนี้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยปรับเปลี่ยนการชำระหนี้เป็นระบบที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต ปรับปรุงระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทุกระดับให้เอื้อต่อการกระจายโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะจัดให้มีระบบคัดเลือกกลาง เพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ดำเนิน “โครงการ 1 อำเภอ 1 ทุน” เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กไทยได้เรียนต่อต่างประเทศ จัดการศึกษาชุมชนเพื่อมุ่งให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต

3) ปฏิรูปครู ยกฐานะวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพสูงอย่างแท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดี และมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครู ขจัดปัญหาการขาดแคลนในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา

4) จัดการศึกษาชั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกระบวนกรสร้างประสบการณ์ระหว่างเรียนอย่างเหมาะสม และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำได้ทันทีโดยความร่วมมือระหว่างแหล่งงานกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีศูนย์อบรมอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียนนักศึกษา และประชาชนสามารถเรียนรู้หาประสบการณ์ก่อนไปประกอบอาชีพ โดยสถาบันอาชีวศึกษาดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละอาชีพรวมทั้งจัดให้มีศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชน เพื่อฝึกฝนช่างฝีมือและการสร้างทักษะในการให้บริการแก่ประชาชน ทั้งนี้ จะดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนอย่างจริงจังเพื่อส่งเสริมการศึกษาในสายอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสามารถมีรายได้สูงตามความสามารถ

5) เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพและการกระจายโอกาสทางการศึกษา จัดให้มีระบบการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเพื่อเป็นกลไกในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การเรียนรู้ให้เป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้



ตลอดชีวิต พัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบ “ไซเบอร์โฮม” ที่สามารถส่งความรู้มายังผู้เรียนโดยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ส่งเสริมให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ขยายระบบโทรทัศน์เพื่อการศึกษาให้กว้างขวาง ปรับปรุงห้องเรียนนำร่องให้ได้มาตรฐานห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งเร่งดำเนินการให้ “กองทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา” สามารถดำเนินการตามภารกิจได้

6) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ พัฒนาวิทยาลัยให้มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับโลก ระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายการวิจัยแห่งชาติ เพื่อสร้างทุนทางปัญญาและนวัตกรรม ผลักดันให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การสร้างรากฐานที่จำเป็นพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานวิจัยของชาติโดยเน้นความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ระหว่างองค์กรบริหารงานวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

7) เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการเร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ รับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

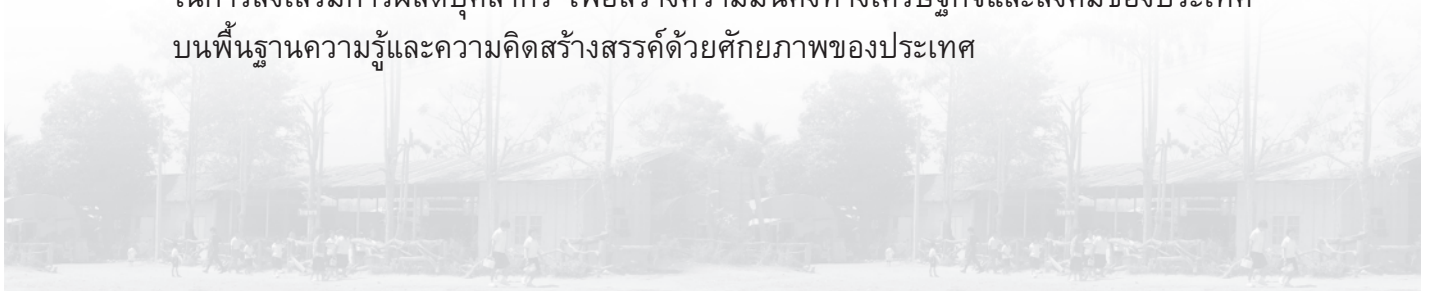
จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า รัฐบาลแต่ละยุคสมัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาตลอด ซึ่งได้เห็นจากการมีนโยบายที่ชัดเจน ด้านการศึกษาที่ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแปลงสู่การปฏิบัติ แต่ด้วยปัจจัยหลายประการ ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไม่สำเร็จเท่าที่ควร และปัญหาและยุคสมัยก็มีความแตกต่างกัน นโยบายการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ 2555 มีการกำหนดรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2555 กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการส่งเสริมการผลิตบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บนพื้นฐานความรู้และความคิดสร้างสรรค์ด้วยศักยภาพของประเทศ



พันธกิจ

พัฒนา ยกระดับ และจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงและมั่นคง และเป็นบุคคลที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

กรอบแนวคิด

- 1) คำนึงถึงศักยภาพและบริบทรอบ ๆ ตัวผู้เรียน
- 2) พัฒนาและยกระดับองค์ความรู้และกระบวนการเรียนการสอนให้ทัดเทียมอารยะประเทศ ด้วยการบริหารจัดการและเทคโนโลยีใหม่
- 3) มุ่งสู่เป้าหมายของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรไทยให้แข่งขันได้ในระดับสากล

เป้าหมาย

ภายใต้กรอบเวลา 2 ปี กระทรวงศึกษาธิการจะสามารถพัฒนา 5 ศักยภาพของพื้นที่ใน 5 กลุ่มอาชีพใหม่ ให้สามารถแข่งขันได้ใน 5 ภูมิภาคหลักของโลก

ยุทธศาสตร์ 2555

เห็น 2 : กรอบเวลา 2 ช่วง คือ ปี 2555 และ 2556

- ปีแรกเป็นระยะพัฒนาและยกระดับ
- ปีที่สอง สร้างความพร้อมในการแข่งขัน

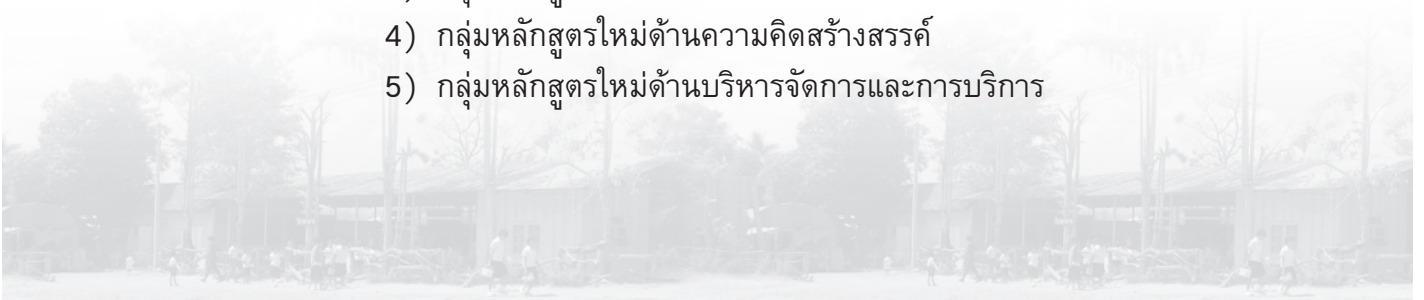
เป้าหมาย 555:

เห็น 5 ศักยภาพหลักของแต่ละพื้นที่ประกอบด้วย

- 1) ศักยภาพของธรรมชาติในแต่ละพื้นที่
- 2) ศักยภาพของพื้นที่ตามลักษณะภูมิอากาศ
- 3) ศักยภาพของภูมิประเทศและทำเลที่ตั้งของแต่ละพื้นที่
- 4) ศักยภาพของศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตของแต่ละพื้นที่
- 5) ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละพื้นที่

เห็น 5 กลุ่มอาชีพของแห่งหลักสูตร ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้านเกษตรกรรม
- 2) กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้านอุตสาหกรรม
- 3) กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้านพาณิชยกรรม
- 4) กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 5) กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้านบริหารจัดการและการบริการ



ให้สามารถแข่งขันได้ใน 5 ภูมิภาคหลักของโลก ประกอบด้วย

- 1) ทวีปเอเชีย
- 2) ทวีปยุโรป
- 3) ทวีปอเมริกา
- 4) ทวีปออสเตรเลีย
- 5) ทวีปแอฟริกา

เน้น 5 พื้นที่หลักในการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ภาคเหนือ
- 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) ภาคกลาง
- 4) ภาคใต้
- 5) กรุงเทพมหานคร

1.4 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวทางในการบริหารจัดการทางการศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้สูงเทียบเท่าค่าเฉลี่ยระดับนานาชาติ (PISA) ภายในปี 2563 รวมทั้งลดช่องว่างของโอกาสและคุณภาพการศึกษา

พันธกิจ

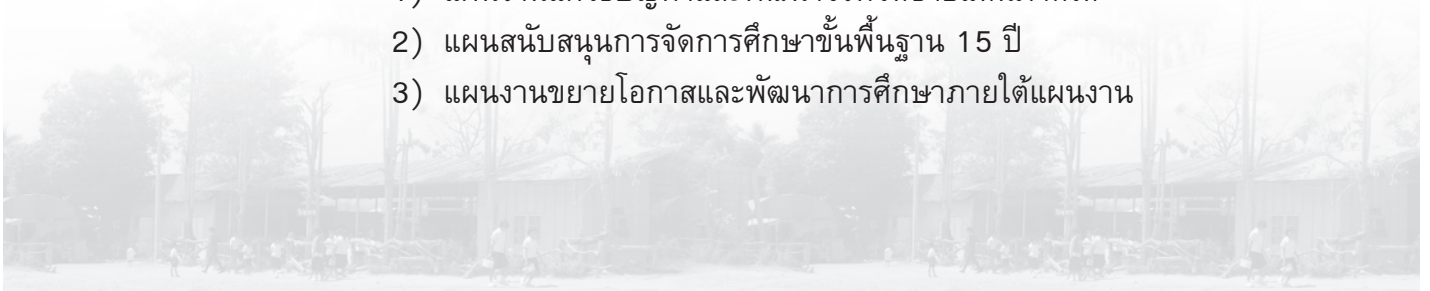
พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

การบริหารงบประมาณ

ตุลาคม 2554-กุมภาพันธ์ 2555 ใช้งบเงินของปี 2554 ไปก่อน

แผนงานหลัก

- 1) แผนงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) แผนสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี
- 3) แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษาภายใต้แผนงาน



ผลผลิต

- 1) ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา
- 2) ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
- 3) ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
- 4) เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาสมรรถภาพ
- 5) เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 6) เด็กผู้มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

โครงการ

1) โครงการตามกลยุทธ์ สพฐ. ปีงบประมาณ 2555 มี 8 โครงการ ประกอบด้วย

1.1) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ
จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2) จัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต
1.3) สนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนจบ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

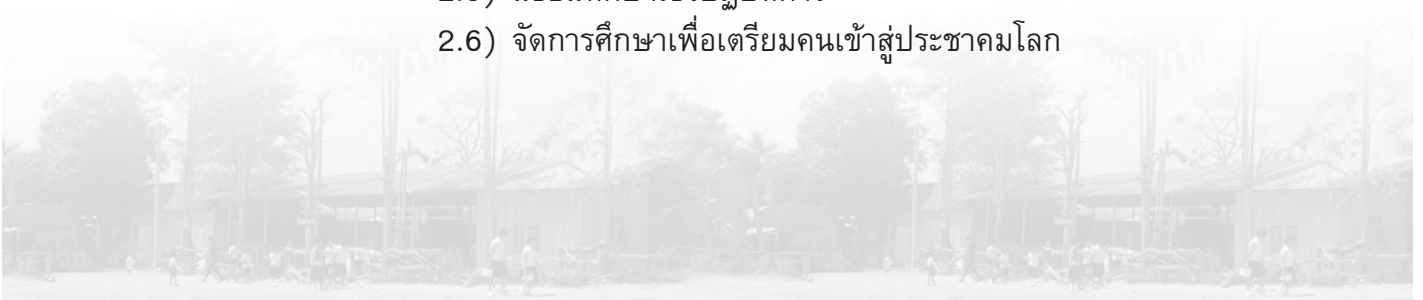
- 1.4) คืนครูให้นักเรียน
- 1.5) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 1.6) มัธยมศึกษาเชิงปฏิบัติการ
- 1.7) จัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ประชาคมโลก
- 1.8) พัฒนาครูทั้งระบบเต็มศักยภาพ

2) โครงการสนองนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 โครงการประกอบด้วย

2.1) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ
จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2) จัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต
2.3) สนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนจบ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 2.4) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 2.5) มัธยมศึกษาเชิงปฏิบัติการ
- 2.6) จัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ประชาคมโลก



3) การกิจที่สนองนโยบายรัฐบาล 7 เรื่อง ประกอบด้วย

- 3.1) การจัดการศึกษาปฐมวัย
- 3.2) การจัดการศึกษาภาคบังคับ
- 3.3) การส่งเสริมศักยภาพในการเรียนระดับมัธยมศึกษา
- 3.4) พัฒนาวิชาชีพเพื่อการมีงานทำสำหรับเด็กพิการ/ด้อยโอกาส
- 3.5) การพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
- 3.6) คีรคุรุให้นักเรียน
- 3.7) พัฒนาครูทั้งระบบเต็มศักยภาพ

1.5 นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เป็นองค์กรบริหาร
 และให้บริการการศึกษามุ่งสู่มาตรฐาน ภายในปี 2556

พันธกิจ

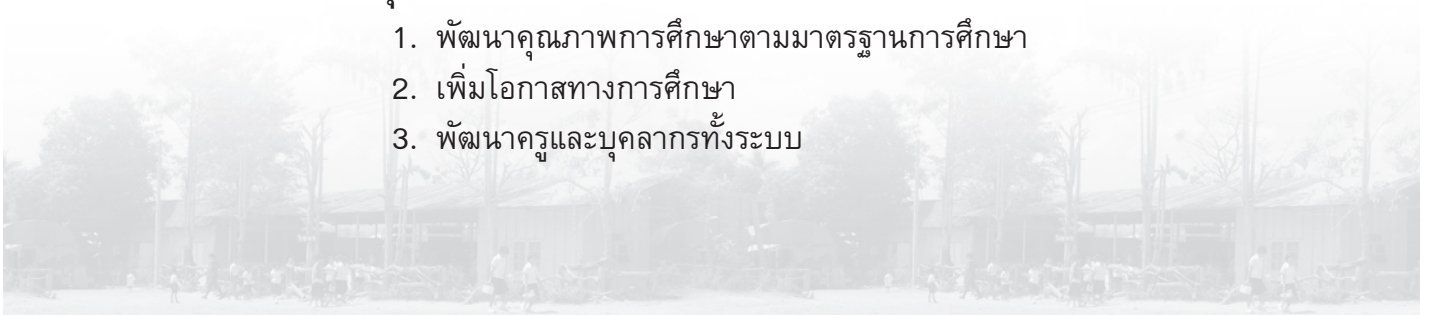
1. ส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตาม และประเมินคุณภาพการจัดการ
 การศึกษาของสถานศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)
2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว
 และองค์กร
3. พัฒนาการให้บริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึง และได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียน ทุกคน ได้รับโอกาสทางการศึกษาระดับก่อน
 ประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน
 การศึกษา ที่ สพฐ. กำหนด
2. สถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้
 มาตรฐาน
3. บุคคล ครอบครัว และองค์กร สามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐาน
 หลักสูตรการศึกษา
4. ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน พึงพอใจการให้บริการ

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
2. เพิ่มโอกาสทางการศึกษา
3. พัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบ



4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว และองค์กร

เป้าหมายความสำเร็จ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ

- 1.1 ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้น ป.3, ป.6 แต่ละกลุ่มสาระ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50
- 1.2 นักเรียนทุกคน อ่านออกเขียนได้/อ่านคล่อง ได้ตามมาตรฐานระดับชั้น
- 1.3 นักเรียน ป.3 มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานระดับชั้น มีค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
- 1.4 นักเรียนทุกคนมีความสามารถด้านเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- 1.5 โรงเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
- 1.6 นักเรียนทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นไทย
- 1.7 นักเรียนร้อยละ 80 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษา
- 1.8 ทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- 1.9 ทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อลดภาวะโลกร้อน
- 1.10 นักเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต ที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ

- 2.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมายทุกคนรวมทั้งผู้พิการ ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)
- 2.2 ร้อยละของผู้เรียนได้รับการเตรียมความพร้อมระดับก่อนประถมศึกษา และจบการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) รวมทั้งผู้พิการ ด้อยโอกาส เพิ่มขึ้น



2.3 การออกกลางคันของผู้เรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา
(ขยายโอกาส) ลดลง ร้อยละ 50 ต่อปี

2.4 ผู้พิการเรียนร่วมได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ ร้อยละ 100

2.5 ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
สำหรับรายการหนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
ค่าเล่าเรียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบ เป้าหมายความสำเร็จ

3.1 บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและสามารถ
ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ร้อยละ 90 ของข้าราชการครูได้รับการพัฒนาและสามารถ
จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในระดับดี

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา มีการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพระดับดี

3.4 ร้อยละ 85 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพอใจใน
การประกอบวิชาชีพ

3.5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อน
วิทยฐานะร้อยละ 20

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เป้าหมายความสำเร็จ

4.1 สถานศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอกรอบสาม ได้รับการ
รับรอง ร้อยละ 95

4.2 สถานศึกษาทุกแห่งที่ไม่ผ่านการรับรองได้รับการช่วยเหลือเพื่อ
พัฒนาคุณภาพ

4.3 สถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือ
การดำเนินงานโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และ
สถานศึกษาทุกแห่งที่มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการบริหารการจัดการศึกษาตาม
หลักธรรมาภิบาลและสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐาน

4.5 ร้อยละ 95 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา



กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว และ องค์กร

เป้าหมายความสำเร็จ

5.1 บุคคล ครอบครัว และองค์กรที่มีความต้องการจัดการศึกษา
ทางเลือกได้รับข้อมูลสารสนเทศและได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกแห่ง

5.2 บุคคล ครอบครัว และองค์กร ที่จัดการศึกษาทางเลือก สามารถ
จัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานทุกแห่ง

5.3 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

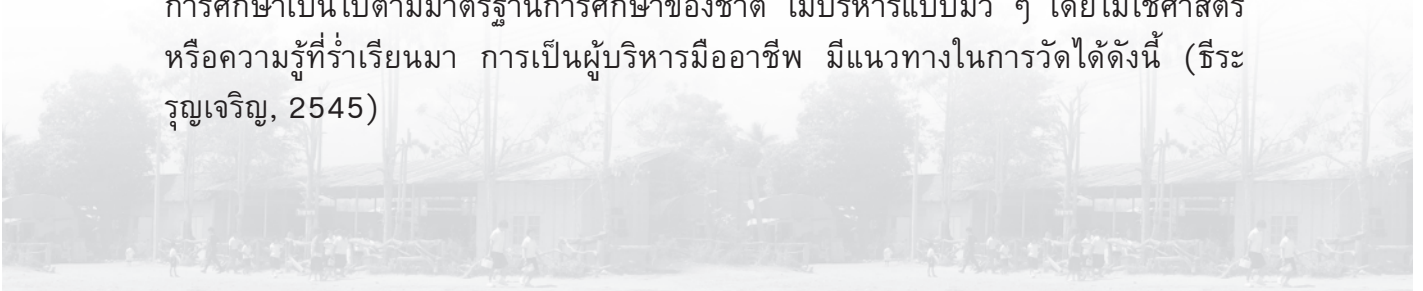
จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระดับชาติ ระดับ
กระทรวง ระดับกรม และระดับเขตพื้นที่ ทำให้เห็นความเชื่อมโยงของผู้กำหนดนโยบาย
และผู้ที่น่านโยบายสู่การปฏิบัติ พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะประสบความสำเร็จ
ได้นั้นต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ
โดยเน้นผลประโยชน์สูงสุดให้เกิดกับผู้เรียน ซึ่งจะเติบโตเป็นพลเมืองที่เป็นกำลังสำคัญ
ของประเทศไทยในอนาคต

2. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ในเรื่องการพัฒนาผู้บริหาร ผู้วิจัยขอเสนอ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทผู้บริหาร และกระบวนการ
พัฒนาผู้บริหาร

2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาควรเป็น “ผู้บริหาร
มืออาชีพ” มีความรู้และประสบการณ์สมกับเป็นผู้บริหารบุคลากรที่เป็นครูมืออาชีพแล้ว
ผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราช-
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถใน
“การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (School-based Management) ซึ่งหมายถึง
ความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน
และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัด
การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ไม่บริหารแบบมั่ว ๆ โดยไม่ใช้ศาสตร์
หรือความรู้ที่จำเรียนมา การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีแนวทางในการวัดได้ดังนี้ (ธีระ
บุญเจริญ, 2545)



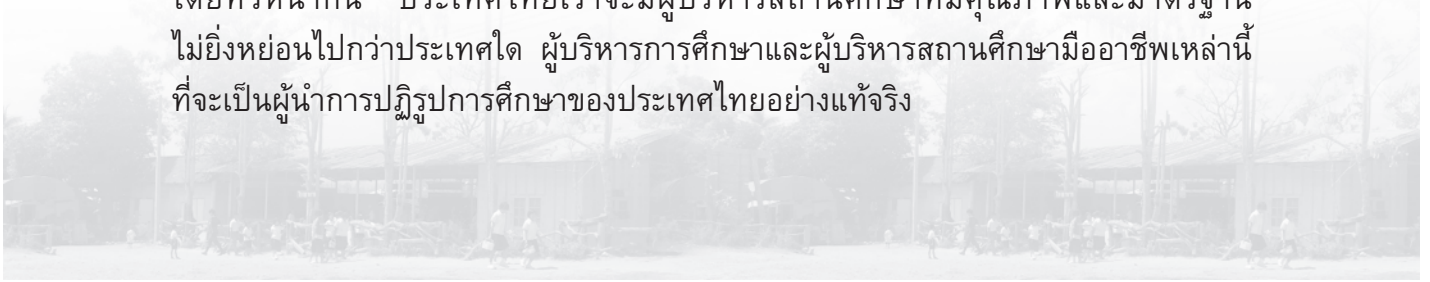
1) **วัดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (Outputs)** โดยวัดที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ดังนั้น การพิจารณาว่าคนที่เข้ามาเรียนได้เกิดการเรียนรู้หรือไม่ ก็วัดได้โดยใช้มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ แต่ผู้บริหารมีอาชีพมิใช่เพียงทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เท่านั้น แต่ต้องสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย คือ ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่สุดโดยมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

2) **วัดจากความสามารถในกระบวนการบริหาร (Process)** ผู้บริหารมีอาชีพต้องใช้กระบวนการ P-D-C-A วางแผนแก่ง วางแผนเป็น นำแผนฯ ที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติจริง ไม่กลัวการประเมินเพื่อพัฒนา และปรับเป้าหมายเพื่อให้งจรการทำงานในขั้นต่อไปดีขึ้นตลอดเวลา ฉะนั้น ผู้บริหารมีอาชีพต้องใช้วิจัยในกระบวนการบริหาร รวมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ที่มีกลยุทธ์ที่สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสอยู่เสมอ

ผู้บริหารมีอาชีพต้องสามารถปฏิบัติภารกิจให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ต้องส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จัดให้ระบบการประกันคุณภาพภายใน บริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจัดการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยประหยัดที่สุด ผู้บริหารมีอาชีพจะไม่ท้อถอยคาถาเซย ๆ ที่สะท้อนปัญหาซ้ำซากของการบริหารแบบโบราณที่ว่า “ขาดคน ขาดเงิน” อีกต่อไป ให้เกียรติและยกย่องครู ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารมีอาชีพต้องมองเห็นความสำคัญและยกย่องให้เกียรติกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า สามารถสนับสนุนสถานศึกษาได้ทั้งในเรื่องคำแนะนำความคิดเห็น ภูมิปัญญาความรู้ อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ ฯลฯ

ผู้บริหารมีอาชีพ คือ ความหวังของการศึกษาไทย เป็นความหวังสำหรับเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติและสังคมไทยโดยรวม แม้จะเริ่มต้นด้วยความพยายามในการสร้างผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจำนวนไม่มากนัก แต่การขยายผลอย่างมั่นคงและต่อเนื่องจะนำไปสู่การยกระดับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศให้เป็นผู้บริหารมีอาชีพโดยทั่วหน้ากัน ประเทศไทยเราจะมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเทศใด ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพเหล่านี้ที่จะเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอย่างแท้จริง



ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารและการจัดการตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) คือ บริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
- 4) การประสานความสัมพันธ์
- 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
- 6) การสร้างแรงจูงใจ
- 7) การประเมินผล
- 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
- 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 10) การส่งเสริมเทคโนโลยี

การบริหารสถานศึกษาต้นแบบ หมายถึง ผู้บริหารที่มีลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

- 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ

มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้ เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม

- 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล

เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล่าวในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนา



และนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

2.2 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้

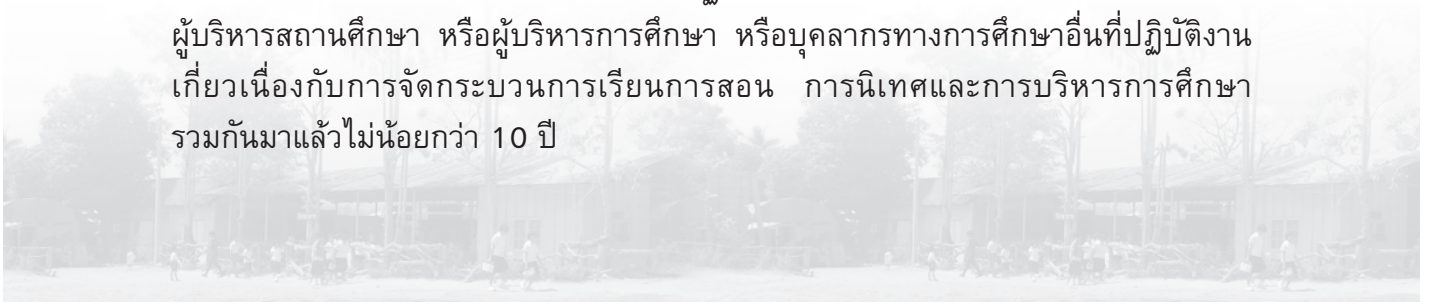
1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ครุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 3) การบริหารจัดการการศึกษา
- 4) การบริหารทรัพยากร
- 5) การประกันคุณภาพ
- 6) การนิเทศการศึกษา
- 7) การพัฒนาหลักสูตร
- 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 9) การวิจัยทางการศึกษา
- 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา

2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการศึกษาที่คณะกรรมการ
 ครุสภารับรอง

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี หรือ
2. มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
3. มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาที่ไม่ต่ำกว่าระดับกองหรือเทียบเท่ากองมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
4. มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
5. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและมีประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษา รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี



สาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา

1. หลักการและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารการศึกษา
- 2) ระบบกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการการศึกษา
- 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 5) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
- 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- 4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

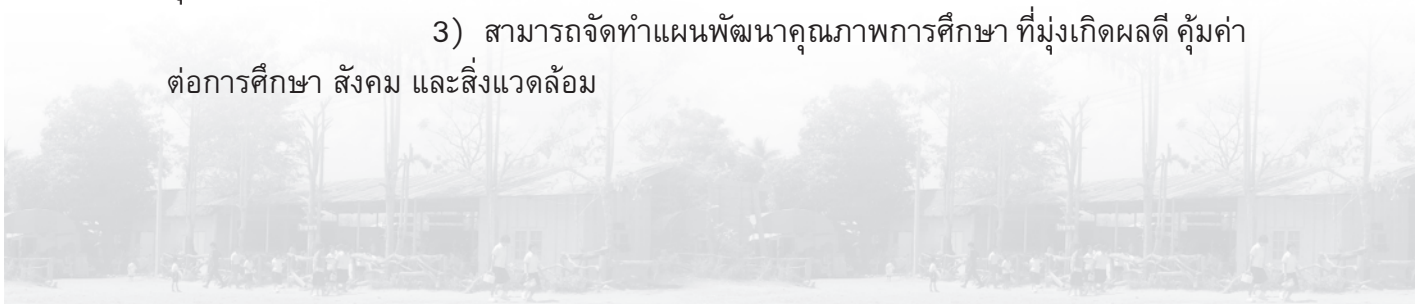
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

- 1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
- 2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน
- 3) การวิเคราะห์และกำหนดนโยบายการศึกษา
- 4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนานโยบายการศึกษา
- 6) การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
- 2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
- 3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม



- 4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
- 5) สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานได้

3. การบริหารจัดการการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักและระบบการจัดการศึกษา
- 2) เทคนิคการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 3) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและ

ท้องถิ่นในการจัดการการศึกษา

สมรรถนะ

สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ

4. การบริหารทรัพยากร

สาระความรู้

- 1) การแสวงหาและใช้ทรัพยากรทางการศึกษา
- 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) การบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน
- 4) การบริหารงบประมาณ การเงิน และบัญชี

สมรรถนะ

1) สามารถวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชี ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

5. การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
- 3) มาตรฐานการศึกษา
- 4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
- 5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา/หน่วยงาน



2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา/หน่วยงาน

3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของหน่วยงาน เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

6. การนิเทศการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
- 2) เทคนิคการนิเทศการศึกษา
- 3) ความสัมพันธ์ของการนิเทศการศึกษากับการบริหารการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
- 2) สามารถพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

7. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

- 1) หลักการพัฒนาหลักสูตร
- 2) การบริหารและพัฒนาหลักสูตร
- 3) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและกำกับติดตามการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่น

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

- 1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม



2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการ

3) สามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

9. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
- 2) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยทางการศึกษา
- 3) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

สมรรถนะ

สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผลไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา

สาระความรู้

- 1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- 2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- 3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
- 4) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมรรถนะ

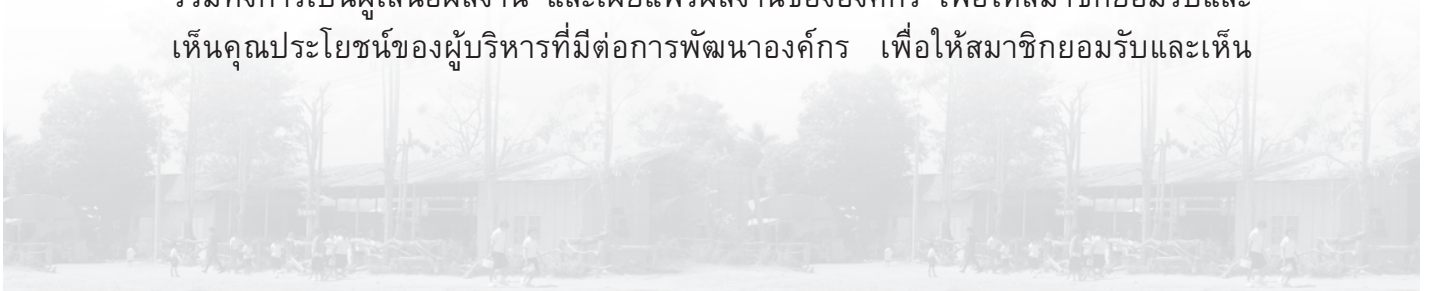
- 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่

เหมาะสม

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้เข้าจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็น



คุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหาร จึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

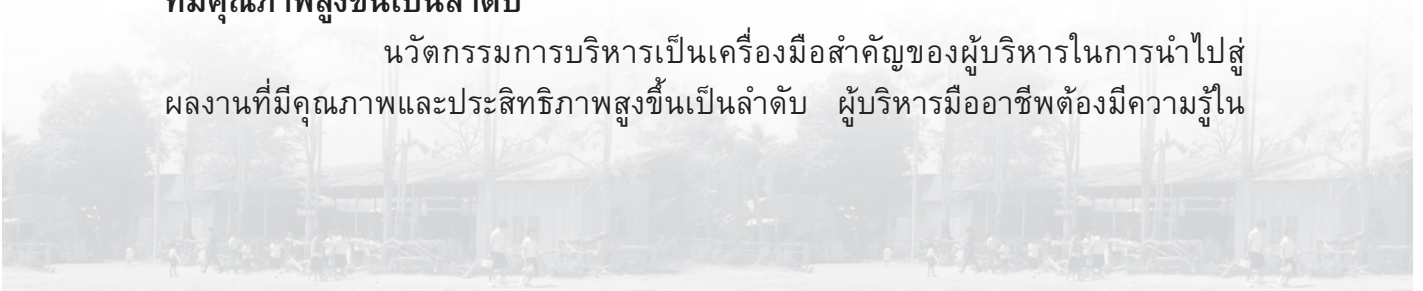
ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคคลในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริงแผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ใน



การบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์
 เจือจาง ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนา
 อย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจใน
 ผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

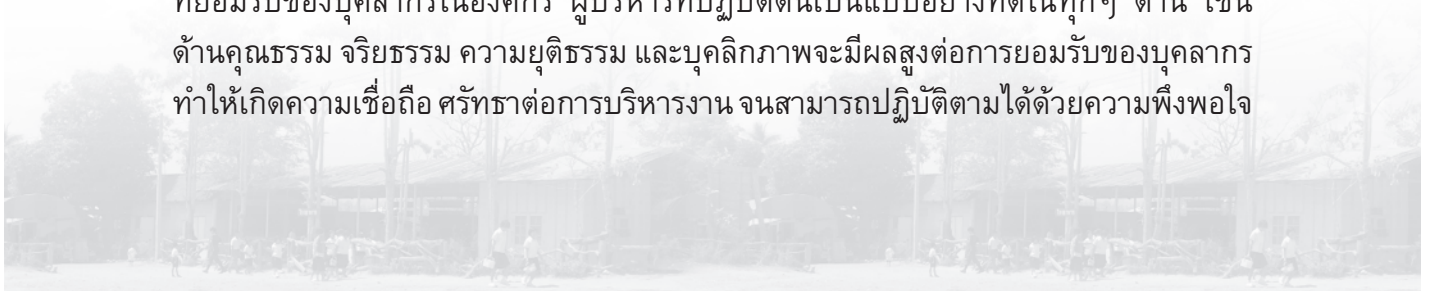
ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การ
 เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
 ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ยั่วยุ ทำทลาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ
 และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และ
 ให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิด
 เป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากร
 และองค์กรรวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการ
 รายงานผลที่แสดงว่าถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะ
 นำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน
 การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด
 ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจ
 ได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะ
 ปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน
 ต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไป
 ใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน
 การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพ เป็นขั้นตอนสำคัญอย่าง
 หนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร
 การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี
 มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็น
 ที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น
 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร
 ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

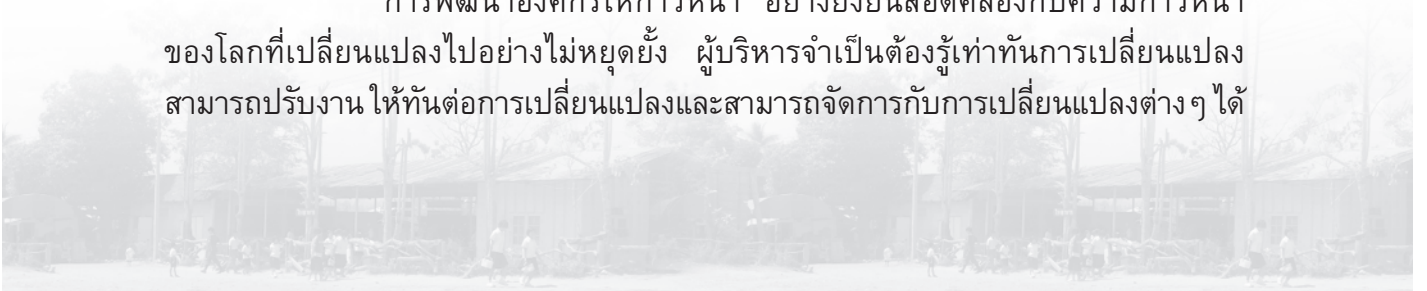


มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ ระวังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ทันสมัยทันโลกอย่างกว้างขวางและมองไกลผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมี ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
ผู้บริหารมีอาชีพวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมแสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกๆระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์
การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้



สอดคล้อง สมดุล เสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็น การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจ ดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่ง ประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมมีผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของ โลกตลอดไป

มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

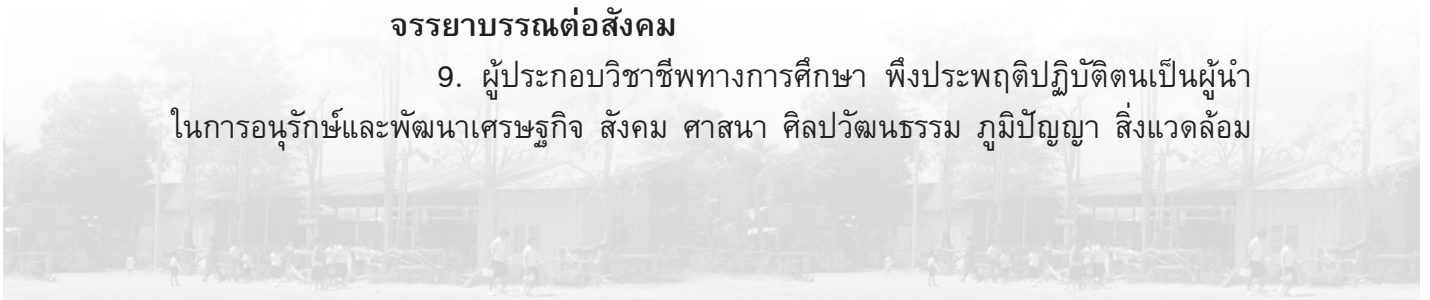
7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม



รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระมุข

2.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง que ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามตำแหน่งที่กำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง. 2545)

สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

1) **ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

2) **ทักษะ (Skills)** หมายถึง ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

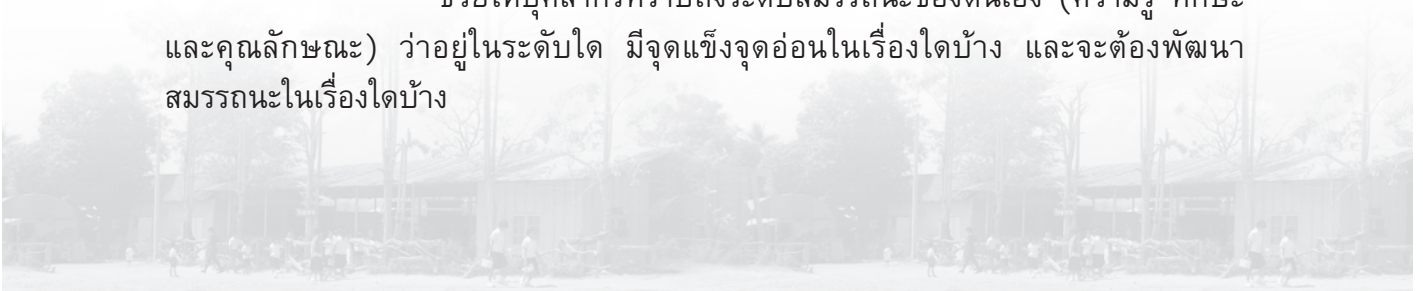
3) **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute)** หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่่ง่ายนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ประโยชน์ของการนำระบบสมรรถนะไปใช้ภายในองค์กร

การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้บริหาร หน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

บุคลากร (Operators)

ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง



ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังในตนเอง แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

ช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean)

ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล

ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive)

สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือ ยุทธศาสตร์ของ องค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน

ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือ ยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

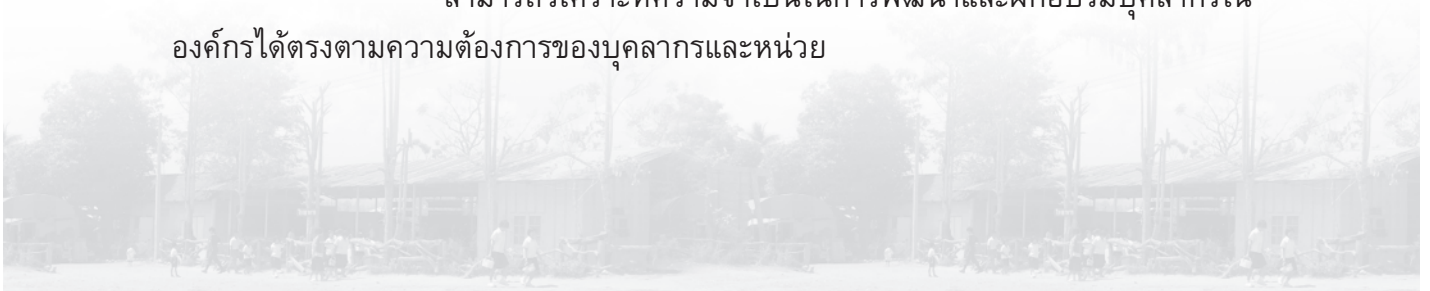
ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Division)

เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สาย วิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน

สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วย



นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

2.4 ขีดความสามารถของสมรรถนะในการทำงาน

ขีดความสามารถ (Proficiency Level): หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็น ถึงความสามารถ ความชำนาญในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งขีดความสามารถของกลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) กลุ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกลุ่มความรู้ในงาน (Job Competency) ได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับความชำนาญ (Expertise) ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง. 2545)

ระดับที่ 1 ชั้นพื้นฐาน (Novice) หมายถึง ระดับทักษะพื้นฐานที่พนักงานควรมี

ระดับที่ 2 ชั้นปฏิบัติงาน (Adequate) หมายถึง ระดับความสามารถที่พนักงานจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานประจำวัน

ระดับที่ 3 ชั้นประยุกต์ (Develop) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความสามารถในการประยุกต์ ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดี

ระดับที่ 4 ชั้นก้าวหน้า (Advance) หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถใช้ทักษะด้วย ความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ระดับที่ 5 ชั้นเชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการใช้ ทักษะนั้นๆ กับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

ในส่วนของกลุ่มสมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency) ได้แบ่ง ออกเป็น 5 ระดับตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ดังนี้

ระดับที่ 1 เจ้าหน้าที่อาวุโสหรือหัวหน้าทีม (Senior Officer /Team Leader) หมายถึง ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการพื้นฐานที่พนักงานในระดับพนักงานอาวุโสต้องใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าทีม

ระดับที่ 2 ผู้บริหารระดับต้น (First Line Management) หมายถึง ขีดความสามารถ ด้านการบริหารจัดการที่พนักงานในกลุ่มผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าหน่วย/ผู้จัดการหน่วย เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ระดับที่ 3 ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) หมายถึง ขีดความสามารถ ด้านการบริหารจัดการที่พนักงานในกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้จัดการฝ่าย เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่



ระดับที่ 4 ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) หมายถึง ชีตความสามารถด้านการบริหารจัดการที่พนักงานในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงเช่น ผู้อำนวยการฝ่าย เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่

ระดับที่ 5 ผู้บริหารองค์กร (Executive) หมายถึง ชีตความสามารถด้านการบริหาร จัดการสำหรับผู้บริหารระดับองค์กรจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ในกระบวนการจัดทำระบบสมรรถนะในการทำงาน ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะ มาตรฐานและการประเมินสมรรถนะของพนักงาน เป็นขั้นตอนที่ยากและละเอียดอ่อนที่สุด ในขั้นตอนนี้จะประสบความสำเร็จได้ ต้องได้รับความร่วมมืออันดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้งสองฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หมายถึง ผู้ประเมิน มีบทบาทและหน้าที่ในการวิเคราะห์หน้าที่และผลที่คาดหวังของตำแหน่งงาน กำหนดว่าสมรรถนะอะไรที่จำเป็นในการทำงานบ้าง ต้องมีอยู่ในระดับ ความสามารถไหน และสมรรถนะไหนมีความสำคัญมากที่สุดในการทำงาน ประเมินความสามารถของพนักงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้วางแผนการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาในวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้วยตนเอง

ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้รับการประเมิน มีบทบาทและหน้าที่ในการศึกษา รายละเอียดของตำแหน่งงาน สมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน เปรียบเทียบความรู้ ทักษะของตนเองกับระดับความสามารถที่กำหนดไว้ ร่วมกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะกับผู้บังคับบัญชา ขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาในวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ประเมินความก้าวหน้าของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ความถี่ในการประเมินสมรรถนะการทำงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำการประเมินสมรรถนะในการทำงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยทำการประเมินในช่วงเวลา ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำแผนการพัฒนาบุคคลไปเป็นเป้าหมายการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในปีถัดไป

ขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development Model)

การกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ทำได้หลายวิธี เช่น ว่าจ้างที่ปรึกษา ให้มาช่วยดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะ หรือแต่งตั้งคณะทำงานภายในขึ้นมาสืบศึกษาและร่วมกันพัฒนาก็ได้ ซึ่งแต่ละวิธีก็มีข้อจำกัดแตกต่างกัน ในที่นี้จะขอเสนอ



ขั้นตอนการกำหนด และพัฒนาระบบสมรรถนะที่เป็นรูปธรรม และคิดว่ามีประสิทธิผล
จึงขอเสนอขั้นตอนการพัฒนากระบวนสมรรถนะ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency
Kick-off)

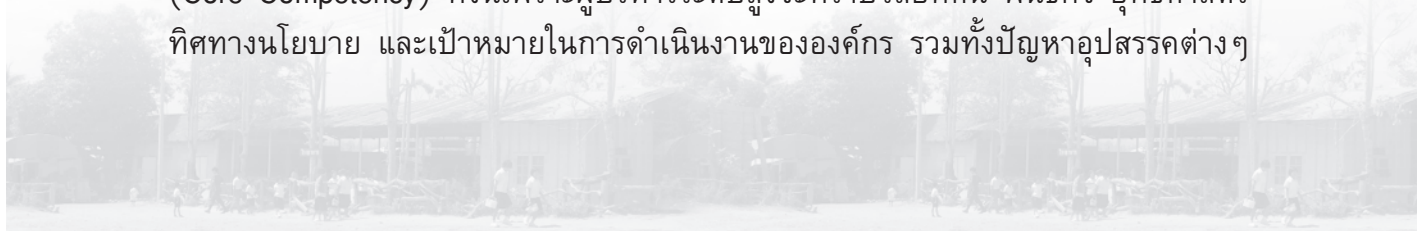
เริ่มด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็น
ขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก โดยองค์กรควรเชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มี
ความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ
แนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงานของโครงการแก่ผู้บริหารระดับต้น - สูง
วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบสมรรถนะความสำคัญและประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และ
คาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบสามารถ
ตอบคำถามหรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการ
พัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็น
ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการ/รองคณบดี จนถึง
ผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization
Investigation and Diagnosis)

ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร
เกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากร และข้อมูลอื่นๆ ไป
โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้
แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งศึกษาระบบสมรรถนะจากสถาบัน
องค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจการทำงานคล้ายคลึง/ใกล้เคียงกับองค์กร
ของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของ
บุคลากรให้ถูกต้อง เหมาะสม และท้าทายมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ
(Competency Workshop)

ในขั้นตอนนี้ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบ
สมรรถนะขององค์กร เชิญผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า/ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไป
มาร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก
(Core Competency) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงจะทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์
ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ



อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ชัดเจนและตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะขององค์กรและสมรรถนะหลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ (Common & Specific Functional Competency) โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจากสายวิชาชีพต่างๆ

ขั้นตอนที่ 4: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching)

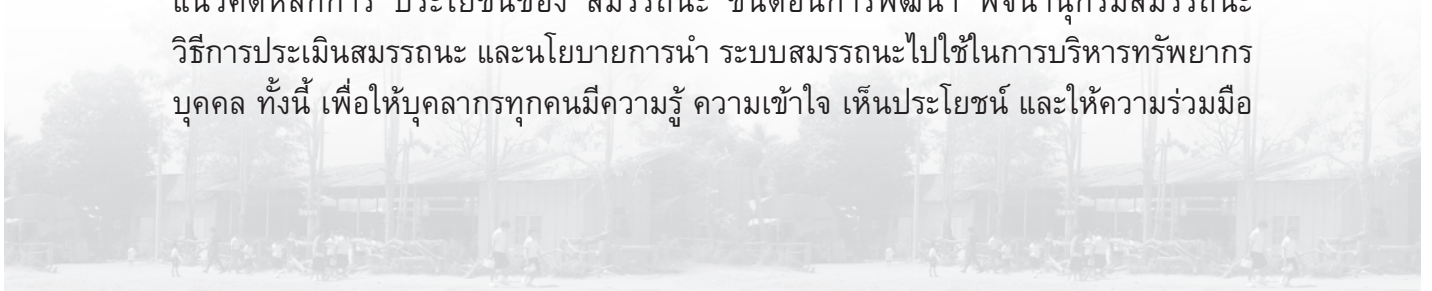
ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรมอบหมายให้คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ 1-2 สัปดาห์เพื่อเตรียมกลับมาร่วมพัฒนากับทีมที่ปรึกษา/วิทยากร หลังจากนั้น คณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Competency Consulting & Coaching) การพัฒนาสมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตามสายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน (Functional Competency Mapping with Job Position)

ขั้นตอนที่ 5 : การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary)

คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กรร่วมกัน ทบทวนสมรรถนะหลักขององค์กร การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบาย รายละเอียดพฤติกรรมเพิ่มเติม วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำ การเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping with Job Position) โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรมีระดับความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใดคณะที่ปรึกษารวบรวมสมรรถนะทั้งหมด และจัดทำคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร (Competency Dictionary) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ ตลอดจนขออนุมัติใช้ระบบสมรรถนะ ขององค์กรจากผู้บริหารระดับสูง

ขั้นตอนที่ 6: การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication & Competency Assessment)

ขั้นตอนนี้เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วกล่าวคือ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้วจะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับ บุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะ ตั้งแต่แนวคิดหลักการ ประโยชน์ของ สมรรถนะ ขั้นตอนการพัฒนา พจนานุกรมสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำ ระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือ



ในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะ ของตนเอง เมื่อสื่อสารให้บุคลากร
ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้วก็ทำการประเมินสมรรถนะ บุคลากรเป็นรายบุคคล และจัด
ทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพจนานุกรม สมรรถนะ

2.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น คือ การแก้ไขปัญหา
ปัญหาผู้เรียน นอกจากการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีแนวทางดังนี้ (เกรียงศักดิ์
เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547)

กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

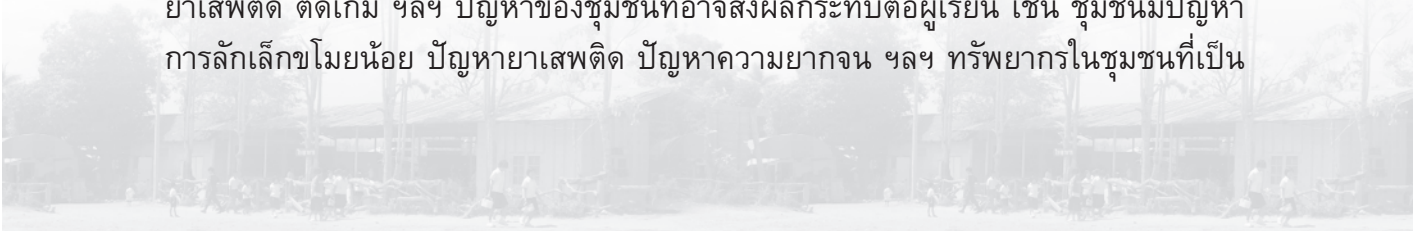
ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาเยาวชนในด้านใดบ้าง โดย
ก่อนอื่นผู้บริหารควรมีการประเมินสถานการณ์ทางสังคมในปัจจุบันว่าจะมีผลกระทบต่อ
ผู้เรียนอย่างไร รวมถึงการนำผลการทำวิจัยที่เกี่ยวกับผลกระทบของสภาพสังคมต่อผู้เรียน
เพื่อขอข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียน แล้วนำวิเคราะห์ว่า จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
ของสังคม และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น ปัญหายาเสพติด วัตถุนิยม การมีเพศ
สัมพันธ์ในวัยเรียน เป็นต้น สถาบันการศึกษาควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะความ
สามารถในเรื่องใดบ้าง ที่จำเป็นต่อการเอาตัวรอดในสังคม

การปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาเป็นแบบเชิงรุก

ผู้บริหารควรไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะมีความสำคัญต่อการ
พัฒนาผู้เรียนและเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
ซึ่งเป็นลักษณะ การบริหารจัดการควรเปลี่ยนจาก “เชิงรับ” สู่ “เชิงรุก” มากขึ้น
ผู้บริหารควรสามารถคาดการณ์ได้ว่า การพัฒนาผู้เรียนควรไปในทิศทางใดในอนาคต อาทิ
ปัจจุบัน การแข่งขันของอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ทำให้เกิดการผลิตเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ
ซึ่งกลุ่มผู้บริหารที่มีขนาดใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้บริหารฯ สามารถคาดการณ์
ได้ทันทีว่า ผู้เรียนอาจตกเป็นทาสของเทคโนโลยีหรือใช้เทคโนโลยีไปในทางที่ผิดได้ ดังนั้น
สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสอนทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและวิธีหลีกเลี่ยง
การตกเป็นเหยื่อของเทคโนโลยี

บริหารองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน

การบริหารองค์ความรู้จะทำให้ผู้บริหารฯ สามารถดึงทรัพยากรและองค์ความรู้
มาใช้ได้ง่าย สามารถลดความผิดพลาดและความสิ้นเปลือง โดย **จัดทำฐานข้อมูลของ
สถานศึกษา** ผู้บริหารฯ ควรให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียน อาทิ
ปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เช่น ปัญหาผลการเรียนตกต่ำ พนันบอล ยกพวกตีกัน
ยาเสพติด ติดเกม ฯลฯ ปัญหาของชุมชนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้เรียน เช่น ชุมชนมีปัญหา
การลักเล็กขโมยน้อย ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจน ฯลฯ ทรัพยากรในชุมชนที่เป็น



ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน เช่น ลานกีฬา สวนสาธารณะ ศูนย์เรียนรู้ภายในชุมชน ฯลฯ รวมทั้ง ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งฐานข้อมูลเหล่านี้ มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา รวมถึงสามารถเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พ่อแม่ผู้ปกครอง นักจิตวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ปัญหาผู้เรียน

นอกจาก การแสดงบทบาทตามที่กล่าวมาข้างต้น ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะที่จำเป็นบางอย่าง ที่เอื้อต่อการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้

มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารฯ ควรมีหัวคิดก้าวหน้า กล้าคิดหาสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน โดยไม่ยึดติดกับประสบการณ์และระบบราชการแบบเดิม แต่ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่และทรัพยากรของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารฯ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เรียนรู้ไม่อยู่นิ่ง ผู้บริหารฯ ควรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์หรือทิศทางการศึกษาทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างและมองไกล รวมถึง การใฝ่รู้ในด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร อนาคตศึกษา จิตวิทยา การเมือง เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านี้มาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน

ขยันสร้างทีมงาน การพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารฯ ไม่สามารถดำเนินงานได้คนเดียว จำเป็นต้องสร้างทีมงานเพื่อช่วยบริหารจัดการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยอธิบายวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบ เพื่อให้มีทิศทางการทำงานแบบเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าบทบาทผู้บริหารในปัจจุบันและอนาคต ต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นการบริหารเป็นแบบเชิงรุก บริหารองค์ความรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งทักษะที่จำเป็น ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้ไม่อยู่นิ่ง ขยันสร้างทีมงาน แต่ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์สูงสุด



2.6 กระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาผู้บริหารมีธรรมชาติเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ดังนั้น ระบบและกระบวนการในการพัฒนาผู้บริหารโดยภาพรวม จึงมีรูปแบบเช่นเดียวกับ ระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาทั่วไป โดยสามารถดำเนินการในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพและแนวความคิดของหน่วยงาน กระบวนการพัฒนาผู้บริหาร เมื่อประมวลความคิดเห็นของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านโดยสรุปแล้ว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่ (วิจิตร อวระกุล. 2537)

1) **ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร**
มีการศึกษาใน 3 ด้าน กล่าวคือ

1.1) การวิเคราะห์องค์การ เพื่อทราบปัญหา ความต้องการ และบรรยากาศขององค์การ

1.2) การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับงานนั้น ๆ และ

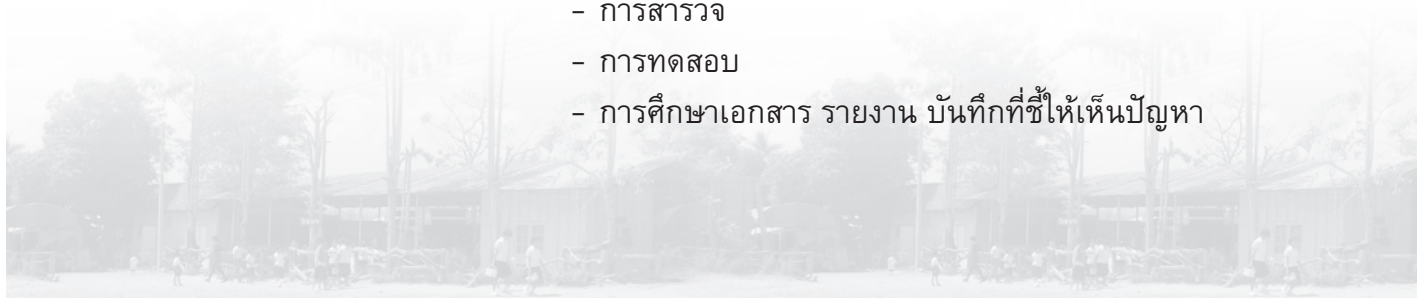
1.3) การวิเคราะห์บุคคล เป็นการศึกษาและประเมินความสามารถของบุคคลว่ามีผลการทำงานเช่นไร มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับงานหรือไม่

สาเหตุที่ผู้บริหารปฏิบัติงานไม่ได้ผล ส่วนใหญ่เป็นเพราะ

- ขาดความรู้สำหรับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
- ขาดทัศนคติที่ดีต่องาน
- ขาดการฝึกปฏิบัติ
- ขาดทักษะ
- ขาดความสนใจ
- ขาดความเข้าใจในวิธีการทำงานต่าง ๆ

ในการแก้ปัญหาการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียน ความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยมีเทคนิคที่ใช้ในการหาความต้องการจำเป็น โดยวิธี

- การสังเกต
- การสัมภาษณ์
- การใช้แบบสอบถาม
- การสำรวจ
- การทดสอบ
- การศึกษาเอกสาร รายงาน บันทึกที่ชี้ให้เห็นปัญหา



2) ขั้นตอนการวางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหาร

เป็นการวางแผนและจัดทำโครงการ ตลอดจนสร้างหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะตอบสนองต่อผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในขั้นแรก การวางแผนพัฒนานี้ ควรให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลซึ่งหมายความว่า หลักสูตรแต่ละหลักสูตรย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละระดับ วิชาแต่ละวิชาย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละคน

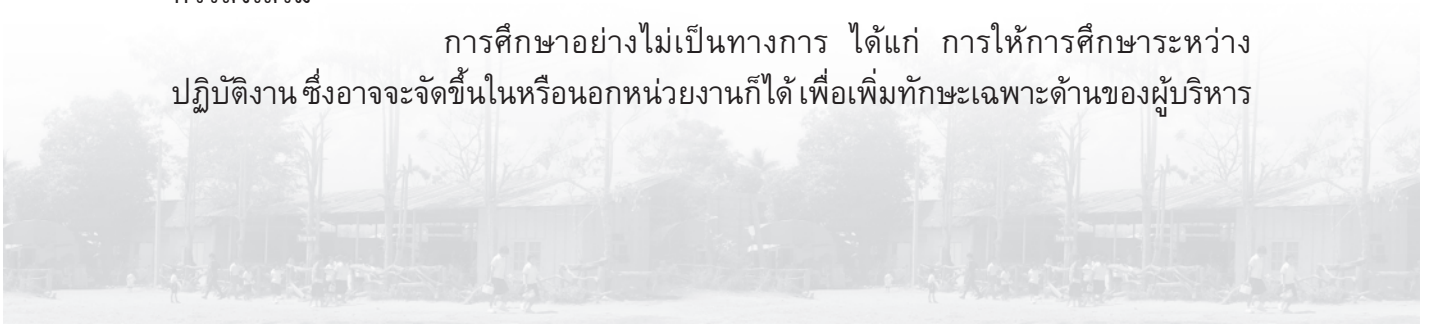
3) ขั้นตอนการดำเนินโครงการพัฒนา เป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง

โดยมีเทคนิควิธีการที่สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย งบประมาณและข้อจำกัดต่าง ๆ เทคนิคการพัฒนาอาจจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Method) ได้แก่ การหมุนเวียนงาน
- การสอนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการวางแผนความก้าวหน้า
- การพัฒนานอกการปฏิบัติงาน (Off-the-Job Method) เป็นการพัฒนาที่จัดขึ้นภายนอกหน่วยงาน หรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำซึ่งมักจะจัดในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรม โดยวิธีการต่าง ๆ
 - การสัมมนาภายนอกโครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การแสดงบทบาทสมมุติ
 - การให้ทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง แบบแผนพฤติกรรม และศูนย์การพัฒนาในหน่วยงาน
 - การพัฒนาผู้บริหารแบบพิเศษ (Specialized Method) เป็นเทคนิคที่ใช้การเพิ่มความรู้สึกของผู้บริหารต่อบุคคลอื่น และลดความขัดแย้งระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน เช่น การอบรมผู้นำที่เหมาะสม การอบรมเพื่อแก้ไขจุดอ่อน เป็นต้น พอสรุปวิธีการพัฒนาผู้บริหารได้ดังนี้

การศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่น การอนุญาตให้ผู้บริหารลาไปศึกษาอบรม ทั้งในและต่างประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจะจัดโดยภาครัฐหรือเอกชนก็ได้ วิธีนี้นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงานแล้ว ยังเป็นการทำให้ผู้บริหารมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายการทำงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเป็นการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม

การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การให้การศึกษาระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะจัดขึ้นในหรือนอกหน่วยงานก็ได้ เพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะด้านของผู้บริหาร



การให้การศึกษาแนวนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นการใช้เวลาไม่มาก สามารถนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงมาหาทางแก้ไขร่วมกันได้

การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ทักษะเพิ่มมากขึ้น เป็นการประชุมอบรมของผู้มีประสบการณ์มาแล้ว และเน้นในภาคปฏิบัติการพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยการใช้เวลาว่างในการแสวงหาข้อความรู้ต่าง ๆ จากการติดตามข่าวสาร การประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น

4) ขั้นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหาร เป็นการตรวจสอบหาความคุ้มค่า โดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ โดยมีจุดเน้นแบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ

- ระดับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ระดับการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านประสิทธิผลขององค์การ

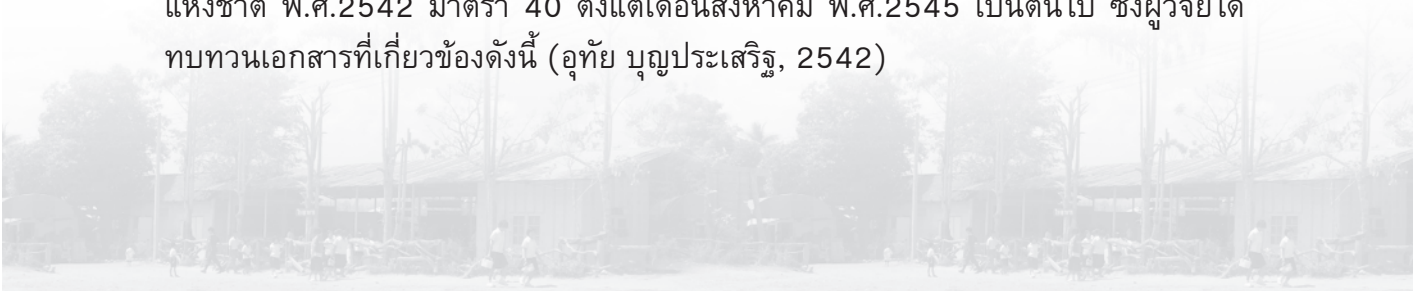
สรุปว่า ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร วางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหาร ดำเนินโครงการพัฒนา เป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง และประเมินผลการพัฒนาผู้บริหาร เป็นการตรวจสอบหาความคุ้มค่า

3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

3.1 ความเป็นมาและความหมาย

ความเป็นมา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1980 แล้วแพร่หลายไปยังประเทศอื่น แนวความคิดนี้มีความเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากความไม่พอใจของผู้เกี่ยวข้องับระบบการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ มีการศึกษาและผลักดันให้เกิดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ปัจจุบันมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานครอบคลุมทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา แพร่หลายไปยังประเทศอื่น ๆ รวมทั้งกำลังจะถูกนำมาใช้ในประเทศไทยตามสาระบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 40 ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2545 เป็นต้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)



ความหมาย

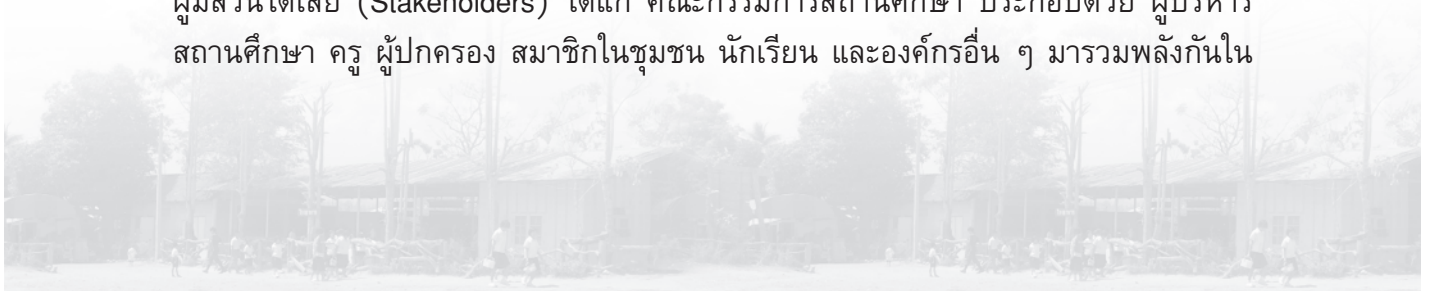
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา จากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชน ตัวแทนครู ผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนร่วมกันบริหาร สถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองให้มากที่สุด ทั้งนี้ การบริหารจัดการที่รับผิดชอบร่วมกันตามภาระงานของสถานศึกษานั้น จะทำให้เกิดความ เป็นเจ้าของและทำให้ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับได้

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารและการจัดการศึกษา ที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency & effectiveness school) ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด โดยมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและ ร่วมมือดำเนินการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป โดยบุคคลที่มี ส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดกับ ผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึงกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจาก ส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน (School Council หรือ School Board) ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบใน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความ ต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544) ให้ความหมายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา โดยมี คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ร่วมคิด (Plan) ร่วมตัดสินใจ (Decision-Making) ร่วมทำ (Implementation) และร่วมประเมิน (Evaluation) โดยมุ่งหวังเพื่อ เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาของ สถานศึกษา

สรุป การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันใน



การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินการพัฒนากิจกรรม/งานของสถานศึกษาในระยะสั้น และระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หลักการ รูปแบบและลักษณะความสำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบ SBM

หลักการ

หลักการสำคัญในการบริหารแบบ (school-based management) โดยทั่วไป ได้แก่

1) หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาเด็ก

2) หลักการมีส่วนร่วม (participation or collaboration or involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครองตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (return power to people) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำหลากหลายทั้งวัดและองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มขึ้น ความเจริญต่าง ๆ ก้าวไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4) หลักการบริหารตนเอง (self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม



5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (check and balance) ส่วนกลาง มีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์การอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนด และเป็นไปตามนโยบายของชาติ

จากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน จะเป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบ การจัดการศึกษาที่ผ่านมา

รูปแบบการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า มีรูปแบบที่สำคัญ 4 รูปแบบ ได้แก่

1) รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (administration control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้จากการเลือกตั้งหรือคัดเลือก จากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจ การตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

2) รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (professional control SBM) เกิดจาก แนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหา ได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังเป็น ประธานคณะกรรมการโรงเรียนบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3) รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (community control SBM) แนวคิด สำคัญ คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและ ชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครอง และชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียน มากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็น กรรมการและเลขานุการ บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4) รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัด การศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและ ความต้องการได้ดีที่สุดสัดส่วนของครูและผู้ปกครอง (ชุมชน) ในคณะกรรมการโรงเรียนจะ มีเท่า ๆ กันแต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

สรุปจากที่กล่าวมาทั้ง 4 รูปแบบข้างต้น จะเห็นได้ว่ารูปแบบทั้ง 4 รูปแบบ มีทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละรูปแบบ แต่รูปแบบที่ดีควรเป็นรูปแบบที่บูรณาการทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน



ลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบ SBM

1. พันธกิจของโรงเรียน ต้องชัดเจน สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนบริหารและจัดการศึกษาตามสภาพความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน
3. มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ ใช้ทฤษฎี Y มองว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้
4. การตัดสินใจ ในรูปแบบกระจายอำนาจ โดยคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. รูปแบบภาวะผู้นำ เกื้อหนุน อำนวยความสะดวก ไม่ใช่สั่งการและชี้หน้า
6. รูปแบบการใช้อำนาจ ด้วยเทคนิคแห่งความรู้ความเชี่ยวชาญ
7. เทคนิคการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์เน้นที่ผลงาน แก้ปัญหาได้ตามสถานการณ์ และรู้จักระดมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้อย่างชาญฉลาด
8. บทบาทของโรงเรียน สร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขึ้นเอง และมุ่งพัฒนาทั้งองค์กร
9. บทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง เป็นการกำหนดเป้าหมายการศึกษา
10. บทบาทผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้กระตุ้นและประสานงานให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานและเป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
11. บทบาทครู เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้ปฏิบัติ
12. บทบาทผู้ปกครอง มีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียน และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา
13. บรรยากาศองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือ และเคารพฉันท์สามัคคี
14. คุณภาพผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความรู้มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัย เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน
15. การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินทั้งระบบ ทั้ง Input Process และ Output เพื่อประกันคุณภาพและพัฒนาโรงเรียน
16. กำหนดเป้าหมายของการศึกษา/ผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของระบบการศึกษาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer's Satisfaction) เน้นคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะพึงประสงค์ โดยศึกษาจากมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ



17. จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษาตามบทบาทที่กำหนด

18. กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน

3.3 ปัญหา ข้อเสนอแนะ และเงื่อนไขในการนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ

ปัญหา

ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการศึกษา พบว่ามีปัญหาดังนี้

1. เวลา ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติแต่ละวัน โดยเฉพาะการประชุมคณะกรรมการและอนุกรรมการต่างๆ การทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น เป็นภาระต่อครูผู้ปฏิบัติการสอน
2. โรงเรียนส่วนใหญ่จะกระตือรือร้นในการจัดทำโครงการและดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ อย่างมากในช่วง 2 ปีแรก แต่เมื่อไม่ปรากฏผลสำเร็จรวดเร็วดังที่คาดหวัง ทำให้เกิดความท้อแท้ ซึ่งกระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะเห็นผลนั้น ต้องใช้เวลานานมาก คือตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
3. คณะกรรมการโรงเรียนยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมอยู่มาก เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร นโยบายและเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่ามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด
4. ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและการปฏิบัติที่พบโดยทั่วไป คือ เรื่องที่ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจไม่ใช่เรื่องที่ต้องการ เช่น ครูต้องการมีอำนาจตัดสินใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน แต่บางเขตการศึกษาก็ไม่ได้มอบอำนาจให้โรงเรียนดำเนินการเรื่องนี้อย่างแท้จริง
5. ขาดอิสระในการตัดสินใจ โรงเรียนบางแห่งถูกกำหนดมาจากหน่วยงานส่วนกลาง เช่น รัฐ เขตการศึกษา สหภาพครู ให้นำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยไม่ได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของครู ประกอบกับการขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลาไม่เพียงพอ การอบรมไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาตั้งแต่เริ่มนำนโยบายการบริหารแบบนี้ไปปฏิบัติแล้ว หากไม่ได้มีการมอบอำนาจการตัดสินใจที่แท้จริงไปให้แก่โรงเรียน โรงเรียนก็เห็นว่า รูปแบบการบริหารแบบนี้เป็นเหมือน “เรื่องเก่าที่เคยทำมาแล้ว (same old thing)”



6. ไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องวิชาการเท่าที่ควร ไม่ได้ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนและผลการเรียนของนักเรียนอย่างแท้จริงส่วนใหญ่จะไปเน้นเรื่องกิจกรรมพิเศษ การแต่งตั้งกรรมการ และอนุกรรมการต่างๆ การออกระเบียบสำหรับการบริหารโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
2. กำหนดบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาและให้มีการกำหนดมาตรฐานงานของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน
3. การสรรหา การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาต้องให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ เสียสละ และเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ อย่างแท้จริง
4. ต้องจัดการฝึกอบรม / สัมมนาให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางการบริหารฐานโรงเรียนให้ชัดเจน
5. สนับสนุนให้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด
6. จัดให้มีเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนให้การสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตามแนวการบริหารฐานโรงเรียนและสามารถรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเองแบบเบ็ดเสร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) นอกจากจะยึดหลักการของ SBM และแนวทางตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติแล้ว เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่ง คือ กฎ ระเบียบที่จะนำสู่การปฏิบัติ จะต้องมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติได้และจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารการศึกษาต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา (สุพล วังสินธ์. 2543)

เงื่อนไขความสำเร็จของการนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ

1. ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริงสามารถให้ความช่วยเหลือทางวิชาการได้ นิเทศได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจให้ครูทุกคนอยากทำงานและมุ่งไปที่ความสำเร็จของงาน
2. ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทของตนสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่องการบริหารและจัดการศึกษาและประการสำคัญที่สุดคือ ทุกฝ่ายต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของการศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ



3. ต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุดในทุกกิจกรรม และเน้นการทำงานเป็นทีม

4. เน้นการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากรในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับ

5. ให้รางวัลกับผู้มีผลงานจริง โปร่งใส เสริมสร้างระบบคุณธรรม เพื่อเสริมแรงจูงใจให้สมาชิกองค์กรได้ทำงานอย่างมีความสุข

6. ต้องเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพราะการเรียนรู้คือหัวใจของการบริหารและการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการประเมินผลตามสภาพจริง มีแผนการเรียนและมีการวิจัยในชั้นเรียน

7. ต้องมียุทธศาสตร์การสร้างเครือข่าย เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

จากการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะและเงื่อนไขในการนำ SBM ไปสู่การปฏิบัติ พบว่า การบริหารสถานศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท มีปัญหาที่คล้ายคลึงกันได้แก่ เวลา ความไม่สอดคล้องกับการต้องการกับการปฏิบัติ ขาดอิสระในการตัดสินใจ และเพื่อไปสู่ความสำเร็จเงื่อนไขที่สำคัญ คือ นโยบายของผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีความชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน

3.4 กลยุทธ์สำคัญที่ทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดของ Wohlstetter and Morhman, Wohlstetter, และ Odden (Wohlstetter and Morhman, 1993; Wohlstetter, 1995; Odden and Wohlstetter, 1995) ได้แก่

1) การกระจายอำนาจ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นการกระจายอำนาจไปให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการโรงเรียน และคณะกรรมการ ใต้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด เมื่อเริ่มนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติแต่ละโรงเรียนจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการโรงเรียน (School Council) ขึ้น

จุดสำคัญก็คือโรงเรียนต้องมอบหมายอำนาจตัดสินใจบางอย่างให้คณะกรรมการ และจะต้องเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนเท่านั้น เช่น การซื้ออุปกรณ์การศึกษา การขยายเวลาเรียน เพื่อให้มีเวลาสำหรับครูได้ประชุมวางแผนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือการลดวันเรียนลงใน 1 ภาคเรียน เพื่อให้มีวันเวลาสำหรับการประชุมผู้ปกครอง เป็นต้น

2) การเน้นที่การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น จะเป็นการพัฒนาในภาพรวมทั้งโรงเรียน และเป็นการพัฒนา



ระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีแผนการพัฒนาดังกล่าวต่อเนื่องเป็นแผนระยะยาวและมีการติดตามผลที่แน่นอน การพัฒนาดังกล่าวอาจเป็นการส่งครูกลุ่มหนึ่งไปรับการอบรม

3) การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ การเผยแพร่สารสนเทศ ควรเป็นการดำเนินการเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนให้มากที่สุด

4) การเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม โรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จ มักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ รู้จักการมอบหมายงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากในการกระจายอำนาจ ในการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น และชักจูงให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน และให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูและเจ้าหน้าที่

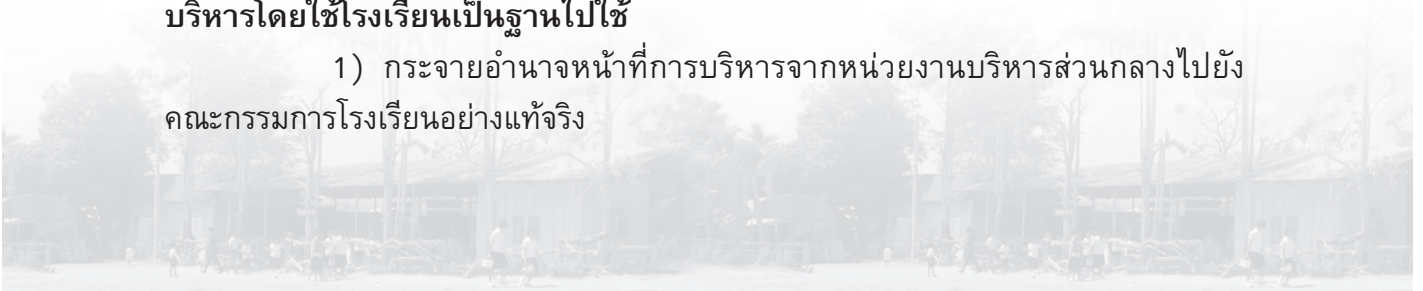
5) การมีวิสัยทัศน์ โรงเรียนส่วนใหญ่ที่ใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ผลดี จะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) และเป้าหมาย (Goals) ที่เกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน เป็นวิสัยทัศน์ที่สัมพันธ์กับแนวทางการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน รวมทั้งการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ วิสัยทัศน์นั้นเกิดมาจากกระบวนการสร้างฉันทามติ (Consensus-building Process) หรือเป็นความเห็นพ้องของครู ของบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสีย เป็นวิสัยทัศน์ที่มีการยอมรับร่วมกัน ในการจัดการเรียนการสอน การกำหนดหลักสูตรของโรงเรียนจะสอดคล้องกับแนวทางการจัดหลักสูตรระดับบน ระดับรัฐและระดับชาติ แต่ครูจะมีอิสระในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการวัดและประเมินผล โดยจะต้องให้นักเรียนมีความรู้และพฤติกรรมที่เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดในที่สุด

6) การให้รางวัล การให้รางวัลแก่บุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม อาจจัดได้หลากหลาย เช่น การให้รางวัลเป็นตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน การให้เป็นเงินค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บางโรงเรียนให้ค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการโรงเรียนด้วยรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงินที่อาจจัดได้ เช่น การให้คำปรึกษา (Mentoring) แบบกันเอง บันทึกแสดงความซาบซึ้งจากผู้บริหารโรงเรียน การเลี้ยงอาหารเป็นกรณีพิเศษ และการให้โล่รางวัล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ได้ข้อสรุปว่า กลยุทธ์ที่สำคัญที่นำไปสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การกระจายอำนาจ เน้นที่การพัฒนาวิชาชีพครู การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ การมีวิสัยทัศน์ และการได้รางวัล สิ่งเหล่านี้จำเป็นที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.5 ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้

1) กระจายอำนาจหน้าที่การบริหารจากหน่วยงานบริหารส่วนกลางไปยังคณะกรรมการโรงเรียนอย่างแท้จริง



2) ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานส่วนกลาง บุคลากร
 ในโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3) มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุก
 ฝ่ายได้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศตรงกัน

4) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในโรงเรียนจะต้องได้รับการ
 อบรม หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5) ทำการฝึกอบรมคณะกรรมการโรงเรียน เกี่ยวกับการบริหารและการจัด
 การศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีม การประชุม การตัดสินใจสั่งการ นโยบายการวางแผนปฏิบัติ
 การบริหารการเงิน การบริหารบุคคล การบริหารงานวิทยากร หลักสูตรการเรียนการสอน
 การประเมินผล เป็นต้น

6) ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม
 พัฒนาความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำให้ผู้บริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change
 Agent) ที่ดี

7) ผู้บริหารคณะกรรมการโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียน ฐันทบาทหน้าที่ของ
 ตนเอง และของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

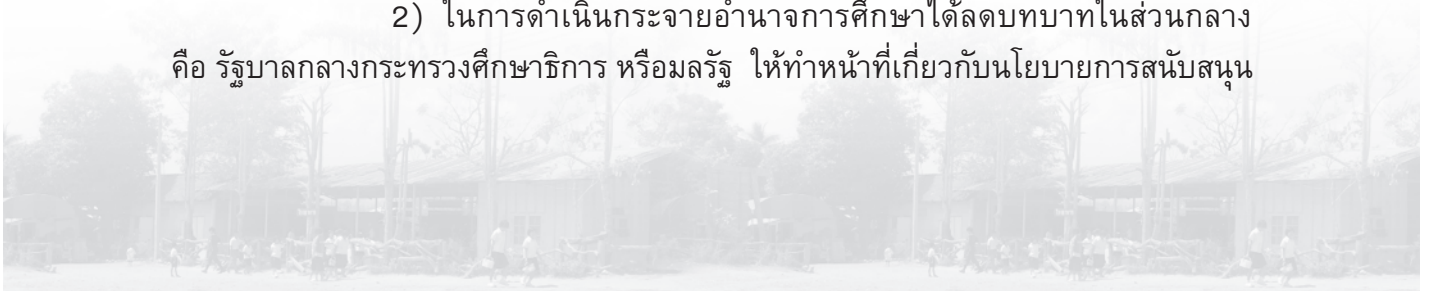
8) มีการให้รางวัลสำหรับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารและ
 จัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปัจจัยที่เป็นที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ การเปลี่ยนรูปแบบแต่ไม่เปลี่ยนวิธีการ
 บริหารงานและการทำงาน อำนาจการตัดสินใจผูกขาดอยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน ไม่
 กระจายไปทั่วโรงเรียน ผู้บริหารยังใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสินใจการขัดแย้ง
 ระหว่างผู้บริหารครู และคณะกรรมการโรงเรียน

ประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในต่างประเทศผู้วิจัยได้
 ศึกษาเอกสารที่กล่าวถึงประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในประเทศ ต่าง ๆ
 ได้แก่ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี สิงคโปร์ อิสราเอล และ
 สหราชอาณาจักร พบว่า

1) ในประเทศเหล่านั้นต่างประสบปัญหาความไม่พึงพอใจในคุณภาพ
 การศึกษา จึงได้หาทางปรับปรุงและพัฒนาและต่างใช้วิธีการ ปฏิรูปการศึกษาโดยการ
 กระจายอำนาจการศึกษาไปยังหน่วยปฏิบัติที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียน ครู
 ผู้ปกครอง และชุมชน

2) ในการดำเนินกระจายอำนาจการศึกษาได้ลดบทบาทในส่วนกลาง
 คือ รัฐบาลกลางกระทรวงศึกษาธิการ หรือมลรัฐ ให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุน



ทรัพยากร กำหนดมาตรฐานและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยมอบอำนาจเกือบทั้งหมดไปให้ โรงเรียนดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา โดยในบางประเทศมีเขตการศึกษาเป็นหน่วยงานเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับสถานศึกษา

3) ผู้ปกครอง ชุมชน มีความพึงพอใจในการศึกษามากขึ้นเนื่องจาก ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจดีขึ้น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

4) ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมากน้อยเพียงไร แต่ก็พบว่า การบริหารรูปแบบนี้ไม่มีผลทางการเรียนลดลงสิ่งที่เห็นได้ชัดก็คือ อัตราการออกกลางคันของนักเรียนลดลง อัตราการเรียนต่อสูงขึ้น

5) ความสำเร็จของการกระจายอำนาจการศึกษา อยู่ที่รัฐบาลให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจัง บางประเทศ เช่น ออสเตรเลีย นายกรัฐมนตรีได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาด้วยและทุกประเทศล้วนแต่ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทั้งสิ้น

ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในต่างประเทศปัญหาที่สำคัญ คือ

1) ใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นในแต่ละวันและส่วนใหญ่ต้องใช้เวลา 5 ปีขึ้นไป กว่าที่จะเห็นผล

2) ความคาดหวังของโรงเรียนจะมีมากใน 2 ปีแรก เมื่อมีอุปสรรคและใช้เวลามากจะขาดความกระตือรือร้น

3) คณะกรรมการโรงเรียนบางแห่งยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม บางชุมชนหาคนมาเป็นกรรมการได้ยาก

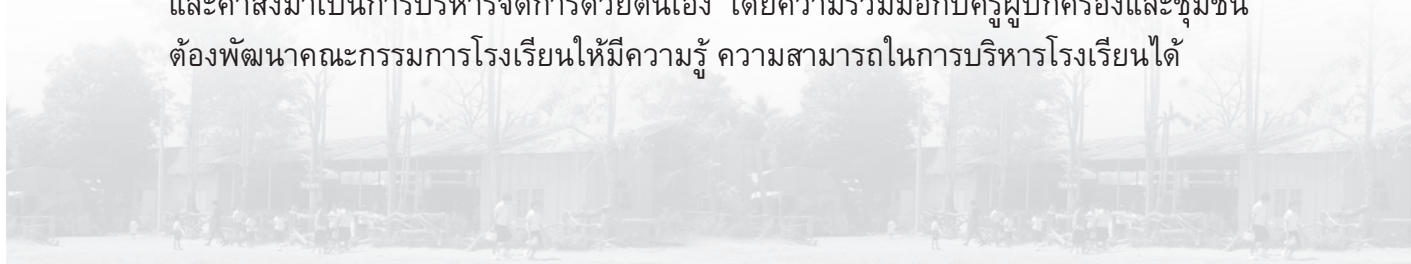
4) ความขัดแย้งระหว่างโรงเรียน ครู และชุมชน

ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ

1) รัฐต้องมีความจริงใจในการกระจายอำนาจ

2) เขตพื้นที่การศึกษาต้องทำหน้าที่ประสานงาน เชื่อมโยง อำนวยความสะดวก สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถบริหารจัดการด้วยตนเองได้

3) โรงเรียนต้องปรับแนวทางการทำงานใหม่ จากการคอยรับนโยบายและคำสั่งมาเป็นการบริหารจัดการด้วยตนเอง โดยความร่วมมือกับครูผู้ปกครองและชุมชน ต้องพัฒนาคณะกรรมการโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียนได้



จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหลายประการที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สิ่งที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารต้องยึดหลักการของการกระจายอำนาจ คุณภาพที่จะเกิดขึ้นกับครูและนักเรียน เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เอื้อและเป็นอุปสรรค ในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3.6 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับประสบการณ์การบริหารในประเทศไทยที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

1) ปัญหาสำคัญของการบริหารการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง 2) ขาดเอกภาพในการบริหาร 3) ขาดประสิทธิภาพในระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 4) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน 5) ขาดการพัฒนานโยบายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) ขาดความเชื่อมโยงกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น จากปัญหาดังกล่าวนำมาซึ่งความคิดในการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการศึกษาและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเป็นหลัก

2) ได้มีความพยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2517 และในระยะต่อมาอีกหลายครั้ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการมีส่วนเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจนในที่สุด ได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ซึ่งบรรจุสาระสำคัญในมาตรา 81 ให้มีการออกกฎหมายทางการศึกษา จึงเป็นความพยายามของกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมดำเนินการจนมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้น โดยมีหลักการสำคัญในการลดบทบาทและอำนาจของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ให้ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา (มาตรา 31) โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มากที่สุด (มาตรา 39) โดยให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา บริหารงานโดยคณะกรรมการสถานศึกษา (มาตรา 40)

3) จากอดีตที่ผ่านมาพบว่า ผู้ปกครองและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งเป็นเพียง



คณะกรรมการที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในการบริจาคและหาทรัพยากรสนับสนุนโรงเรียน ทำการประชาสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

4) คณะกรรมการศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษา มีมาตั้งแต่เริ่มประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2464 และในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ในระยะต่อมาก็ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย แต่บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการดังกล่าวไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติมากนัก เนื่องจากเป็นเพียงคณะกรรมการ ที่ปรึกษา ส่วนอำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา

5) ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาในการดำเนินการกระจาย อำนาจสู่สถานศึกษา อาจทำให้เกิดผลกระทบทางด้านการเมือง การปกครอง การกำหนด นโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติการจัดโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กร งบประมาณการต่อต้านของผู้เสียอำนาจ ความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากร ในส่วนกลางระดับกระทรวง ความพร้อมของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา การเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาระงานของครูและผู้บริหาร การตรวจสอบ เวลา การจัดการเรียน การสอนและผลการเรียน

แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย

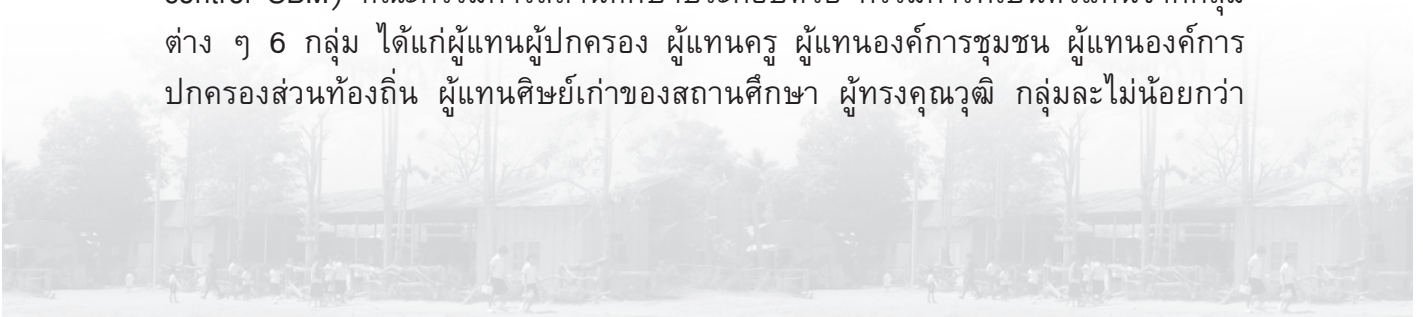
1. หลักการ

หลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่

- 1) หลักการกระจายอำนาจ
- 2) หลักการมีส่วนร่วม
- 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน
- 4) หลักการบริหารตนเอง
- 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

2. รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทและกฎหมายการศึกษาของไทยในปัจจุบัน คือ

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีชุมชนเป็นหลัก (community control SBM) คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย กรรมการที่เป็นตัวแทนจากกลุ่ม ต่าง ๆ 6 กลุ่ม ได้แก่ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มละไม่น้อยกว่า



2 คน และมีจำนวนเท่า ๆ กัน ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเลือกกรรมการคนหนึ่งมีจำนวนเท่า ๆ กัน ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน และอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่งสำหรับจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาควรรอยู่ในดุลพินิจและขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนซึ่งควรรอยู่ระหว่าง 13 -19 คน คณะกรรมการมีวาระการทำงาน 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

3. วิธีการได้มา

สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่ง ทำหน้าที่สรรหากรรมการที่เป็นผู้แทนจากกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ทั้ง 6 กลุ่ม ทั้งนี้อาจทำได้โดยการเลือกตั้งหรือการสรรหาและแต่งตั้ง แล้วแต่ความเหมาะสม เมื่อได้รายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอให้อำนาจการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง

4. บทบาทหน้าที่

ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ทั้งการเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และการเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้มีบทบาทหน้าที่ทั่วไป บทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ งบประมาณ อาคารสถานที่ บริการ แผนงานและโครงการ ศาสนา และวัฒนธรรม

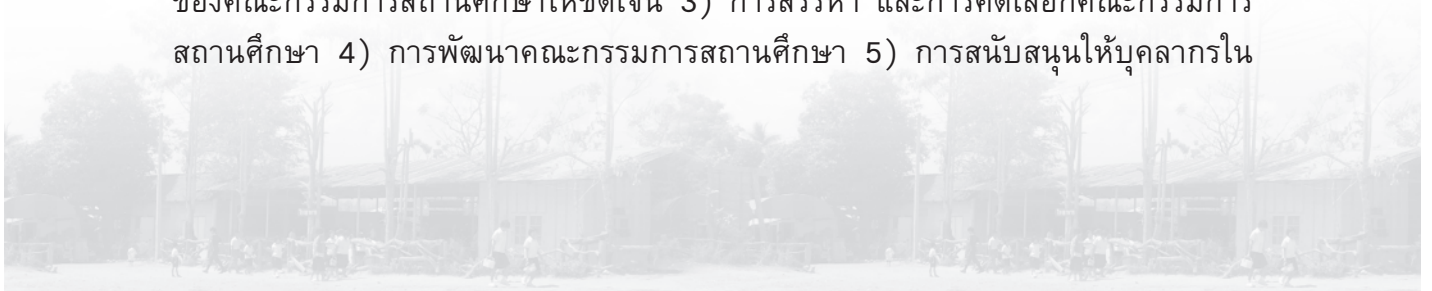
5. ข้อจำกัดและเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

ควรมีโครงการนำร่องทดลองการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนที่อาสาสมัคร และมีความพร้อมก่อน เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและวิธีการที่เหมาะสมแล้วจึงค่อย ๆ ขยายผลไปยังโรงเรียนอื่น ๆ จนครบทุกโรงเรียนทั่วประเทศ นอกจากนี้ควรมีการวิจัยและพัฒนาควบคู่ไปกับโครงการนำร่องเพื่อให้ได้รูปแบบและแนวทางการดำเนินการที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา รวมทั้งพิจารณาการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลือกสถานศึกษา บทบาทหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือสถานศึกษามากกว่าการเป็นหน่วยงานบังคับบัญชาในระดับสูงกว่าสถานศึกษา

กลยุทธ์ในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ

กลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์ 2) กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน 3) การสรรหา และการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา 4) การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา 5) การสนับสนุนให้บุคลากรใน



สถานศึกษาร่วมปฏิบัติงานกับคณะกรรมการสถานศึกษา 6) การสร้างเครือข่าย
คณะกรรมการสถานศึกษา 7) การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของคณะกรรมการ
สถานศึกษา 8) พิจารณาให้สวัสดิการ บริการและสิทธิพิเศษแก่คณะกรรมการสถานศึกษา
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สถานศึกษาควรใช้หลักการบริหาร 2 ประการ คือ หลักการ
บริหารตนเอง (self-management) ให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ และหลัก
ธรรมาภิบาล (good governance) ให้มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดคุณธรรม โปร่งใส และ
สนองประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชนและประเทศชาติ

2) ควรเตรียมความพร้อมด้านระบบและบุคลากร มีการจัดระบบ
บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีการเตรียมความพร้อมแก่ผู้บริหารโรงเรียน ครู และประชาชนให้
มีความรู้ ความสามารถในการจัดการก่อนทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา

3) ควรดำเนินโครงการนำร่องการบริหารจัดการในระดับเขตพื้นที่
การศึกษา และระดับสถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจการศึกษาและการบริหารแบบ
SBM

4) ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ละเอียดและแนวปฏิบัติต่าง ๆ โดย
ละเอียดในกฎกระทรวง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะนำรูปแบบ
การบริหารแบบ SBM ไปใช้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานประเทศไทย สามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติ ดังแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวปฏิบัติการใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย
 ที่มา : จรัส อติวิทยากรณ์. (2554)

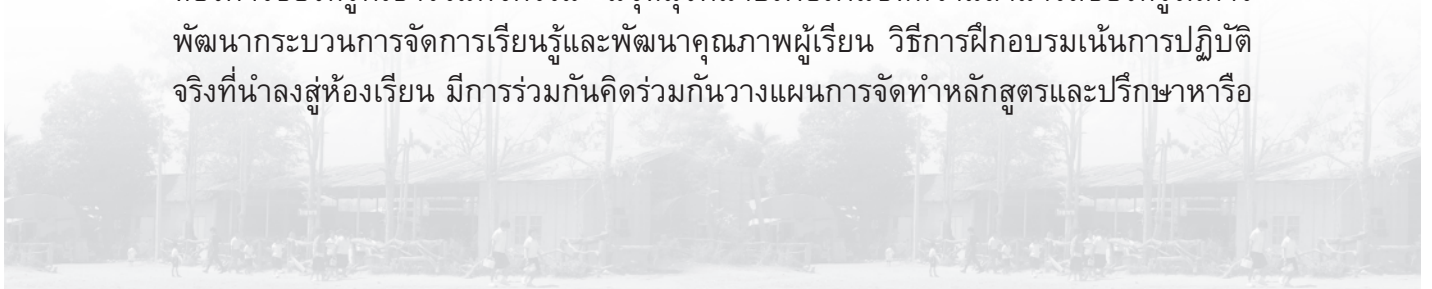


4. การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.1 ความหมายการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

EI-Baz และคณะ (2003) อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เป็นวิธีการที่ให้ครูในโรงเรียนได้เตรียมความพร้อมในด้านสื่อวัสดุการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นเทคนิคพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการอบรมดังกล่าวนี้จะช่วยพัฒนาให้ครูเกิดความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนมากขึ้น

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากเอกสารงานวิจัยของ UNESCO (1986) Sabar และ HaShahar (1999) สุวิมล ว่องวานิช (2546) และอรพรรณ พรสีมา และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2547) ไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตรและปรึกษาหารือ

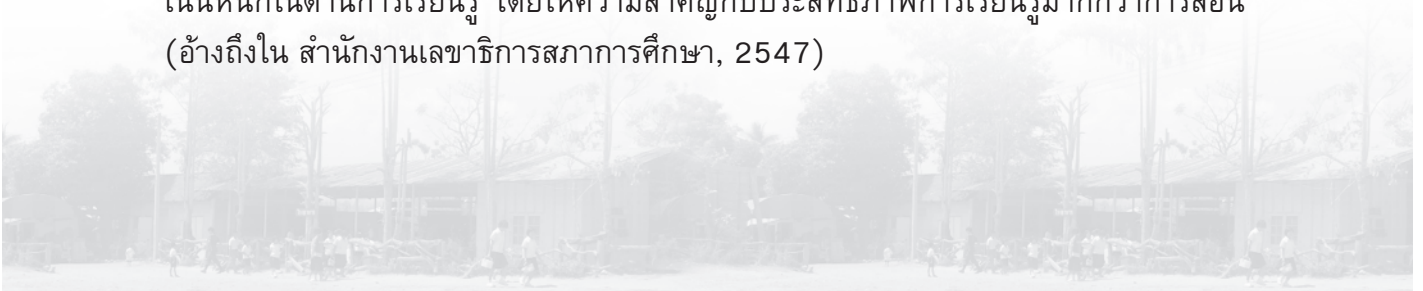


แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อันต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อสารจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ (วิชฌุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้คือ

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

สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (The Association for Teacher Education in Europe - ATEE, 1993-1995) ซึ่งเป็นสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า นักการศึกษาได้ตระหนักในความสำคัญของโรงเรียนและชี้ว่า โรงเรียนต้องเป็นศูนย์กลางการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาครูซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาจึงต้องสนองตอบความต้องการของโรงเรียนและของครูในโรงเรียน แนวคิดใหม่ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูประจำการได้เปลี่ยนจากการใช้สถาบันเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านหลักสูตรไปเป็นการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกิจกรรมที่เน้นหนักในด้านการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการเรียนรู้มากกว่าการสอน (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)



4.2 การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาครูหรือฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับการแก้ปัญหาคุณภาพครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเป็นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องให้ครูออกจากโรงเรียน เป็นการแก้ปัญหาครูที่ห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม คือการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาแนวทางดังกล่าว เป็นวิธีการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อมๆ กันทั้งโรงเรียน เน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครูหรือกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับ เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา การพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้อหาที่กำลังปฏิบัติ สอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู ไม่เป็นการสร้างภาระให้ครู แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาดังเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้จะสามารถแก้ปัญหาคุณภาพของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี

4.3 หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2547) ได้เสนอหลักการการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

- 1) เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 2) เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ
- 3) เป็นการพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 4) เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมิใช่เป็นการบังคับ

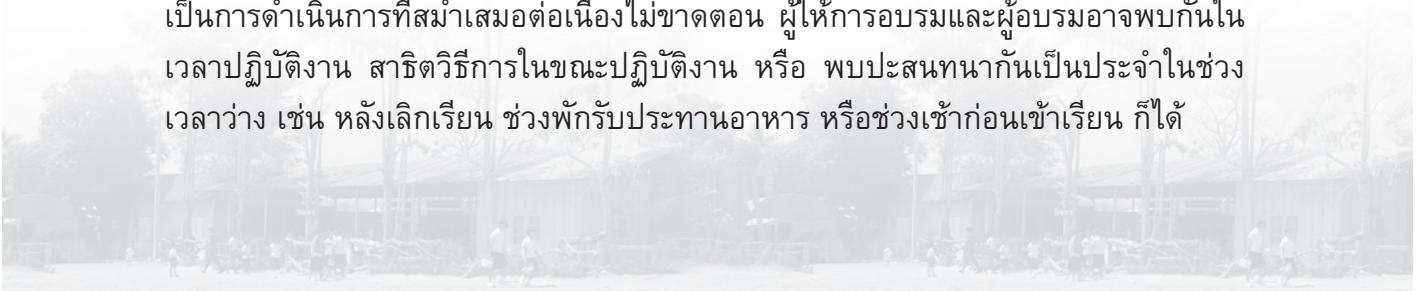


- 5) เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม
- 6) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง
- 7) เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่มและการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 8) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการ P D C A คือมีการวางแผนนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
- 9) เป็นการฝึกอบรมที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มีการประเมินหลากหลายรูปแบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม และประเมินผลจากการฝึกอบรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผลจากผู้เรียนของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย
- 10) เป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพผู้เรียน

4.4 องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำหรับองค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2547) ได้เสนอไว้ สรุปได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาครูให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
- 2) ผู้จัดฝึกอบรม คือครูที่เห็นปัญหาและมีความต้องการในการอบรมร่วมกันจัดอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ต้องการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่
- 3) ผู้ให้การฝึกอบรม คือครูที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ครูเข้ารับการอบรมมีความต้องการ มีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู
- 4) ผู้เข้ารับการอบรม คือครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการอบรม
- 5) ระยะเวลาอบรม ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้จัดอบรมและผู้ให้การอบรม เป็นการดำเนินการที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผู้ให้การอบรมและผู้อบรมอาจพบกันในเวลาปฏิบัติงาน สาธิตวิธีการในขณะปฏิบัติงาน หรือ พบปะสนทนากันเป็นประจำในช่วงเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียน ช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเช้าก่อนเข้าเรียน ก็ได้



6) รูปแบบการพัฒนาไม่ตายตัว แต่มีกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้ วงจร PDCA เป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการ และใช้กระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนา คือ 1) การให้ใจมีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม 3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ ผักผ่อน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง

7) เนื้อหาการอบรม ตามความต้องการของผู้อบรม ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน

8) สถานที่อบรม ใช้ในโรงเรียน ในห้องเรียน สามารถสาธิตวิธีการปฏิบัติจริงได้ทันที

9) งบประมาณ ตามที่โรงเรียนจัดสรร และอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียน

10) การประเมินผล มี 3 ระยะ คือ ก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม สำหรับเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ สนับสนุนอย่างจริงจัง โดยบรรจุแผนการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ผู้ให้การอบรมต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

4.5 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Unesco (1986) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1) พัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของการเรียนรู้ ทศนคติและค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2) เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนกระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษา

3) เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ

4) เพื่อการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

5) เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์

6) เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ของโครงการ/แผนงาน



7) เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ต่าง ๆ

8) เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครู
แต่ละคน

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

4.6 ขั้นตอนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Unesco (1986) ได้จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาครูผู้สอนใน 5 ประเทศ คือ
สาธารณรัฐเกาหลี เนปาล ปากีสถาน ปาปัวนิวกินี และไทย ด้วยกระบวนการอบรมครูโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนหลักของการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน (อ้างถึงในวิชญ
ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุปัญหาของการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการโดยใช้
เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้วางแผนการฝึกอบรม เพื่อสำรวจปัญหาและ
ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยอาจใช้วิธีการสำรวจ สัมภาษณ์ การสังเกต ฯลฯ
ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาจัดลำดับความสำคัญสูงสุดเพื่อวางแผนในการฝึกอบรม
ขั้นตอนนี้อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียน
จำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนการใช้การฝึกอบรมเป็นแนวปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเกณฑ์ ในการอบรมนั้นจำเป็นต้องสร้างค่าหรือ
เกณฑ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นภายหลังจาก
การฝึกอบรมเสร็จสิ้น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทางเลือกสำหรับการฝึกอบรม เป็นการนำชุด
ของเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่แล้วมาพิจารณาเพื่อกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ของการ
ฝึกอบรม มีการจัดโครงการฝึกอบรม พิจารณาคัดเลือกและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ อย่าง
เป็นระบบตามความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น แล้วตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติพร้อมกับมี
การวางแผนและการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของการฝึกอบรม



ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการนำเอาขั้นตอนที่ได้วางแผนก่อนการฝึกอบรมมาใช้เป็นกิจกรรมของการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้รับการอบรมในโรงเรียน มีการเตรียมการเกี่ยวกับวัสดุ การฝึกอบรม ผู้อำนวยการความสะอาดหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมถูกคัดเลือกและดำเนินการร่วมกัน ทั้งมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวกับวัสดุการเรียนรู้และบุคคลเพื่อใช้ในการดำเนินการก่อนการฝึกอบรมจริง อาจมีการดำเนินการฝึกอบรมเป็นโครงการทดลองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม รูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินต้องใช้ทั้งการประเมินระหว่างการฝึกอบรมและประเมินสรุปผลการฝึกอบรมโดยสมาชิกในกลุ่มแผนงานหรือผู้รับการฝึกอบรมดำเนินการร่วมกัน

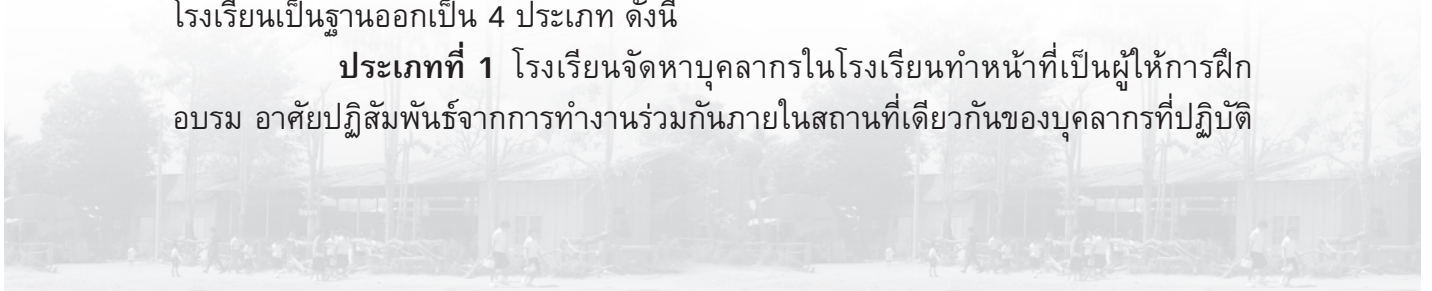
สมาคมการศึกษาวิชาครูในยุโรป (อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

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

4.7 ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้แบ่งประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม อาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานที่เดียวกันของบุคลากรที่ปฏิบัติ



หน้าที่คล้าย ๆ กัน และช่วยกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน จัดประชุมร่วมกันระหว่าง
ครูผู้ที่มีประสบการณ์และครูผู้เข้ารับการอบรม

ประเภทที่ 2 โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามาทำหน้าที่เป็น
ผู้ให้การฝึกอบรมภายในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
กับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการฝึกอบรมตามความต้องการของครู
แต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้ให้การฝึกอบรมจะจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาความต้องการ
จำเป็นของครูแต่ละคน จากนั้นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้อบรมทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับ
ชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู

Smylie และคณะ (2001) พบว่า การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ
ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทที่ 2 ที่อาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในและภายนอก
โรงเรียนเป็นการฝึกอบรมที่มีคุณภาพมากที่สุดอีกด้วย

ประเภทที่ 3 หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมแต่เข้ามา
ดำเนินการฝึกอบรมภายในโรงเรียนโดยออกแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของ
โรงเรียน มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา ผู้ให้การฝึกอบรม และเวลาในการฝึกอบรมเพื่อ
สนองความต้องการของโรงเรียน

ประเภทที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึก
อบรม การฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้ดำเนินการฝึกอบรมโดยให้โรงเรียนระบุ
ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของโรงเรียนเข้ามาที่หน่วยงาน จากนั้นหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับ
ความต้องการจำเป็นดังกล่าว แล้วจึงเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อให้ครูเข้าไป
ฝึกอบรม

4.8 ประโยชน์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Powney และคณะ (1993) สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานไว้ดังนี้

- 1) ประโยชน์ต่อโรงเรียนในด้านที่ครูไม่ต้องทิ้งชั่วโมงสอนไปอบรม ด้าน
การสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียน ด้านการประหยัดงบประมาณและทรัพยากร
- 2) ประโยชน์ต่อครูที่เลี้ยง ในด้านการสร้างความตระหนัก และเป็น
การเสริมพลังให้กับครูที่เลี้ยง
- 3) ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
- 4) ประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการศึกษา



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

4.9 การนำแนวคิดการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ

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

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครู

1. มุมมองด้านการเรียนรู้ของครู

Kwakman (2003) แบ่งมุมมองการเรียนรู้ของครูเป็น 2 มุมมอง มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 มุมมองด้านจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive psychological perspective)

ครูต้องสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้และความเชื่อใหม่ ครูจะไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องสร้างสรรค์บรรยากาศของการเรียนรู้ แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้อยู่ที่การเปลี่ยนแปลงท่าทีของการฝึกปฏิบัติในห้องเรียนแต่การเรียนรู้ก็ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในห้องเรียน การเรียนรู้ของครูจะเกิดขึ้นในสถานที่ที่หลากหลาย ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีพลังอาจจะได้รับมาจากภายนอกห้องเรียนก็ได้



1.2 มุมมองด้านการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (professional development perspective)

มุมมองนี้เชื่อว่าบริบทสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด นักวิจัยบางกลุ่มมองว่าบริบทสถานที่ทำงานน่าจะครอบคลุมเฉพาะห้องเรียน โรงเรียน ในขณะที่บางคนมองในบริบทที่กว้างกว่าน่าจะรวมถึงกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย

มุมมองทั้งสองมีความเชื่อว่าการพัฒนาตนเองของครูต้องเกิดทั้งในและนอกห้องเรียน โดยสนับสนุนให้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะแหล่งทางวิชาชีพ เพื่อให้การเรียนรู้ไปถึงเป้าหมาย

2. หลักการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน

Kwakman (2003) อธิบายหลักการเรียนรู้ของครูไว้ 3 ประการ ดังนี้

2.1 การเรียนรู้ของครูในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกันซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

2.2 การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะทำงาน เป็นการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะทำงาน เกิดจากการร่วมมือร่วมพลังในการทำงานในโรงเรียน ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและสารสนเทศใหม่ ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ และสร้างแหล่งการเรียนรู้

2.3 การเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะที่ใช้ในการสอน ด้านการจัดการห้องเรียน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและนำไปใช้ประโยชน์ได้

หลักการดังกล่าวสนับสนุนให้ครูเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์

3. วิธีการเรียนรู้ของครู

Scribner (1999) แบ่งวิธีการเรียนรู้ของครูเป็น 3 วิธี ดังนี้

1) วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลัง (teacher collaboration) มุ่งเน้นกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการห้องเรียนและการพัฒนาปรับปรุงทักษะด้านการสอน

2) วิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ (individual inquiry and job experience) ใช้วิธีการอ่านเพื่อสะสมความรู้ สารสนเทศและข้อมูลต่าง ๆ และการทำวิจัยเพื่อหาวิธีสอนหรือวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับห้องเรียนของตน



3) วิธีการเรียนรู้จากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูที่เป็นแบบทางการ (formal professional development activities) เช่น การประชุม การสัมมนา เป็นต้น Kwakman (2003) กล่าวถึงการเรียนรู้ของครูในบริบทโรงเรียน 4 แบบ คือ

1) วิธีการอ่าน (reading) เป็นวิธีที่ครูใช้เพื่อสะสมความรู้ สารสนเทศ รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ

2) วิธีลงมือปฏิบัติและวิธีการทดลอง (doing and experimenting) เป็นวิธีที่ครูเชื่อมโยงภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ การทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับห้องเรียนของตน

3) การสะท้อนความคิด (reflection) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ครูได้ข้อมูลป้อนกลับที่ต้องนำมาปรับปรุงการสอนและการจัดการห้องเรียนของตน

4) การร่วมมือรวมพลัง (collaboration) เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ แก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงาน นำข้อมูลไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับงานครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบูรณาการลงไปในตารางของโรงเรียน

4. วิธีการพัฒนาวิชาชีพครู

รูปแบบที่ใช้ในวงการศึกษา มี 2 รูปแบบ ดังนี้

4.1 การฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงาน (on-the-job training) ได้แก่ การปฐมนิเทศ การช่วยเหลืองาน การเป็นพี่เลี้ยง การติดตามดูแล การฝึกงาน การสับเปลี่ยนงาน

4.2 การฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (off-the-job training) ได้แก่ การบรรยาย การเข้าบทเรียนแบบโปรแกรม การจำลองสถานการณ์ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสัมมนาทางโทรศัพท์ การประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ

การฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาวิชาชีพครูที่นิยมใช้กันมาก เพราะเป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ มีค่าใช้จ่ายน้อย ปรับเปลี่ยนตารางฝึกอบรมได้ง่าย และช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training)



สภาพการพัฒนาครูในประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยมีครูประจำการ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนกว่า 500,000 คน (รวมทุกสังกัด) หน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาครูในระดับภาพรวม คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการประสานและจัดทำนโยบาย แผน และแนวทางในการพัฒนาครู ๆ ส่วนในระดับปฏิบัติการเป็นภารกิจของแต่ละหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนรับผิดชอบการพัฒนาครูเอกชน เป็นต้น

การดำเนินงานพัฒนาครูที่ผ่านมา ส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้วางแผนและดำเนินการพัฒนา ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรม กลวิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก บางครั้งมีจำนวนหลายร้อยคน ผู้อบรมกับผู้ให้การอบรมไม่สามารถสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิด สถานที่จัดอบรมจัดตามโรงแรม มหาวิทยาลัย ซึ่งห่างไกลจากความเป็นจริงของห้องเรียน และในการเชิญครูเข้าร่วม มีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง ค่าที่พัก อาหาร ระยะเวลาการอบรมมีตั้งแต่หลักสูตร 1 วัน ถึง 30 วัน หลังการอบรมขาดการติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ แต่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับวุฒิบัตรแสดงว่าผ่านการอบรม และนำไปใช้ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การจัดการอบรมโดยส่วนกลางจึงขาดความเข้าใจในบริบทที่มีความแตกต่างระหว่างผู้เข้าอบรมที่มาจากต่างพื้นที่ ดังนั้น สิ่งที่อบรมจึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา , 2545) สำหรับระยะเวลาที่ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในรอบปี พบว่าครูส่วนใหญ่มีเวลาในการพัฒนาตนเองพอประมาณ ร้อยละ 43.04 และได้เข้าประชุม/อบรมทางวิชาการในรอบปีที่ผ่านมา 2-3 ครั้ง ร้อยละ 47.55 (พฤษณี ศิริบรรณพิทักษ์, 2549)

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



ไม่ได้ และบางส่วนยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้คุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือการพัฒนาครูที่ผ่านมายังไม่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2550)ได้สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผ่านมา พบปัญหาดังนี้

1) ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาครูไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน

2) ขาดงบประมาณในการพัฒนาครู ทำให้การดำเนินงานพัฒนาครูทำได้ไม่ทั่วถึง และยังไม่สามารถจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินการเรื่องคุปองวิชาการให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้

3) การอบรมส่วนใหญ่มักมีระยะเวลาสั้น ไม่เหมาะกับเนื้อหา เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้

4) การอบรมมักจะขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หลังการอบรมครูไม่ค่อยได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้หรือขยายผล เพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น

5) การพัฒนาครูที่ผ่านมาก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะครูต้องไปอบรมนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องทิ้งการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นอยู่แล้ว

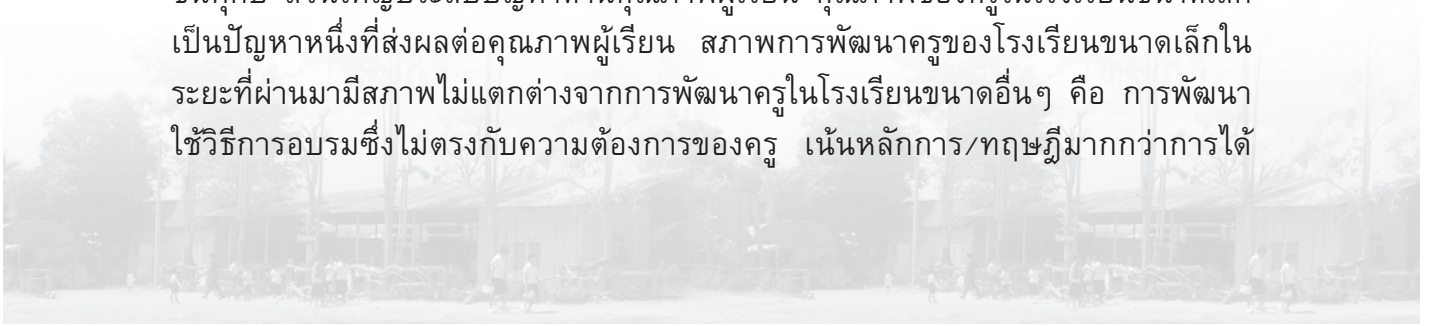
6) หลักสูตรการพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มักใช้รูปแบบเดิม ๆ คือการอบรม สัมมนา การอบรมในเวลาราชการทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามาก

7) ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาครู การฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครู

8) ไม่มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย มีอยู่กว่า 13,000 โรงเรียนและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สภาพการพัฒนาครูของโรงเรียนขนาดเล็กในระยะที่ผ่านมามีสภาพไม่แตกต่างจากการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ คือ การพัฒนาใช้วิธีการอบรมซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู เน้นหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้



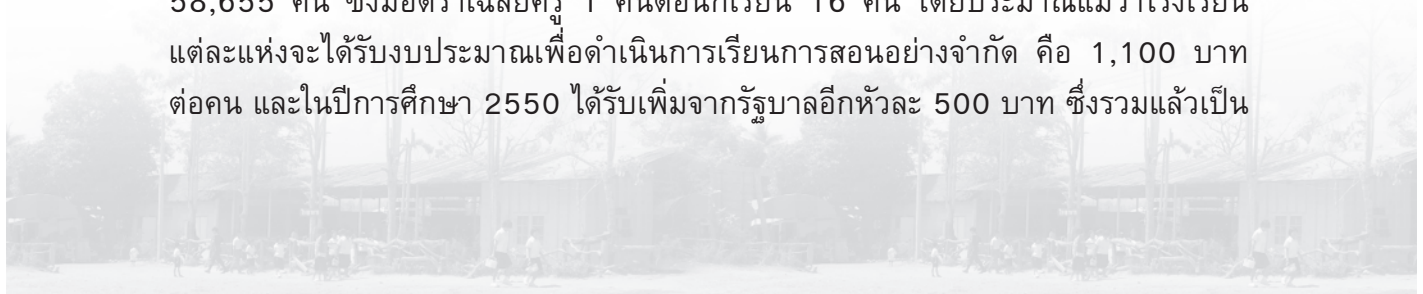
ลงมือปฏิบัติจริง จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พบว่า หลังการอบรมครูไม่ค่อยได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้หรือขยายผล และ รูปแบบการพัฒนาครูก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะครูต้องไปอบรมนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องทิ้งการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1(2551) ได้กล่าวถึงโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็กเป็นปรากฏการณ์ทางการศึกษาที่ทำนายผู้บริหารในทุกยุคทุกสมัยกระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าอัตราการเกิดของประชากรได้ลดลงตามลำดับ ส่งผลให้จำนวนประชากรในวัยประถมศึกษา (6-12 ปี) ลดลง ซึ่งพบว่า ในช่วงปี 2545-2549 ลดลงจาก 5,792,636 คน ในปี 2545 เป็น 5,505,594 คน ในปี 2549 ซึ่งลดลงถึง 287,042 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 ภายในระยะเวลา 5 ปี ประกอบกับอัตราการย้ายของประชากรจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงทำให้นักเรียนที่เป็นตัวป้อนให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศถึง 30,000 กว่าโรง จึงลดลงตามลำดับ

ด้วยความตระหนักว่าการที่มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครู กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการมาตรการที่บูรรวม และรวมโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี 2536 ถึงปี 2546 สามารถยุบโรงเรียนได้ 2,288 แห่ง อย่างไรก็ตาม มาตรการยุบและรวมโรงเรียนมิใช่เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาค่าที่จะประสบความสำเร็จในทุกกรณีชุมชนส่วนใหญ่จะต่อต้านไม่ยอมให้ยุบโรงเรียนด้วยเกรงว่าลูกหลานจะต้องเดินทางไกลจากบ้าน และการมีโรงเรียนในชุมชนได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของความเจริญของชุมชนนักการเมืองท้องถิ่นจึงมักเป็นแนวร่วมของชุมชนที่ต่อต้านการยุบรวมและรัฐบาลในบางยุคสมัยได้ถือเป็นนโยบายที่จะไม่ยุบ แต่จะพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ความไม่ชัดเจนและไม่แน่นอนของนโยบาย ทำให้โรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ได้ยุบรวมไปแล้ว ได้รับการฟื้นคืนเพื่อดำเนินการรับเด็กจากชุมชนในเวลาต่อมา ยิ่งไปกว่านั้นยังมีโรงเรียนจำนวนมากที่ต้องอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่มีโรงเรียนอื่นใกล้เคียง จึงจำเป็นต้องดำรงอยู่แม้จะมีนักเรียนที่เป็นตัวป้อนไม่มากนัก

ในปี 2549 มีโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ถึง 12,828 โรง หรือร้อยละ 39.37 ของโรงเรียนทั้งหมด 32,288 โรงเรียน มีนักเรียน 931,574 คน และครู 58,655 คน ซึ่งมีอัตราเฉลี่ยครู 1 คนต่อนักเรียน 16 คน โดยประมาณแม้ว่าโรงเรียนแต่ละแห่งจะได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินการเรียนการสอนอย่างจำกัด คือ 1,100 บาทต่อคน และในปีการศึกษา 2550 ได้รับเพิ่มจากรัฐบาลอีกหัวละ 500 บาท ซึ่งรวมแล้วเป็น



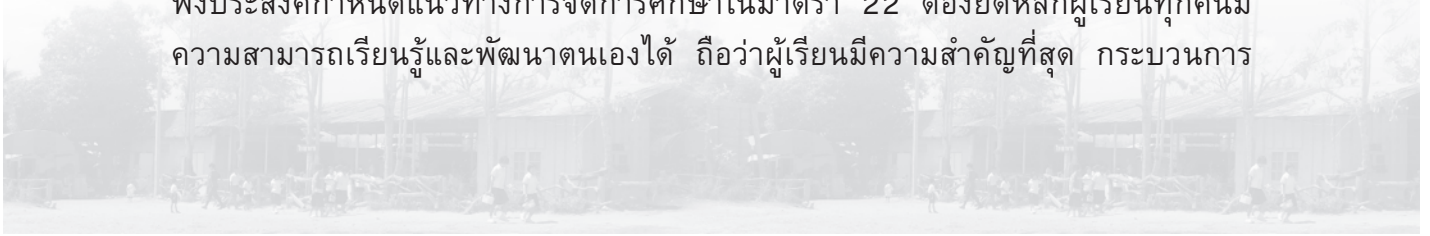
เงินประมาณ 80,000 บาท สำหรับโรงเรียนขนาด 50 คน และประมาณ 160,000 บาท สำหรับโรงเรียนขนาด 100 คน แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนของครูผู้สอนแล้ว โรงเรียนขนาดเล็กจะมีค่าใช้จ่ายเมื่อรวมเงินเดือนครูแล้วประมาณหัวละ 25,600 บาทต่อปี สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางที่มีค่าใช้จ่ายต่อหัวเมื่อรวมเงินเดือนครู 13,600 บาท

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพทางการศึกษาพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่รองรับนักเรียนที่มาจากพื้นฐานครอบครัวที่ยากจนมีข้อเสียเปรียบหลายประการจากการประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) ที่ผ่านการประเมิน จำนวน 22,866 แห่ง มีจำนวนโรงเรียน 491 แห่ง (ร้อยละ 2) อยู่ในระดับปรับปรุง โรงเรียน 15,528 แห่ง (ร้อยละ 29.94) อยู่ในระดับดี ซึ่งระดับปรับปรุงและระดับพอใช้ดังกล่าวถือว่าไม่ผ่านมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบข้อมูลที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้น และในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และยังมีนักเรียนในสัดส่วนที่ต้องปรับปรุงสูงกว่าในทุกช่วงชั้น

4.10 ผลการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

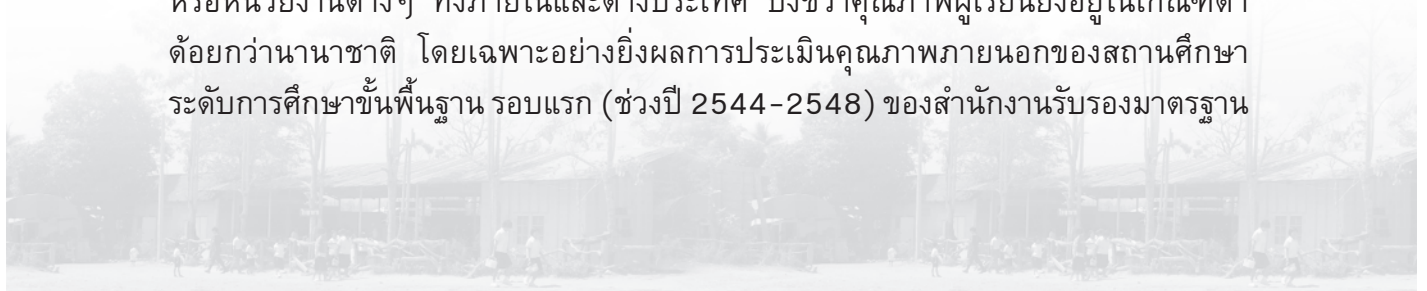
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2554) ได้เสนอผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคมและชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรือง ซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญาใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) การจัดการศึกษาปัจจุบันสนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในมาตรา 22 ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการ



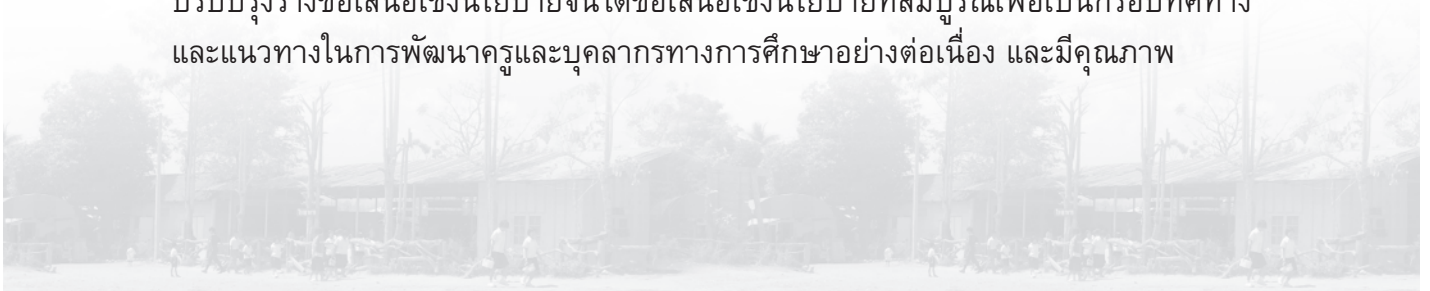
จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในการกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่อื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้พยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาอย่างต่อเนื่องโดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการและการอบรมในแต่ละปีงบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จากผลจากการประเมินและการทดสอบโดยองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำด้อยกว่านานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก (ช่วงปี 2544-2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน



และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 (มากกว่า 2 หมื่นแห่ง) ไม่ได้มาตรฐาน ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษาแต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสอง (ช่วงปี ที่ 2549-2553) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐาน ได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานระดับนโยบายตระหนักถึงความจำเป็นในการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับปฏิบัติเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ตรงประเด็นที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของครู บุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง จึงได้ทำการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานงานต่างๆ และสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจัดประชุมระดมความคิดจากครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ครั้ง เจาะลึกทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดประชุมระดมความคิดจากผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับผลจากการจัดการเรียนการสอนโดยตรง คือ ผู้ปกครองและนักเรียนเพื่อศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ครบถ้วนจากผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ด้วยโปรแกรม ATLAS.ti Demo V.50 แล้วจัดหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลแต่ละกลุ่ม และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้สรุปเป็นประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริมและพัฒนาการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายจนได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สมบูรณ์เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพ



สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือลักษณะ และวิธีดำเนินการดำเนินการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถต่างๆ ในการจัดการศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้คุณภาพในการจัดการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามเกณฑ์ที่มาตรฐานการศึกษาในปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จากพหุกรณีศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) พบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงตนเองค่อนข้างมาก มีความพยายามที่จะจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายขึ้นแต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนยังค่อนข้างสับสน เนื่องจากการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ถึงครูยังไม่มีเอกภาพ วิทยากรจากหน่วยงานต่างๆ ให้แนวคิดไม่สอดคล้องกัน การพัฒนาครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรม และเป็นการพัฒนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ และเกือบไม่มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ครูโรงเรียนขนาดเล็กได้รับการอบรมน้อยกว่าครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผลการติดตามสมาวการณ์และปัญหาในการทำงานของครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) พบว่า ในรอบ 1 ปี ครูร้อยละ 92 โดยเฉลี่ยได้รับการอบรมประมาณคนละ 3 ครั้ง ต่อปี การเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้กำหนดหัวข้อเอง และในภาพรวมครูจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกมากกว่าโรงเรียนจัดขึ้นเอง ส่วนปัญหาอุปสรรคจากการเข้าอบรมคือมีระยะเวลาไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ร้อยละ 59 และไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้จริงและวิทยากรถ่ายทอดความรู้ไม่ชัดเจน ร้อยละ 42 ส่วนสาระที่ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมมากที่สุดในเรื่องการใช้เทคโนโลยีและการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรูปแบบที่ครูสนใจ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการอบรมแบบต่อเนื่อง และต้องการอบรมกับวิทยากรอิสระที่มีความเชี่ยวชาญตรงตามเนื้อหาและความสนใจ รวมทั้งเห็นว่ารูปแบบที่เหมาะสมคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถาบันวิชาการร่วมมือกันในการจัดฝึกอบรม และสถานที่ที่เหมาะสมคือโรงเรียนของตนเองหรือโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย และในแต่ละรอบปีมีส่วนราชการหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ดำเนินงานค่อนข้างมากพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

1.1) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ



1.2) สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่พัฒนาครูเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การดำรงรักษาสภาพวิทยฐานะ และการพัฒนาด้านอื่นๆ

1.3) หลักสูตร มีอำนาจหน้าที่พัฒนาครูเพื่อการควบคุม กำกับ ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงรักษาสถานภาพของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

1.4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเผยแพร่นวัตกรรม เทคนิควิธีใหม่ๆ การเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามที่ต้องการในแต่ละด้านแต่ละเรื่องตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดำเนินการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.6) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) พัฒนาครูในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู การเพิ่มศักยภาพของครูในด้านอื่นๆ

1.7) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พัฒนาครูด้วยการจัดการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิหรือปรับวุฒิ จัดหลักสูตรการพัฒนาครูในรูปแบบต่างๆ อบรมระยะสั้น อบรมเชิงปฏิบัติการตามความสนใจของครูและสถานศึกษา

1.8) สถาบันวิชาการภาคเอกชนและสำนักพิมพ์ต่างๆ จัดโครงการพัฒนาครูประกอบการใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่ผลิตขึ้น และเพิ่มพูนศักยภาพหรือสมรรถนะอื่นของครูตามความสนใจ

จากสภาพการพัฒนาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในแต่ละรอบปี ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่ขาดการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความซ้ำซ้อนของหลักสูตรและสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้จริง ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนสูงมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายจากตัวครูเองหรือสถานศึกษาต้องจ่ายอีกส่วนหนึ่งก็มีจำนวนค่อนข้างสูงเช่นกัน นอกจากนี้ครูยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนระยะยาว อีกทั้งวิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องเรียน ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะ และสรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี



ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2542-2551) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) สรุปประเด็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โดยจัดให้มีระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนา นโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทำการศึกษาศาสนา ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยปรับหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินที่พิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2) ผลการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้อยู่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 2 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้พบสิ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และในการบริหารจัดการที่ระดับสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

2.1) การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ควรเริ่มต้นที่การคัดสรรจากบุคคล ที่มีคุณลักษณะที่ดี เริ่มพัฒนาที่คุณสมบัติที่พัฒนาได้ยาก หรือฝึกรวมหรือสร้างขึ้นได้ยาก เช่น ความเป็นคนมีอุดมการณ์ รู้จักเสียสละ มุ่งมั่นในการทำงานกล้าตัดสินใจ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นผู้ชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นคนที่มีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานในความรับผิดชอบดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดเวลา คุณลักษณะเด่นอีกส่วนหนึ่งได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพแห่งความเป็น “กัลยาณมิตร” ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรเป็นผู้ได้รับการเลือกสรร หรือคัดสรรด้วย ผลงานการบริหารอันเป็นที่ประจักษ์

2.2) ควรสนับสนุนให้มีการสร้างองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จริงในการบริหารสถานศึกษา การบริหารโดยการบูรณาการหลักการ ทฤษฎี กับประสบการณ์ บริหารและสภาพบริบทจริงแบบสังคมไทย หรือบริบทของโรงเรียนไทย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการความรู้อันเป็นแนวทางที่ค่อนข้างสะดวกที่จะก่อให้เกิดสภาพดังกล่าวได้



2.3) ควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาการผลิตผู้บริหารการศึกษาระดับสูง หรือผลักดันให้เป็นนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิต ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาได้เปิดหลักสูตรบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการศึกษาต่อของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ระบบและหลักสูตรการผลิตผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นลักษณะแบบต่างคนต่างทำ การจัดให้มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาครูสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา

2.4) เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดเป็นจำนวนมาก ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบจัดเครือข่ายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ของตนให้ชัดเจน โดยส่วนกลางสนับสนุนงบประมาณจัดผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เป็นพี่เลี้ยงให้และส่งเสริมสนับสนุนเน้นที่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.5) ควรริเริ่มโครงการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอนุญาตลาหยุด การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเป็นทางการ เพื่อไปปฏิบัติการพัฒนาตนเอง (Sabbatical Leave) ระยะเวลาหนึ่งเมื่อได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาประมาณ 5-7 ปี หรือส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารระดับสูง (Advanced Management Program) หรือศึกษาต่อในระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษา

2.6) ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการบริหารสถานศึกษา การจัดเวทีวิชาการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีเวทีทางวิชาการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะทั้งในระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่ หรือในโอกาสอื่นที่มีการดำเนินงานเชิงวิชาการอย่างเป็นระบบ นอกเหนือไปจากที่สถาบันอุดมศึกษาจัด

ผลการศึกษาสภาพการณ์ศึกษาไทยปี 2550/2551

ผลการศึกษาสภาพการณ์ศึกษาไทยปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาค และคุณภาพของการศึกษาไทยด้านครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) สรุป ปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการพัฒนาครูอาจารย์ ดังนี้

1. ปัญหาการจ้างครูอาจารย์ที่ไม่มีคุณภาพมากเท่าที่ควร การขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20-30 ปี ที่ผ่านมาทำให้มีการขยายการจ้างครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความเก่ง นิสัยใจคอ คุณธรรม ความสามารถในการสอนมักจะเน้นแค่ว่าขอให้มาเรียนมาแสดง จบจากไหนเกรดเท่าไร ไม่ได้พิจารณา



2. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอนเฉพาะกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีครูที่สอนไม่ตรงวุฒิราว 20,000 คน นอกจากนี้แล้วยังมีปัญหว่าครูได้รับการฝึกอบรมมาแบบเก่า ไม่ได้รักการอ่าน การค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้และทักษะในการสอน ครูอาจารย์จำนวนมากคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ไม่เป็น ได้แต่สอนตามตำราให้นักเรียนท่องจำไปวันๆ ดังนั้นการเรียกร้องเรื่องการปฏิรูปการศึกษาจากบนลงล่างให้ครูสอนให้นักเรียนใฝ่เรียนรักการอ่าน รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นไม่ใช่เน้นแต่การท่องจำ จึงเป็นเพียงการเรียกร้องในเชิงหลักการหรืออุดมคติ โดยไม่คำนึงข้อเท็จจริงว่าในสภาพที่ครูอาจารย์จำนวนมากไม่ได้ใฝ่รู้ไม่รักการอ่าน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ไม่เป็นแล้ว การที่จะฝึกอบรมระยะสั้นหรือบอกให้ครูอาจารย์ไปสอนให้นักเรียนทำในสิ่งที่ครูเองทำไม่เป็น นั้นเป็นเรื่องที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ยาก

3. ปัญหารัฐบาลไทยไม่สนใจการคัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาครู และสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้เงินเดือนสูง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ มีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถส่วนตัว โดยไม่ต้องประจบหรือเล่นพรรคเล่นพวก เปรียบเทียบประเทศอื่นๆ รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศสิงคโปร์ และมาเลเซีย การฝึกหัดครูของไทยขยายตัวแต่ในเชิงปริมาณ และสอนกันแบบเดิมๆ ย่ำเท้าอยู่กับที่ ผู้มาเรียนครูมักมีคะแนนปานกลางและต่ำ คนเก่งๆ ไม่สนใจจะมาเรียนครูเพราะเห็นว่าเงินเดือนต่ำ และเป็นอาชีพซ้ำซาก ไม่ท้าทาย ไม่ก้าวหน้า ถ้าเทียบกับงานภาคธุรกิจ เอกชน ทำให้คนเก่งหรือคนที่มีความรู้ในสาขาขาดแคลนลาออกไป หรือเกษียณก่อนกำหนดไปทำอาชีพอื่น ขณะที่คนไม่เก่งที่หางานที่อื่นที่ดีกว่าได้ยากก็คือกลุ่มคนที่จะคงอยู่ต่อไปแบบทำงานหาเลี้ยงชีพไปวันๆ โครงสร้างเช่นนี้คือการส่งเสริมให้ครูโดยรวมมีคุณภาพลดลง

4. ปัญหาครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจ เอกชนและปัญหาครูมีหนี้สินมาก ครูที่มีหนี้สินที่สมัครเข้าร่วมการช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อแก้ปัญหาหนี้สินครู 140,000 คน มียอดหนี้รวมไม่ต่ำกว่า 1 แสนล้านบาท ความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจทำให้ครูต้องแบ่งเวลาไปทำงานหารายได้พิเศษหรือไม่ค่อยมีแรงจูงใจที่จะสอนให้มีผลดี บางส่วนก็เดือดร้อนจริง รวมทั้งค่าใช้จ่ายเรื่องการศึกษาของลูก แต่บางส่วนก็เป็นเพราะครูติดในลัทธิบริโภคนิยมหรือติดในเรื่องหน้าตาฐานะทางสังคม นิยมซื้อรถยนต์หรืออย่างน้อยรถมอเตอร์ไซด์ และบริโภคฟุ่มเฟือยอื่นๆ แบบชนชั้นกลางทั่วไปของไทย



5. ปัญหาการไม่มีระบบการบริหารจัดการและการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้ครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นครูนั้นต้องพัฒนาตนเอง โดยมีการจัดระบบที่เลี้ยงการเยี่ยมเยียนนิเทศติดตามผลเพื่อให้คำแนะนำและกำลังใจโดยเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการจัดการและพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่”การแลกเปลี่ยนเรียนรู้” และ “สัมพันธภาพ” เป็นสิ่งสำคัญในระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพไม่ว่าวิชาชีพใดก็ตาม แต่ระบบการนิเทศของเรานั้นอ่อนแอและคุณภาพของศึกษานิเทศก์ก็ด้อยลงกว่าแต่ก่อนมาก ระบบที่เลี้ยงครูและความพยายามสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างครูในแต่ละพื้นที่ล้มเหลวมาโดยตลอด

6. ปัญหาการขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อช่วยการสอนรวมทั้งขาดความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล่าช้ากว่าประเทศอื่น จากข้อมูลของ IMD ชี้ว่าประเทศชั้นนำต่างมีการลงทุนในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจัง หลายประเทศพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้โรงเรียนทั่วประเทศได้ใช้ เพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ของเด็กๆ ของเขาให้สามารถเชื่อมต่อกับโลกแห่งความรู้มหาศาลผ่านอินเทอร์เน็ตแต่ในกรณีของประเทศไทยการพัฒนาในเรื่องนี้มีน้อยและล่าช้าโดยเฉพาะในท้องถิ่นทุรกันดาร

7. ปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง และความคิดวิธีทำงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ และมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตนและหน่วยงานแบบข้าราชการเพื่อข้าราชการ นี่คืออุปสรรคสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างการบริหารแบบมีคณะกรรมการ มีการกระจายอำนาจบริหารไปให้คณะกรรมการระดับต่างๆ ตั้งแต่สำนักงาน 5 องค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการไปถึงเขตพื้นที่การศึกษา 178 แห่ง ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงแค่รูปแบบไม่ได้มีเนื้อหาสาระของการบริหารแบบประชาธิปไตยเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่อย่างแท้จริง กลายเป็นประชาธิปไตยแบบเล่นพวกราเสียงซื้อเสียงแลกเปลี่ยนเสียง เพื่อเข้าไปเป็นกรรมการหรือผู้บริหารที่มีอำนาจและใช้อำนาจและระบบอุปถัมภ์เล่นพรรคเล่นพวกเพื่อตนเอง และพวกพ้องเหมือนการเมืองระดับประเทศ ทั้งๆ ที่จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ทำให้เกิดการบริหารที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเพิ่มขึ้น



จากการศึกษาสรุปสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตนเองค่อนข้างมาก มีความพยายามที่จะจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายขึ้น แต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนยังค่อนข้างสับสน เนื่องจากการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ ถึงครูยังไม่มีเอกภาพ ในรอบ 1 ปีครูร้อยละ 92 โดยเฉลี่ยได้รับการอบรมประมาณคนละ 3 ครั้งต่อปี การเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้กำหนดหัวข้อเอง และในภาพรวมครูจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกมากกว่าโรงเรียนจัดขึ้นเอง และในแต่ละรอบปีครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่ขาดการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความเข้าใจของหลักสูตร และสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้จริง ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนสูงมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายจากตัวครูเองหรือสถานศึกษาต้องจ่ายอีกส่วนหนึ่งก็มีจำนวนค่อนข้างสูงเช่นกัน ส่วนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพควรเริ่มต้นที่การคัดสรรจากบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี เริ่มพัฒนาที่คุณสมบัติที่พัฒนาได้ยาก เช่น ความเป็นคนมีอุดมการณ์ รู้จักเสียสละ มุ่งมั่นในการทำงาน กล้าตัดสินใจ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นผู้ชอบคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานในความรับผิดชอบดีขึ้น อยู่เสมอ มีเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาในปัจจุบันคือปัญหาการจ้างครูอาจารย์ที่ไม่มีคุณภาพมากเท่าที่ควรในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการขยายการจ้างครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความเก่ง นิสัยใจคอ คุณธรรมและความสามารถในการสอน มักจะเน้นแค่หาขอให้ปริญญามาแสดง จบจากไหนเกรดเท่าไร ความขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอนเฉพาะกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ปัญหารัฐบาลไทยไม่สนใจการคัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาครู และสร้างแรงจูงใจ ปัญหาครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจเอกชน และปัญหาครูมีหนี้สินมาก ปัญหาการไม่มีระบบการบริหารจัดการและการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้ครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อช่วยการสอน รวมทั้งการขาดความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล่าช้ากว่าประเทศอื่น และปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง



และความคิดวิธีทำงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ และมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตนและหน่วยงานแบบข้าราชการเพื่อข้าราชการ

ข้อเสนอผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเชิงนโยบาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ได้เสนอผลการวิจัยและพัฒนา เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ผลการวิจัยและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา

1) ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1) ผลจากการศึกษาวิจัยและพัฒนาสภาพปัญหาและแนวทาง การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระ ที่สอน มีภาระงานมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการวัดประเมินผลไม่เหมาะสม ขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาครูขาดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ขาดอัตรากำลังของ ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่ม

1.2) ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้ ด้านผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางวิชาการ มากขึ้นแต่มีปัญหาอันเนื่องมาจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม มีผลสัมฤทธิ์ผลทาง การเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ได้รับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติการขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉพาะกลุ่ม สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ โดยมีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรา กำลังของภาครัฐส่วนหนึ่ง การไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นครู ด้าน การจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการ อบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ปัญหาอุปสรรค ของการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านการ



ส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจ การบริหาร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนและครอบครัว ขาดการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน เนื่องจากครูและบุคลากรขาดความสามารถและไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษา สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ยังทำได้น้อย

1.3) ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมากแต่ยังขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรในการพัฒนาครูมีความซ้ำซ้อน มีค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาค่อนข้างสูง ขาดการวางแผนระยะยาว สำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการจัดทำระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงาน

1.4) ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็น คือ 1. ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2. ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4. ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5. ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6. ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 7. ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

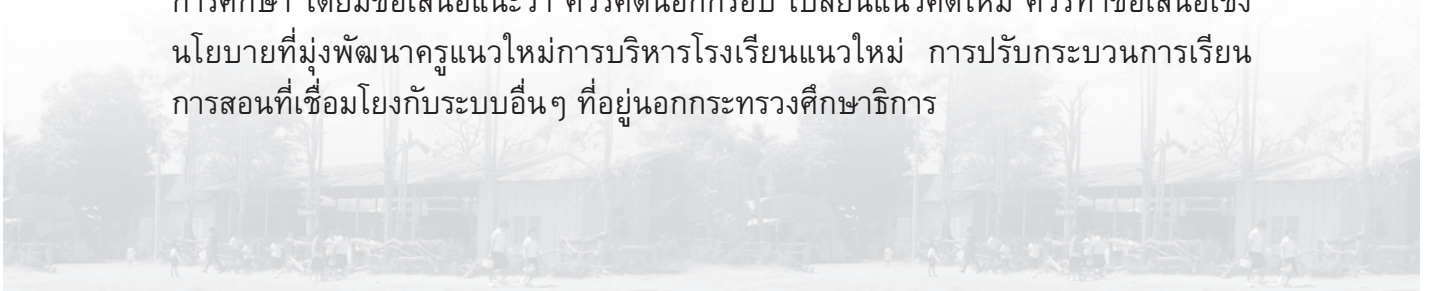
2) ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

2.1) ผลการร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า จากผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็นดังกล่าว ได้นำมาเป็นกรอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายได้ 4 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี



คุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 8 ข้อ ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 12 ข้อ ประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 12 ข้อ และประเด็นที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 7 ข้อ

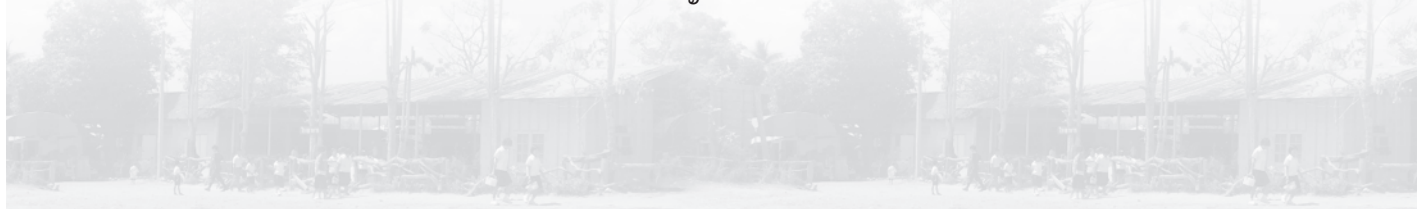
2.2) ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ 1 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ดังนี้ 1. ด้านความครอบคลุม พบว่า ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความครอบคลุมประเด็นบางส่วน และให้มีการสังเคราะห์ประเด็นเด่นๆ ที่สามารถดำเนินการได้ทันทีเพื่อให้เกิดผลที่ชัดเจนและครอบคลุม 2. ด้านความเหมาะสม พบว่า ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายนี้มีหลายประเด็นที่เหมาะสมน่าสนใจ โดยมีข้อเสนอแนะว่าแนวทางการพัฒนาครูไม่ควรให้กระทบต่อการเรียนการสอน แต่ควรมีการพัฒนาครูและนักเรียนไปพร้อมๆ กัน หรือได้ทั้งคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน 3. ด้านความสอดคล้อง พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เห็นจุดอ่อนที่มีอยู่ในปัจจุบันและได้แนวทางพัฒนาในอนาคต ควรมีการหาความต้องการจำเป็นซึ่งจะทำให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของครู 4. ด้านความชัดเจน ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายควรจัดเป็นหมวดหมู่และควรมี 3 ส่วนคือ นโยบายเร่งด่วนนโยบายที่ต้องใช้เวลานาน นโยบายที่ทำได้ยาก และการใช้ “ควรจะ” หรือ “น่าจะ” นั้นยังไม่มีน้ำหนักพอ ควรกำหนดประเด็นสำคัญแล้วเสนอแนวทางแก้ไขให้ชัดเจนและเป็นระบบในทุกเรื่อง 5. ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และ 6. ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรคิดนอกกรอบ เปลี่ยนแนวคิดใหม่ ควรทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่มุ่งพัฒนาครูแนวใหม่การบริหารโรงเรียนแนวใหม่ การปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ที่อยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ



2.3) ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 สรุปได้ว่า ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายยังคงมี 4 ประเด็น เช่นเดิม คือ 1. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. จัดระบบการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา และ 4. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้ปรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน เป็นมาตรการ เร่งด่วน และมาตรการระยะยาวโดยข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 มีมาตรการ 12 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 6 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 มีมาตรการ 12 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 10 ข้อ ข้อเสนอ เชิงนโยบายประเด็นที่ 3 มีมาตรการ 13 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการ ระยะยาว 11 ข้อ และข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 มีมาตรการเร่งด่วน 5 ข้อ

3) ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา

ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลการประเมินได้ดังนี้ 1. ด้านความครอบคลุม พบว่า มาตรการในข้อเสนอเชิงนโยบายบางข้อยังขาดความ ครอบคลุมหน่วยงาน หรือระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ขาดนโยบายที่เด่นชัดเพื่อ การพัฒนาครูที่เป็นพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ยังไม่ครอบคลุมวงจรเกี่ยวกับครูทั้ง ระบบควรคำนึงถึงหน่วยผลิต หน่วยใช้ และพัฒนาครู 2. ด้านความเหมาะสม พบว่า ร่าง ข้อเสนอเชิงนโยบายควรใช้ภาษาที่เหมาะสมกับลักษณะของมาตรการ และจัดเรียงลำดับ มาตรการให้เหมาะสม 3. ด้านความสอดคล้อง พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายทุกข้อมีความ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ข้อจำกัด ในการดำเนินการ บริบททางการศึกษา และ แนวโน้มในอนาคตของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะว่าควร มีการสำรวจปัญหาและความต้องการต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ใน มาตรการนี้ และมาตรการบางข้อควรต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ความ เป็นไปได้ และอิงอยู่กับสภาพความเป็นจริงโดยอาจมีมาตรการเชิงนวัตกรรม 4. ด้านความ ชัดเจน พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายส่วนใหญ่มีความชัดเจนดี แต่บางประเด็นสามารถเขียน



ให้มีความชัดเจนมากขึ้นได้ โดยการปรับเปลี่ยนภาษา เพิ่มหรือตัดข้อความบางข้อความ เพื่อให้มีความชัดเจนขึ้น 5. ด้านความมีประโยชน์ พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายส่วนใหญ่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หากสามารถนำมาตรการไปสู่การปฏิบัติให้ได้จริง และ 6. ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่อาจทำได้ยาก เช่น มาตรการที่กำหนดให้มีการมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู อาจมีปัญหาในทางปฏิบัติเพราะการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสถานศึกษาอาจได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ และการขับเคลื่อนนโยบายบางเรื่องจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะ หากไม่สามารถจัดตั้งองค์กรในลักษณะดังกล่าวได้ มาตรการที่กำหนดไว้ก็ไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนเป็นระบบและมีรูปแบบโดยมีกิจกรรม วิธีการที่ต่อเนื่องและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง และเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจริง การพัฒนาจึงควรกำหนดเป็นระยะ ๆ โดยมีรูปแบบกิจกรรม วิธีการและเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน

แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

แนวทางในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอไว้ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ก็ได้ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบพัฒนาครูและให้พัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง นอกจากนั้น มติที่ประชุมคณะกรรมการกถนกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4 ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2547 ยังได้อนุมัติหลักการแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 คือ ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพครู ระบุให้เน้นการสร้างเอกภาพการพัฒนาที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา (SBT - School Based Training) ผสมผสานการพัฒนาทั้งโรงเรียนและสนับสนุนส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาครูและได้แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการฝึกอบรมแบบเดิม ดังนี้



จากรายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำนวน 10 รูปแบบ ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สนับสนุนให้ศูนย์ฯ ชมรม และสมาคมวิชาชีพครู 10 แห่งทำการวิจัยและพัฒนา พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับรูปแบบการฝึกอบรมครูแบบเดิมหรือการจัดอบรมจากหน่วยงานกลางมีความแตกต่างกัน (พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ และ อรพรรณ พรสีมา, 2546) ดังตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

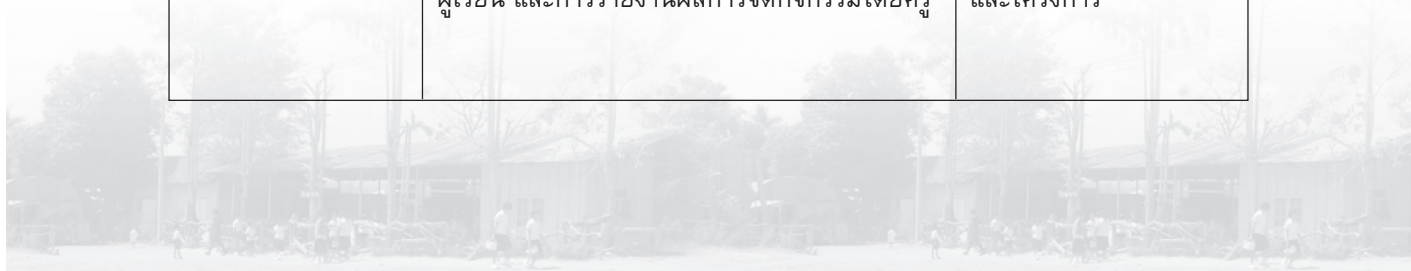
ตาราง การเปรียบเทียบรูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับรูปแบบการฝึกอบรมครูแบบเดิม

ประเด็นการเปรียบเทียบ	การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	การฝึกอบรมครูแบบเดิม
1. วัตถุประสงค์	เน้นการพัฒนาครูให้สามารถนำแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข	เน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามประเด็นความรู้ใหม่ ๆ ตามกระแสของความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
2. หลักสูตร	ครูมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและพัฒนาหลักสูตรจากความต้องการที่แท้จริงของครู สาระการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นองค์รวม	วิทยากรเป็นผู้กำหนดปัญหาและหลักสูตรหรือร่วมกับต้นสังกัดในการกำหนดหลักสูตรส่วนใหญ่ เป็นการฝึกอบรมที่ละเรื่อง ขาดการนำเสนอในลักษณะองค์รวม



ประเด็น การเปรียบเทียบ	การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	การฝึกอบรมครู แบบเดิม
3. ผู้ให้การฝึกอบรม	เน้นการใช้บุคลากรในพื้นที่ฝึกอบรม ซึ่งเป็น “ครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้” ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นครูต้นแบบ หรือครูที่ได้รับรางวัลอื่น ๆ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติการสอนหรือผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ฝึกอบรม	ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทฤษฎีและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ หรือระดับภูมิภาคสอนในสถาบันอุดมศึกษาหรือเป็นข้าราชการของต้นสังกัดในส่วนกลาง
4. ผู้รับการฝึกอบรม	เป็นครูในพื้นที่ซึ่งมีความประสงค์จะแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้งมีจำนวนไม่มาก ครูส่วนใหญ่รู้จักคุ้นเคยกัน	เป็นครูที่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้งมีจำนวนมาก และบางรายอาจถูกกำหนดให้เข้ารับการอบรมโดยมิได้สมัครใจ
5. ลักษณะกิจกรรมและการอบรม	เน้นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนรู้ด้วยทงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง การประชุมปรึกษาหารือ การประเมินตนเองและกัลยาณมิตรนิเทศ	ส่วนใหญ่เป็นการฟังการบรรยายและอาจมีการปฏิบัติในขณะอบรม เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ผู้เข้าฝึกอบรมอาจนำความรู้ไปปฏิบัติหรือไม่มีการติดตาม
6. กระบวนการ	เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการฝึกอบรมการศึกษาปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำผลการเรียนรู้ไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการฝึกอบรมตามความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของผู้ให้การอบรม เมื่อกิจกรรมในห้องประชุมจบลง อาจมีการแจกคู่มือบัตรเป็นอันเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ประเด็น การเปรียบเทียบ	การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	การฝึกอบรมครู แบบเดิม
7. ระยะเวลา	เป็นการฝึกอบรมที่ผสมกลมกลืนกับการปฏิบัติงาน จึงสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดภาค หรือตลอดปีการศึกษาจนกระทั่งผลการฝึกอบรม ปรากฏที่ตัวผู้เรียน	ขึ้นกับหลักสูตรและ งบประมาณ อาจเป็น หลักสูตรระยะสั้น ตั้งแต่ 1 วัน ถึง 1 เดือน หรือ หลักสูตรระยะยาวเป็นปี
8. สถานที่ฝึกอบรม	โรงเรียนของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	โรงแรม หอประชุมสถาบัน อุดมศึกษา หรือหอประชุม อื่น ๆ
9. ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยประมาณ คนละ 2,043 บาท ตลอดหนึ่งภาคการศึกษา โรงเรียนให้ความร่วมมือเป็นสถานที่ฝึกอบรม จึงไม่ต้องมีค่าสถานที่และผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้อง เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	แตกต่างกันไปตาม หลักสูตรประมาณ 500-10,000 บาทหรือ สูงกว่านี้ ต่อการฝึกอบรม หนึ่งครั้ง ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมบางรายอยู่ไกล ทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ในการเดินทางและค่า ที่พักรวมัก นักเรียนขาด โอกาสในการเรียน ในขณะที่ครูไปอบรม
10. การนิเทศ	กัลยาณมิตรนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมและ เพื่อนครูที่เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยมีการพบปะ ปรึกษาหารือ ติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	ส่วนใหญ่ไม่มีระบบ การนิเทศติดตาม
11. การประเมินผล	ประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม สังเกตติดตาม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน การประเมินความพึงพอใจของครูต่อโครงการ ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการสอน และ การประเมินพฤติกรรมกรรมการเรียนและผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน และการรายงานผลการจัดกิจกรรมโดยครู	ส่วนใหญ่ไม่มีการประเมิน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ ไม่มีการประเมินผลที่เกิด กับผู้เรียนแต่เป็น การประเมินวิทยากร และโครงการ



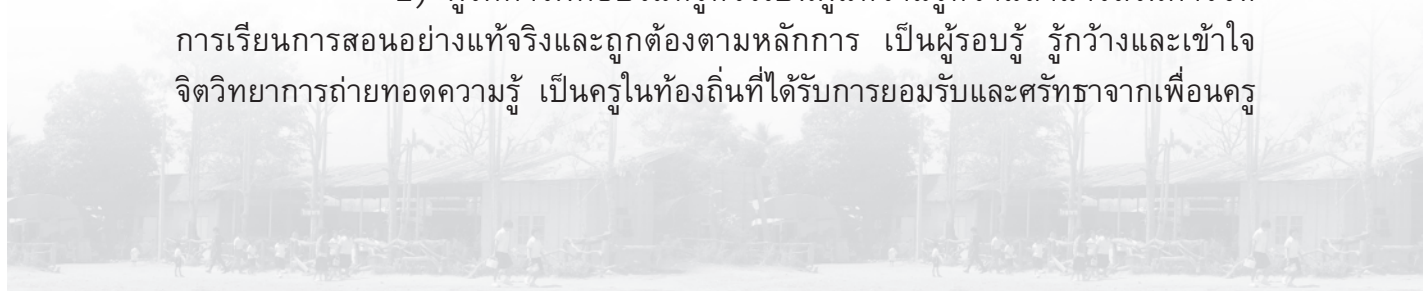
ประเด็น การเปรียบเทียบ	การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	การฝึกอบรมครู แบบเดิม
12. ผลการฝึกอบรม	ครูสามารถปฏิบัติการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จนนักเรียนมีความพึงพอใจและมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น อย่างชัดเจน	ไม่มีข้อสรุปเกี่ยวกับผล ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เนื่องจากไม่มีการติดตาม และประเมินผลการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
13. ผลกระทบ	ครูพัฒนาตนเองพร้อม ๆ กันการพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่องและเกิดความมั่นใจ และศรัทธา ในตนเองและเพื่อนครูมากขึ้นเกิดกระบวนการ เรียนรู้ที่ต่อเนื่องยังยั้งเกิดความสัมพันธ์อันดีใน กลุ่มครูที่ร่วมโครงการ ส่งเสริมการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้	ครูต้องละทิ้งนักเรียนเพื่อ พัฒนาตนเอง ครูบางส่วน ไม่สนใจในการนำความรู้ ไปใช้กับนักเรียน ครูได้รับความ รู้และสามารถนำ ผลงานไปเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น ครูไม่ได้รับ การส่งเสริมความคิดริเริ่ม และการแก้ปัญหาของตน โดยตนเอง

เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาครู

จากการติดตามการดำเนินงานการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ
คณะที่ปรึกษาส่วนกลาง ใน “โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน :
นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้” พบว่า เงื่อนไขที่นำไปสู่
ความสำเร็จในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ
ได้แก่

1) โรงเรียนต้องบรรจุโครงการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ใน
แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อโครงการ โดยการ
ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างจริงจังให้ขวัญกำลังใจและส่งเสริมความ
ก้าวหน้าแก่ครูที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ความสนใจงานด้านวิชาการและบูรณาการ
โครงการการพัฒนาครูเข้ากับโครงการอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

2) ผู้ให้การฝึกอบรมควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัด
การเรียนการสอนอย่างแท้จริงและถูกต้องตามหลักการ เป็นผู้รอบรู้ รู้กว้างและเข้าใจ
จิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ เป็นครูในท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากเพื่อนครู



ว่าเป็น “ครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้” และครูที่เข้ารับการอบรมมีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการ

3) โครงการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการขยายจำนวน “ครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้” ที่ได้รับการประเมินมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ทำการพัฒนาครูเครือข่ายต่อไป

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนดูแลและติดตามการพัฒนาครูของโรงเรียนในเขตพื้นที่

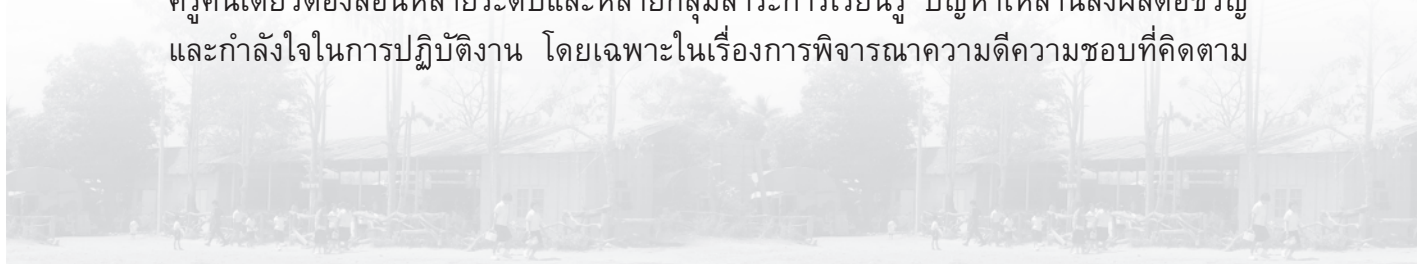
5) หน่วยงานกลางควรจัดทำคู่มือแนวทางพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเผยแพร่ให้โรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวโน้มใหม่ของการพัฒนาครูที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีแนวคิดหลัก คือ ยึดโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาและกลุ่มครูร่วมกันพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หลักการสำคัญของการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือเป็นการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการอบรม มีครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหลักในการฝึกอบรมครูเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ วิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง การร่วมคิดร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ ร่วมเรียนรู้ของผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” และกระบวนการครบวงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาและวัฒนธรรมของการพัฒนาครูในโรงเรียนที่ยั่งยืนตรงตามเจตนารมณ์ในหมวด 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 อีกทั้งเป็นการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และสามารถสร้างครูผู้นำรุ่นใหม่ให้ขยายเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับกว้างมากขึ้นจนเกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศ จึงนับว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย

5. สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

วรัยพร แสงนภาพร (2550) ได้นำเสนอปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กกว่ามีปัญหามากมายหลายด้าน ดังนี้

1) **ปัญหาด้านบุคลากร** เป็นปัญหาที่สำคัญคือ ขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ มีครูไม่ครบชั้นเรียน มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบที่ติดตาม



เกณฑ์จำนวนบุคลากร รวมทั้งขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น ชุกรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีโรง ทำให้ครูและนักเรียนต้องรับภาระทุกอย่าง

ส่วนในด้านคุณภาพนั้น พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาครูขาด ประสิทธิภาพในการสร้างสื่อการเรียนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT) ครูขาดการพัฒนา มีการโยกย้ายครูตามฤดูกาล ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ที่พัก อาศัย พาหนะในการเดินทาง ฯลฯ

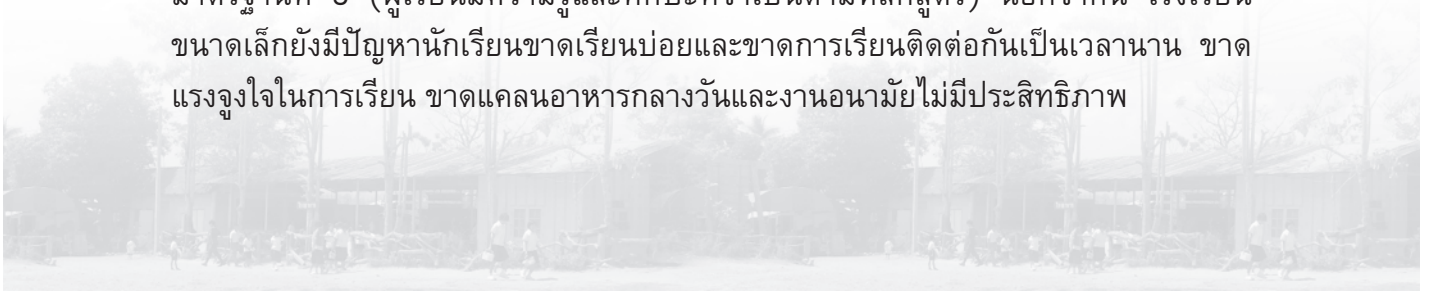
2) ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่มาก การจัดสรรงบประมาณคิดตามรายหัวนักเรียน โรงเรียน จึงได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตาม สัดส่วนจำนวนนักเรียนที่น้อยไปด้วย ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่าง เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

3) ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและทันสมัย หนังสือ แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน อาคารเรียนมีสภาพเก่า ชำรุด ทรุดโทรม และไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตลอดจนขาดห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และภาษา ห้องน้ำ ไม่ถูกสุขลักษณะ และขาดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจาก เป็นการลงทุนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาขาดการประสานงานและติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญขาดผู้นำสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

5) ปัญหาความยากจนของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนประถมศึกษา ตั้งอยู่ในชนบทที่ยากจน ชุมชนด้อยการศึกษา จึงไม่สามารถให้การ สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

6) ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการประเมินคุณภาพภายนอก โดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่ามีสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 20,771 แห่ง จาก 32,000 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 65 ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขาด ความพร้อมในด้านต่าง ๆ อยู่มาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์) มาตรฐานที่ 5 (ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร) นอกจากนี้ โรงเรียน ขนาดเล็กยังมีปัญหานักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดการเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาด แรงจูงใจในการเรียน ขาดแคลนอาหารกลางวันและงานอนามัยไม่มีประสิทธิภาพ



ผลสืบเนื่องมาจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนจึงมีความจำเป็น
ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว

กระทรวงศึกษาธิการ (อ้างอิงจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1, 2551)
ได้ศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่
ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้าน
ความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียนและด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งแต่ละ
ด้านมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ที่ผ่านมากลุ่มคนภายในประเทศ
นับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนัก ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
ที่มีประชากรอาศัยอยู่ แต่ในปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลง ประกอบกับประชากรมี
แนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องดังที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ตอนต้น ดังนั้นจึงทำให้มีโรงเรียน
ขนาดเล็กจำนวนมาก ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวมีอัตราส่วนครูนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียน
ต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ในอีกด้านหนึ่ง
นั้นยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่งที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกล
ความเจริญ พื้นที่บนภูเขาสูง บนเกาะ ชายขอบของประเทศ เป็นต้น ซึ่งนักเรียนใน
โรงเรียนลักษณะดังกล่าวมีปัญหาในการเดินทางไปโรงเรียนเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่านักเรียน
จะได้รับค่าพาหนะในการเดินทางแล้วก็ตาม แต่ค่าพาหนะที่ได้รับนั้นก็เพียงพอและ
ต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหาร
จัดการโรงเรียน ซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ
และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนางานยังมีน้อย
นอกจากนั้น การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ ทำให้
เกิดปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน ในด้านการเรียนการสอนนั้น พบว่า ครู
ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและ
นักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมี
ภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติทั้งจากสังกัดเดียวกัน
และจากต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของ
โรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียน
ได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่โรงเรียนมีอยู่ก็
ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในท้ายที่สุดก็ส่งผลทำให้เด็กนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนต่ำไปด้วย



3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ในการจัดสรรงบประมาณ ให้กับโรงเรียนที่ผ่านมา ได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลาย ๆ เกณฑ์ ซึ่งขนาดโรงเรียนก็เป็น เกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร เนื่องจากมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้น จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรบุคลากรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างเป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรมเนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลา นาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ยังมีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าวมีความยากจน สำหรับตัวป้อนด้าน นักเรียนนั้น พบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมาจากครอบครัวที่ยากจน

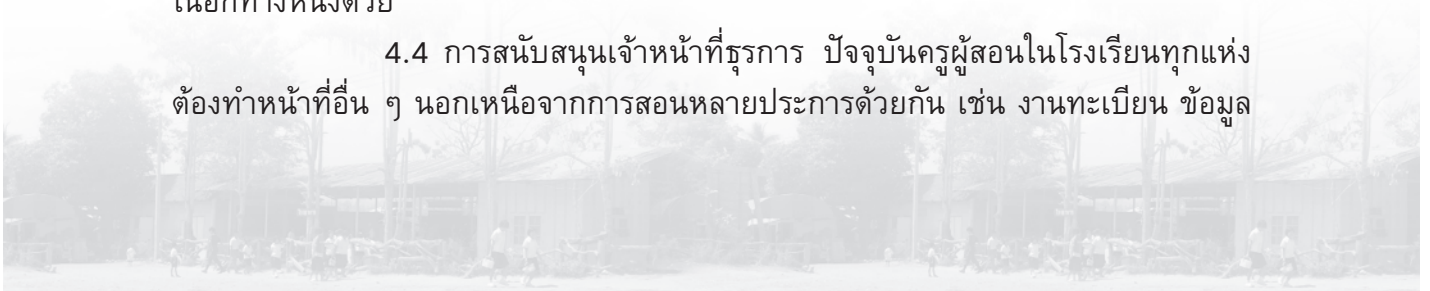
4. ที่ผ่านมานั้น ถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามา มี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่ บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนัก และหากกล่าวถึงการประสานงานกับ หน่วยงาน องค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนด้วยแล้วเกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มี เลยในบางพื้นที่ ชุมชนผู้ปกครองมีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควรสภาพความสำเร็จ จากผลการ ดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมา พบว่า มีหลายกิจกรรมที่เกิดผลดีและ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น

4.1 การพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโครงการนำร่องได้รับการฝึกทักษะในการบริหารโรงเรียนภายใต้บริบทที่ขาดแคลนปัจจัย ต่าง ๆ ครูผู้สอนได้รับการฝึกทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ การสอนแบบบูรณาการ ซึ่ง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่มากขึ้น

4.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้มีการส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและโรงเรียนร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน จัดหาหนังสือ สื่อ อุปกรณ์ รวมทั้งคอมพิวเตอร์ จานรับสัญญาณดาวเทียม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้นักเรียนใน โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกลได้รับโอกาสรับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับผู้เรียน คนอื่นในถิ่นฐานที่มีความเจริญ

4.3 การจัดหาวิทยากรภายนอก โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มักขาดครู ผู้สอน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น การสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถหาวิทยากร/ บุคคลภายนอกเข้ามาช่วยสอนในกลุ่มสาระที่ขาดแคลนหรือครูไม่มีความถนัด ก็ช่วย ให้ นักเรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพและเต็มตามหลักสูตร และครูยังได้รับการแบ่งเบาภาระ ในอีกทางหนึ่งด้วย

4.4 การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ธุรการ ปัจจุบันครูผู้สอนในโรงเรียนทุกแห่ง ต้องทำหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนหลายประการด้วยกัน เช่น งานทะเบียน ข้อมูล



สารสนเทศ บัญชี พัสดุ เป็นต้น งานเหล่านี้เบียดบังเวลาสอนของครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จากการทดลองหาเจ้าหน้าที่ธุรการมาช่วยครูผู้สอน โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ช่วยงานธุรการในโรงเรียนขนาดเล็ก 3-5 แห่ง ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพึงพอใจมาก ครูไม่ทิ้งห้องเรียน ใกล้เคียงนักเรียนมากขึ้น นักเรียนได้เรียนเต็มเวลา เต็มหลักสูตร

4.5 การดูแลเรื่องการเดินทางไปโรงเรียนของนักเรียนในหลาย ๆ พื้นที่โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งได้มีการยุบรวมหรือเลิกล้มโรงเรียนไป ดังนั้น เพื่อไม่ให้นักเรียนที่จำเป็นต้องเดินทางจากบ้านพักไปเรียนที่โรงเรียนแห่งใหม่มีความเดือดร้อน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดูแลเรื่องการเดินทางไปโรงเรียนของนักเรียนโดยจัดค่าพาหนะให้นักเรียน ซึ่งช่วยบรรเทาความเดือดร้อน แก่นักเรียนดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

4.6 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอนที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนได้ทำวิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตามบริบทของตนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอน

จากสภาพการณ์ดังกล่าว การแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการประสบการณ์ในความพยายามที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมา ทั้งในประเทศและต่างประเทศชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พอสรุปแนวทางที่สำคัญได้ดังนี้

1. จะต้องยอมรับในสภาพความเป็นจริงร่วมกันว่าประเทศไทย เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลกที่ยังจำเป็นต้องมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งต่อไป แต่จะต้องมีการวางแผนและจัดการเพื่อให้โรงเรียนเล็กที่จะดำรงอยู่หรือเกิดขึ้น ทุกโรงเรียนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. จะต้องมีการวางแผนเป็นรายพื้นที่และมีรูปแบบในการดำเนินงานเป็นทางเลือกที่หลากหลายโดยคำนึงถึงสภาพในแต่ละพื้นที่ ความสะดวกของเด็กและเยาวชนในพื้นที่ที่จะรับบริการ และความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน

3. จะต้องพัฒนาารูปแบบการบริหาร อัตรากำลัง หลักสูตร และการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดคุณภาพและมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ



4. จะต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6. ครูมืออาชีพ

ในการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีลักษณะของครูมืออาชีพ (สำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร 2554) ได้เสนอไว้ดังนี้

ลักษณะของครูมืออาชีพ หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตา ต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ ต่อศิษย์ทุกคนเป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรมยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง โดยมีปัจจัยส่งเสริมของความเป็นครูที่ดี คือ (1) อุดมการณ์ของครู (2) คุณลักษณะของ ความเป็นครูที่ดี (3) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (4) คุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1) อุดมการณ์ของครู

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระบรม- ราชโองการแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2522 มีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี 3 ประการ คือ “ความเป็นครูนั้นประกอบขึ้นด้วยสิ่งที่มีคุณค่าสูงหลายอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ ปัญญา คือ ความรู้ที่ดีประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้อง ที่แน่นแฟ้นกระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้ง ความฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนงานที่จะทำ คำที่จะพูดทุกอย่างได้โดยถูกต้อง ด้วยเหตุผลอย่างหนึ่งได้แก่ ความดี คือความสุจริต ความเมตตากรุณา เห็นใจและปรารถนาดี ต่อผู้อื่นโดยเสมอหน้าอีกอย่างหนึ่งได้แก่ ความสามารถ ที่จะเฝ้ามองและถ่ายทอดความรู้ ความดีของตนเองไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล ความเป็นครูมีอยู่แล้ว ย่อมฉายออกให้ผู้อื่นได้รับ ประโยชน์ด้วย...ผู้ที่มีความเป็นครูสมบูรณ์ในตัวนอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้ว ยังจะ ช่วยเหลือทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องบรรลุถึงความดีของความเจริญไปด้วย” (กรมวิชาการ, 2540)

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในวงการศึกษ เพราะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิด องค์ความรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและโลก นอกจากนั้นยังเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการสร้าง บัณฑิตอย่างมาก บัณฑิตจะมีความคิดที่ดีมีวิธีการวิเคราะห์อย่างถูกต้องและมีระบบ



ระเบียบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงวิชาการ เชิงวิชาชีพ ซึ่งควรได้รับการปลูกฝังอบรมจากครูผู้สอน และบุคลิกภาพของครูย่อมส่งผลไปสู่บัณฑิตดังคำกล่าวของ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ที่ว่า “**อยากรู้ว่าตัวครูเป็นฉันใดจงดูได้จากศิษย์ที่ สอนมา**”

สิ่งแรกที่ครูต้องพัฒนามาก็คือ การสร้างคุณธรรมหรือคุณธรรมให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นความจริงนั้น “คุณธรรม” คือ ธรรมสำหรับครู เป็นสิ่งที่ครูหลายท่านทราบได้ปฏิบัติแล้ว แต่ก็มีอีกหลายท่านที่ยังไม่ทราบและไม่ปฏิบัติ คุณธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับการประกอบอาชีพครูแต่ครูที่ขาด คุณธรรม จะเปรียบเสมือนเรือที่ขาดหางเสือ ดังนั้นการจะพาศิษย์ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างถูกต้องย่อมเป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ยากอย่างแน่นอน

ท่านพุทธทาสกล่าวว่า “ธรรม” คือ หน้าที่ ผู้ที่มีธรรมะคือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีแล้ว คุณธรรมจึงเป็น “หน้าที่ของครู ก็คือการอบรม สั่งสอนศิษย์” แต่การอบรมสั่งสอนศิษย์ของครูแต่ละคนก็มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน เพราะความเป็นจริงนั้น ครูมิได้สอนแต่หนังสืออย่างเดียว แต่ต้องสอนคนให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ด้วยการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเต็มศักดิ์ศรีและเต็มความภาคภูมิใจนั้น ครูจำเป็นต้องมีหลักยึดเพื่อนำตนไปสู่สิ่งที่สูงสุดหรือเป็นอุดมคติของอาชีพ นั่นก็คือการมีอุดมการณ์ครู อุดมการณ์ครูมีหลักการที่จะยึดไว้ประจำใจทุกขณะที่ประกอบภารกิจของครูมีอยู่ 5 ประการ คือ เต็มรู้ เต็มใจ เต็มใจ เต็มใจ เต็มใจ

1.1) เต็มรู้ คือ มีความรู้บริบูรณ์ ด้วยความรู้ 3 ประการคือ

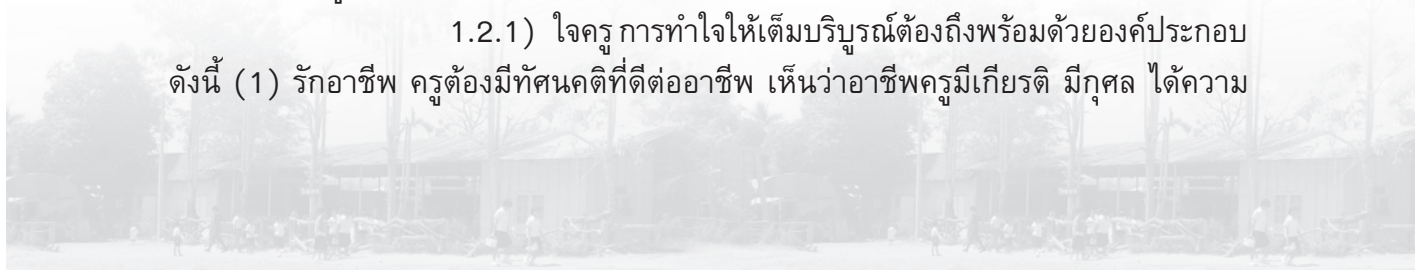
1.1.1) ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ ครูจะต้องแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมให้ผู้เรียน เรียนอย่างครบถ้วนเหมาะสมตามระดับความรู้

1.1.2) ความรู้ทางโลก นอกเหนือจากตำราวิชาการครูแสวงหาความรู้รอบตัวด้านอื่น ๆ ให้บริบูรณ์โดยเฉพาะความเป็นไปของระเบียบ ประเพณี สังคม วัฒนธรรม

1.1.3) ความรู้เรื่องธรรมะ ครูที่มีความรู้ด้านธรรมะจะสามารถหยิบยกเรื่องธรรมะมาเป็นอุทาหรณ์ สำหรับสั่งสอนศิษย์ได้ เช่น จะสอนให้ศิษย์ประสบผลสำเร็จด้านการศึกษาเล่าเรียนได้ดี ก็ยกหัวข้อธรรมะอย่างอธิบาย 4 คือ (1) พอใจในการศึกษา รักและสนใจในวิชาที่ตนเรียน (2) มีความเพียรที่จะเรียนไม่ย่อท้อ (3) เอาใจใส่ในบทเรียน การบ้าน รายงาน (4) หมั่นทบทวนอยู่เสมอ เป็นต้น

1.2) เต็มใจ คือ ความมีใจเป็นครู พุทธศาสนากล่าวว่า “ใจนั้นและเป็นใหญ่ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดจากใจทั้งนั้น” คนจะเป็นครูที่มีอุดมการณ์ต้องสร้างใจที่เต็มบริบูรณ์ด้วยการมีใจเป็นครู การทำใจให้เต็มมีความหมาย 2 ประการ คือ

1.2.1) ใจครู การทำใจให้เต็มบริบูรณ์ต้องถึงพร้อมด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ (1) รักอาชีพ ครูต้องมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เห็นว่าอาชีพครูมีเกียรติ มีกุศล ได้รับความ



ภูมิใจ แสวงหาวิธีสอนที่ดีเพื่อศิษย์ (2) รักศิษย์ มีใจคิดอยากให้ศิษย์ทุกคนมีความสุข และเสียสละเพื่อศิษย์ได้

1.2.2) ใจสูง ครูควรพยายามทำให้ใจสูงส่ง มีจิตใจที่ติงามมีข้อที่ลองถามตัวเองได้ เช่น (1)ทำงานอยู่ที่ใด ท่านมักจะตำหนินินทาเจ้านายแห่งนั้น หรือดูถูกสถาบันหรือเปล่า (2) ท่านมักจะคิดว่าเพื่อน ๆ ร่วมงานของท่านนิสัยไม่ดีส่วนใหญ่หรือเปล่า (3) ทำไมท่าน ก็ทำดี แต่เจ้านายไม่เห็น (4) ทำไมคนอื่น ๆ จึงโง่และเลว (5) ท่านยอมไม่ได้ที่จะให้คนอื่นดีกว่า เพราะท่านคิดว่าท่านดีกว่าคนอื่น (6) ทำไมที่ทำงานของท่านจึงเอาเปรียบท่านและกีดกันท่านตลอด ดังนั้น การทำจิตใจให้สูง ก็คือการที่มองเห็นคุณค่าของมนุษย์โลกและการคิดที่จะสร้างสรรค์ให้โลกมีแต่สิ่งที่ดีงาม ยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองและคนอื่นไม่คิดว่าตนเองฉลาดหรือเก่งกว่าผู้ใด ไม่คิดว่าตนเองดีกว่าคนอื่น คิดอย่างเป็นธรรมว่าตนเองมีข้อบกพร่องเช่นกัน

1.3) เต็มเวลา คือ การรับผิดชอบ การทุ่มเทเพื่อการสอนครูที่มีอุดมการณ์จะต้องใช้ชีวิตครูอย่างเต็มเวลาทั้ง 3 ส่วน คือ

1.3.1) งานสอน ครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนอย่างเต็มที่วางแผนการสอนค้นคว้าหาวิธีการที่จะสอนศิษย์ในรูปแบบต่าง ๆ

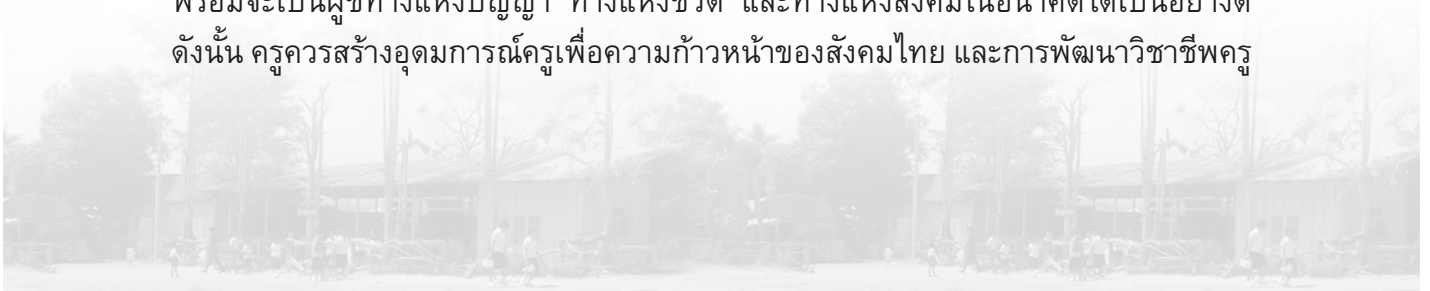
1.3.2) งานครู นอกเหนือไปจากการสอน ครูต้องใช้เวลาแก่งานธุรการ งานบริหาร บริการและงานที่จะทำให้สถาบันก้าวหน้า

1.3.3) งานนักศึกษา ให้เวลาให้การอบรม แนะนำสั่งสอนศิษย์เมื่อศิษย์ต้องการคำแนะนำหรือต้องการความช่วยเหลือ

1.4) เต็มคน คือ การพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การพัฒนาตนเองให้เป็นแม่พิมพ์หรือพ่อพิมพ์ที่คนในสังคมคาดหวังไว้สูง ครูจึงจำเป็นที่จะต้องมีความบริบูรณ์ เป็นมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม สำนรวมกาย วาจา ใจ ให้มีความมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานถูกต้อง หมั่นคิด พิจารณาตนเองเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงตนเองให้มีความบริบูรณ์อยู่เสมอ

1.5) เต็มพลัง คือ การทุ่มเทพลังสติปัญญาและความสามารถเพื่อการสอน ครูจะต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทุ่มเทไปเพื่อการสอนวิชาการ ศิษย์ และอุทิศตนอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานที่สมบูรณ์นั้น ก็คือ การปั้นศิษย์ให้มีความรู้ ความประพฤติดีงาม เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม

ครูที่มีหลักยึดครบเต็ม 5 ประการนี้ ย่อมเป็นครูที่มีคุณธรรม ที่พร้อมจะเป็นผู้ชี้ทางแห่งปัญญา ทางแห่งชีวิต และทางแห่งสังคมในอนาคตได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ครูควรสร้างอุดมการณ์ครูเพื่อความก้าวหน้าของสังคมไทย และการพัฒนาวิชาชีพครู



2) คุณลักษณะของครูที่ดี

ลักษณะของครูที่ดี มีหลายรูปแบบ มีลักษณะอย่างไร ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี คือลักษณะท่าทางที่สุภาพเรียบร้อย การแต่งกายสะอาด พุดจาไพเราะ และมีลักษณะเป็นผู้นำ มีความรู้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง การสอนดี และปกครองดี มีความประพฤติดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของครูที่ดี สรุปดังนี้

2.1) คุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ

2.1.1) ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความประพฤติทั้งทางกาย วาจาและใจ ที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมาย ระเบียบประเพณีของสังคม และความประพฤติ ความหวังของตนเอง โดยให้ยึดส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.1.2) ความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบ หรือคดโกงผู้อื่นหรือส่วนรวม ให้ยึดถือหลักเหตุผล ระเบียบแบบแผนและกฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์

2.1.3) ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่ทำให้เสียเวลาชีวิต และปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม

2.1.4) ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่เอารัดเอาเปรียบและไม่ก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่สังคม

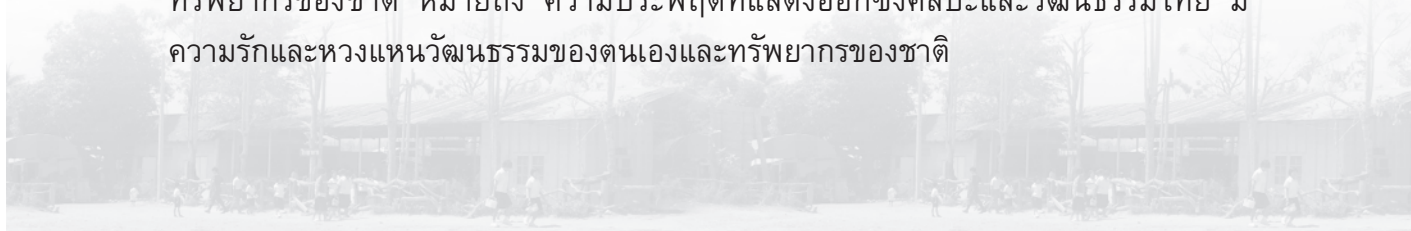
2.1.5) ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุมีผลในการทำหน้าที่การงาน

2.1.6) ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง ความประพฤติที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในการอยู่ร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของสังคมให้มากที่สุด

2.1.7) ความเป็นผู้มีพลานามัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ หมายถึง การรู้จักบำรุงรักษาร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์มีอารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง

2.1.8) ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึ่ง ไม่ให้ว้าวานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

2.1.9) ความภาคภูมิใจและการรู้จักทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมไทย มีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมของตนเองและทรัพยากรของชาติ



2.1.10) ความเสียสละ และเมตตาอาวี กตัญญูทเวทีกล้ำหาญ และ
 ความสามัคคีกัน หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกถึงความแบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น ในเรื่อง
 ของเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์

คุณลักษณะ 10 ประการนี้ เป็นแนวทางและเป้าหมายในการ
 จัดการศึกษา อบรม สั่งสอนนักเรียนของสถานศึกษาทุกระดับและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา
 ต้องถือปฏิบัติด้วย

2.2) สิ่งที่ครูไม่ควรกระทำ

2.2.1) ครูมาสาย คติประจำใจ คือ สอนน้อยหน่อยสายมากหน่อย
 อร่อยกำลังเหมาะ

2.2.2) ครูค้าขาย คติประจำใจ คือ ครูที่มีความเพียรต้องทำ
 โรงเรียนให้เป็นตลาด ครูที่มีความสามารถ ต้องทำตลาดให้เป็นโรงเรียน

2.2.3) ครูคุณนาย คติประจำใจ คือ อยู่อย่างคุณนายสบายทุกอย่าง
 หนทางสะดวก พรรคพวกมากมี

2.2.4) ครูสุรบาล คติประจำใจ คือ สุกร์เมา เสาร์นอนอาทิตย์ถอน
 จันท์เกียดคร้าน อังคารหยุดพุธลา พุธสัปดาห์ไม่สู้คน

2.2.5) ครูเกียดคร้าน คติประจำใจ คือ สอนมั่ง ไม่สอนมั่งสตางค์
 เท่าเดิม

2.2.6) ครูหัวโบราณ คติประจำใจ คือ คิดเป็นก็คิดไปแก้ปัญหา
 เป็นก็แก้ปัญหาไป แต่ฉันจะสอนอย่างไร ใครอย่ามายุ่งกับฉัน

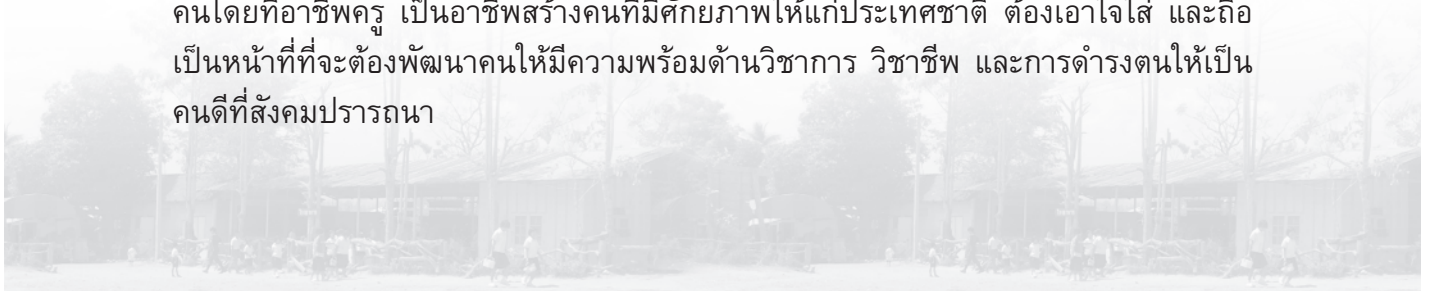
2.2.7) ครูปากม้า คติประจำใจ คือ นินทาวนละมาก ๆ ปากฟ่องใส

2.2.8) ครูหน้าใหญ่ คติประจำใจ คือ ใหญ่ที่โรงเรียนไปเป็นเสมียน
 ที่อำเภอ เหนือเจ้านายได้สองชั้น

2.2.9) ครูใจยักษ์ หน้าตาขมิงขิงขัง ดุด่าไม่ฟังเหตุผล

2.3) หลักสืบประการของความเป็นครูดี

2.3.1) มุ่งมั่นวิชาการครุมีบทบาทหน้าที่ในการเสาะแสวงหาความรู้
 เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่ศิษย์ คือ (1) ศาสตร์ที่จะสอนครูต้องติดตามความก้าวหน้าของ
 วิชาที่จะถ่ายทอดจากหนังสือ เอกสารวารสารตามสื่อต่าง ๆ ตลอดจนเข้าประชุมเพื่อรับรู้
 ความคิดใหม่ ๆ ข้อค้นพบที่มีความรู้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (2) ศาสตร์การสอน แม้ครู
 จะมีความรู้ดีในศาสตร์สาขาที่ชำนาญ หากครูยังขาดความรู้เรื่องของการถ่ายทอดวิชาการ
 เหล่านั้น จำเป็นต้องติดตาม ศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้า (3) ศาสตร์การพัฒนา
 คนโดยที่อาชีพครู เป็นอาชีพสร้างคนที่มีศักยภาพให้แก่ประเทศชาติ ต้องเอาใจใส่ และถือ
 เป็นหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาคนให้มีความพร้อมด้านวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงตนให้เป็น
 คนดีที่สังคมปรารถนา



2.3.2) รักงานสอน ครูต้องมีความศรัทธาต่อวิชาชีพของตน ต้องมีความรัก สนใจที่จะพัฒนาการสอนให้น่าสนใจเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน รู้จักวิธีถ่ายทอดที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจง่ายเรียนด้วยความสุข

2.3.3) อาหารศิษย์ ครูต้องเมตตา รัก เข้าใจ และเอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์ ช่วยแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ให้เกียรติ ยอมรับในความแตกต่างและไม่ดูถูกลูกศิษย์

2.3.4) คิดดี ครูต้องมีความคิดที่ดี ที่เป็นบวกต่อศิษย์การสอน วิชาชีพต่อสถาบัน และเพื่อนร่วมงาน ให้คิดอยู่เสมอว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่าที่สุด ครูต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5) มีคุณธรรม คุณธรรมมีความจำเป็นต่อวิชาชีพครู ได้แก่ ความยุติธรรมด้านการสอน การประเมินผล ความต้องการให้ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ มีความอดทน ระวังอารมณ์ ไม่ทำร้ายศิษย์ เสียสละ และมีหลักศาสนายึดเหนี่ยวจิตใจ รู้จักประพฤติดนให้ถูกต้องตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม

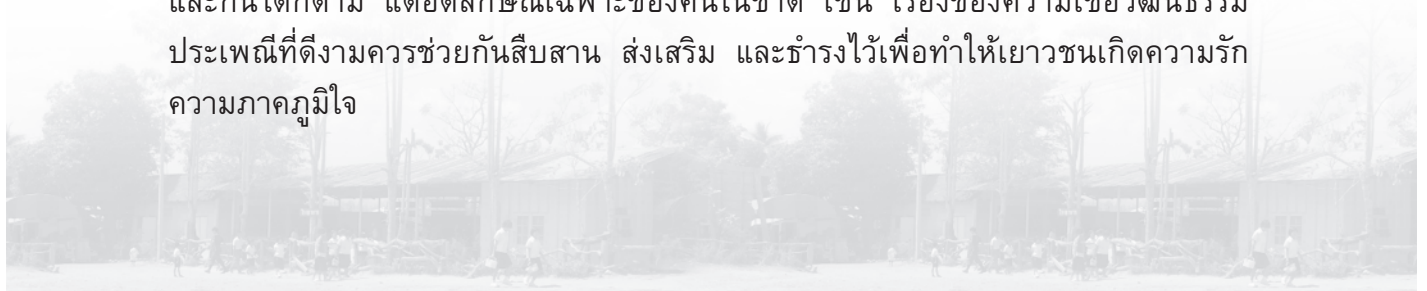
2.3.6) ชี้นำสังคม ครูต้องช่วยชี้นำสังคม ทำตนเป็นแบบอย่าง เช่น เรื่องของขยะสิ่งแวดล้อม และการประหยัดพลังงานทั้งการแก้ปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม และการช่วยนำสังคมให้เป็นสังคมที่เอื้ออาทรสมานฉันท์

2.3.7) อบรมจิตใจ ครูจึงต้องช่วยให้ข้อคิดที่ดี อบรมตักเตือนสั่งสอนให้ศิษย์ประพฤติดี ดำรงอยู่ในศีลธรรม ปลูกฝังจิตใจให้ศิษย์มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่เสมอ

2.3.8) ใฝ่ความก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิชาการให้แก่ชุมชน ครูจะต้องทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง ศิษย์ สังคม และประเทศชาติ

2.3.9) วาจางาม คำพูดเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ครูจึงต้องฝึกการพูดให้ถูกต้องตามกาลเทศะ จูงใจและส่งเสริมทำให้ศิษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม และถูกต้อง

2.3.10) รักความเป็นไทย สถาบันการศึกษาเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศชาติ ครูจึงต้องส่งเสริมพัฒนาเอกลักษณ์ไทย อนุรักษ์รักษาเอาไว้ให้เกิดอัตลักษณ์เฉพาะตน อนุรักษ์ไว้ให้มั่นคง แม้ว่าเทคโนโลยีจะพัฒนาไปได้ไกล จนทำให้แต่ละชาติสามารถติดต่อ รับรู้ และถ่ายทอดวัฒนธรรมซึ่งกันและกันได้ก็ตาม แต่อัตลักษณ์เฉพาะของคนในชาติ เช่น เรื่องของความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามควรช่วยกันสืบสาน ส่งเสริม และธำรงไว้เพื่อให้เยาวชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ

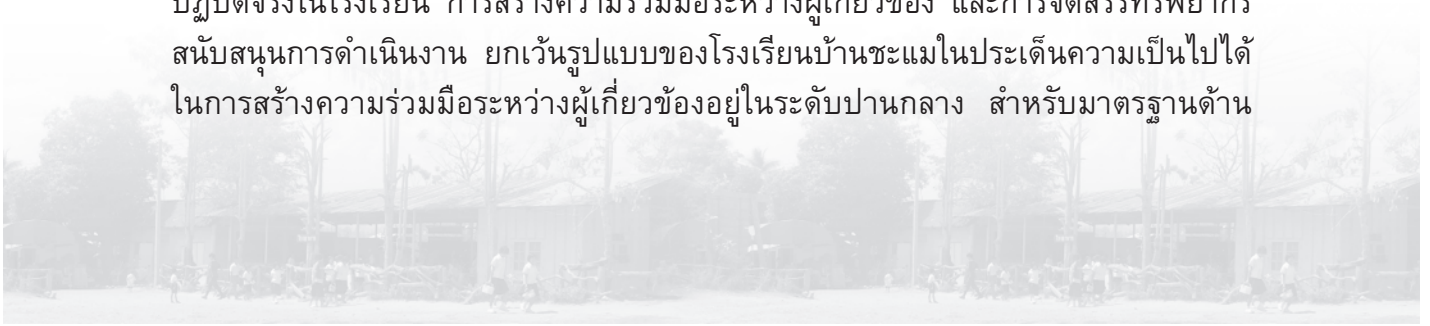


สรุปได้ว่า ครูมืออาชีพ ต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์แบบในหลายมิติ เช่น มีอุดมการณ์ มีคุณลักษณะของครูที่ดี ทั้งต่อตนเอง นักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและสังคม

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเทพ สันติวรานนท์ และคณะ (2554) ได้ทำการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น บริบท การวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประเมินคุณภาพของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร และเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กตามรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อนำสู่การดำเนินงานระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ซึ่งขอบเขตพื้นที่ดำเนินการคือโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ได้มาแบบเจาะจงและยินดีเข้าร่วมโครงการ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบศึกษาข้อมูลบริบทสถานศึกษา แบบสนทนากลุ่มและแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณคือหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โรงเรียนวัดนางเหล้า และรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละมาตรฐานการประเมิน พบว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในประเด็นความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ ปฏิบัติจริงในโรงเรียน การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงาน ยกเว้นรูปแบบของโรงเรียนบ้านชะแมในประเด็นความเป็นไปได้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมาตรฐานด้าน



ความเหมาะสมของรูปแบบทุกสถานศึกษาและรูปแบบร่วมอยู่ในระดับมาก และในประเด็นความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถพื้นฐานของครูและผู้บริหาร แนวทางปฏิรูปการศึกษา แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และ การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูและผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษามีจุดเน้น ดังนี้

1. โรงเรียนวัดพังก(ประชาพิทักษ์)และโรงเรียนวัดดีหลวง เป็นโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน จึงใช้รูปแบบเดียวกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรต่างๆ โดยใช้กระบวนการ PDCA มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เกิดแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : PSC2E Model

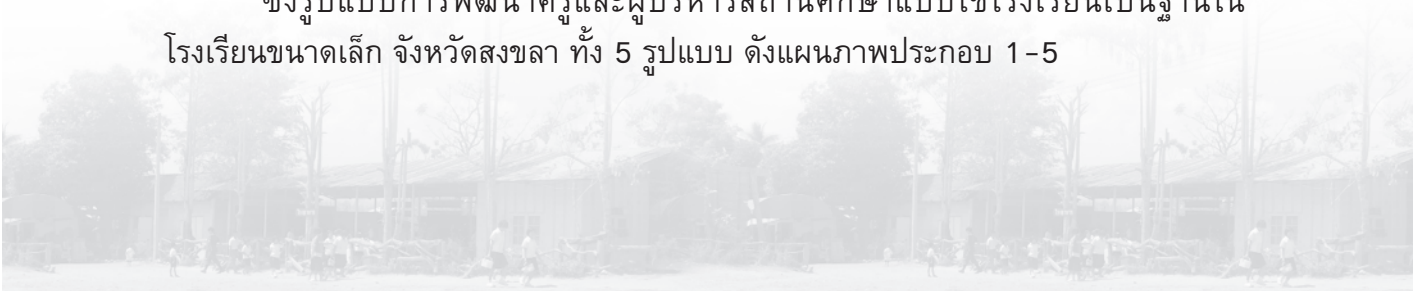
2. โรงเรียนบ้านชะแม เน้นการพัฒนาชุดฝึกอบรม ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้ระบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงผลผลิตด้านครูและผู้บริหารที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : SDL Program Development Model ดังภาพประกอบรูปแบบ

3. โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโคะเน้นกระบวนการพัฒนาตามวงจรพัฒนาคุณภาพเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เรียนรู้จากการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เกิดนวัตกรรมพัฒนางานจากเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : SC3P Model

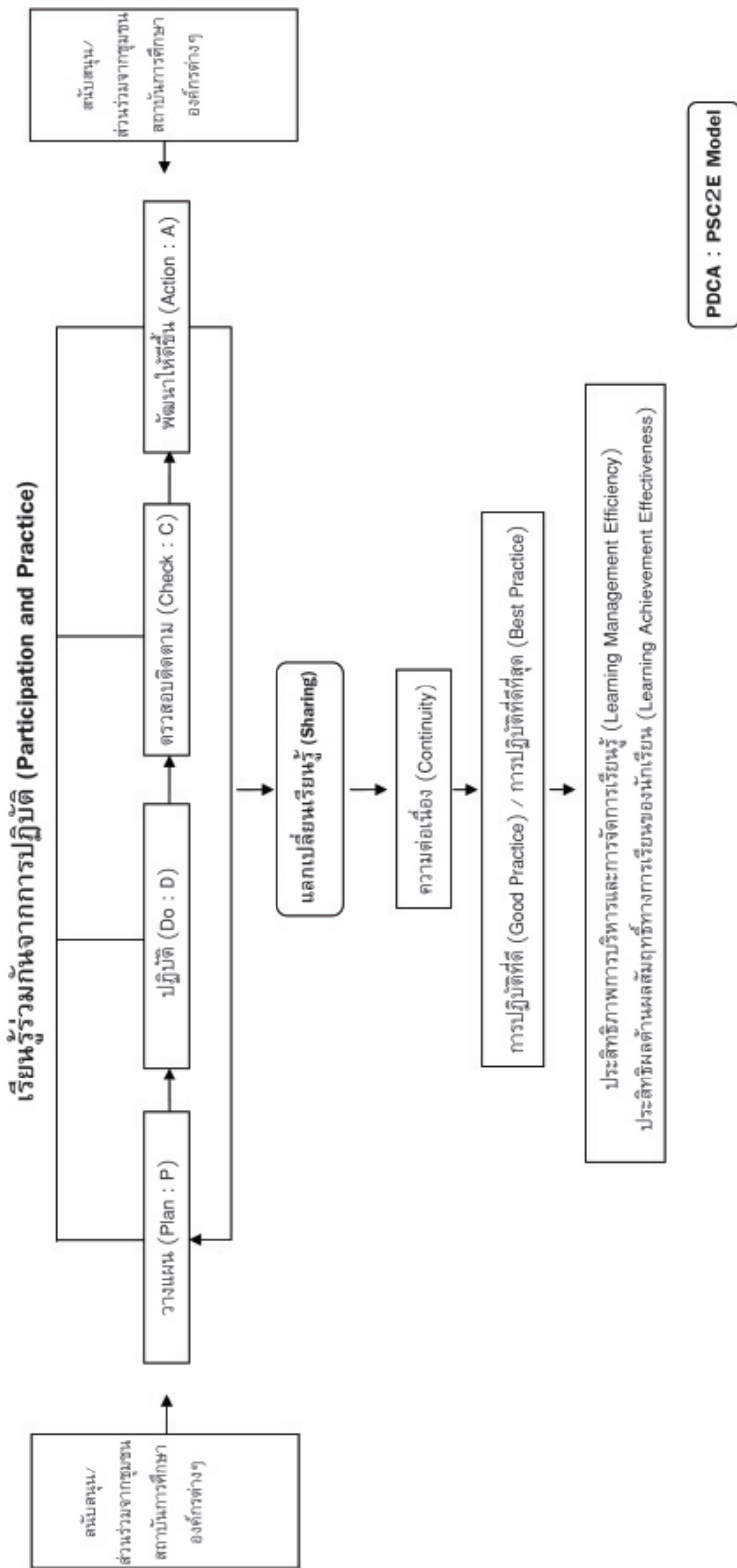
4. โรงเรียนวัดนางเหล้า เน้นหลักการมีส่วนร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากสภาพจริง โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดนวัตกรรมซึ่งเป็นคลังความรู้ในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : KWOS Process Model

5. สถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) เน้นการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง โดยให้ทุกสถานศึกษามีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการคุณภาพที่มีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีต่อสถานศึกษาเครือข่าย ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : Par Sathingpra Model ดังภาพประกอบรูปแบบ

ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 รูปแบบ ดังแผนภาพประกอบ 1-5

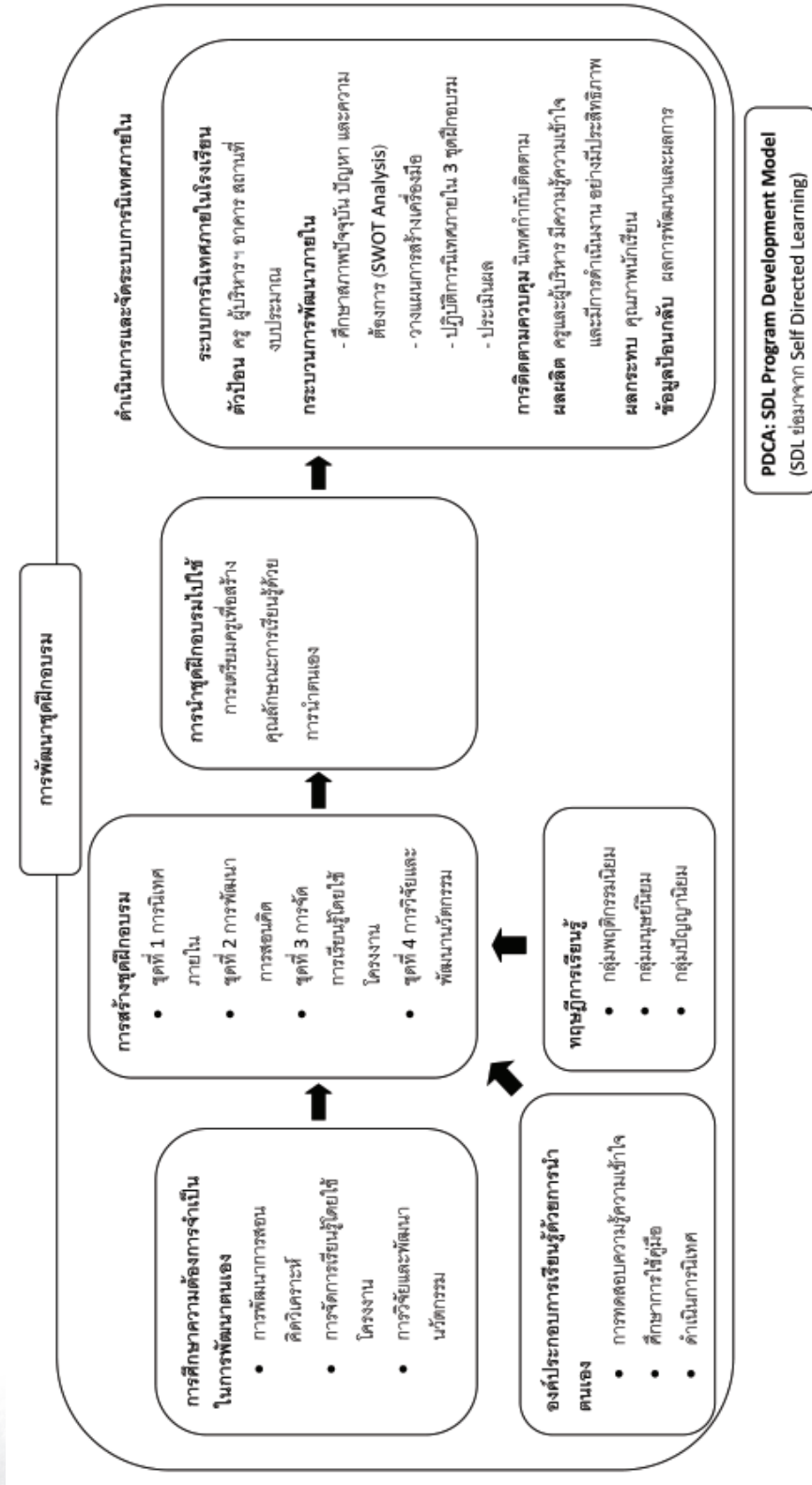


รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 โรงเรียนวัดพังก ตำบลสนามชัย และโรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา



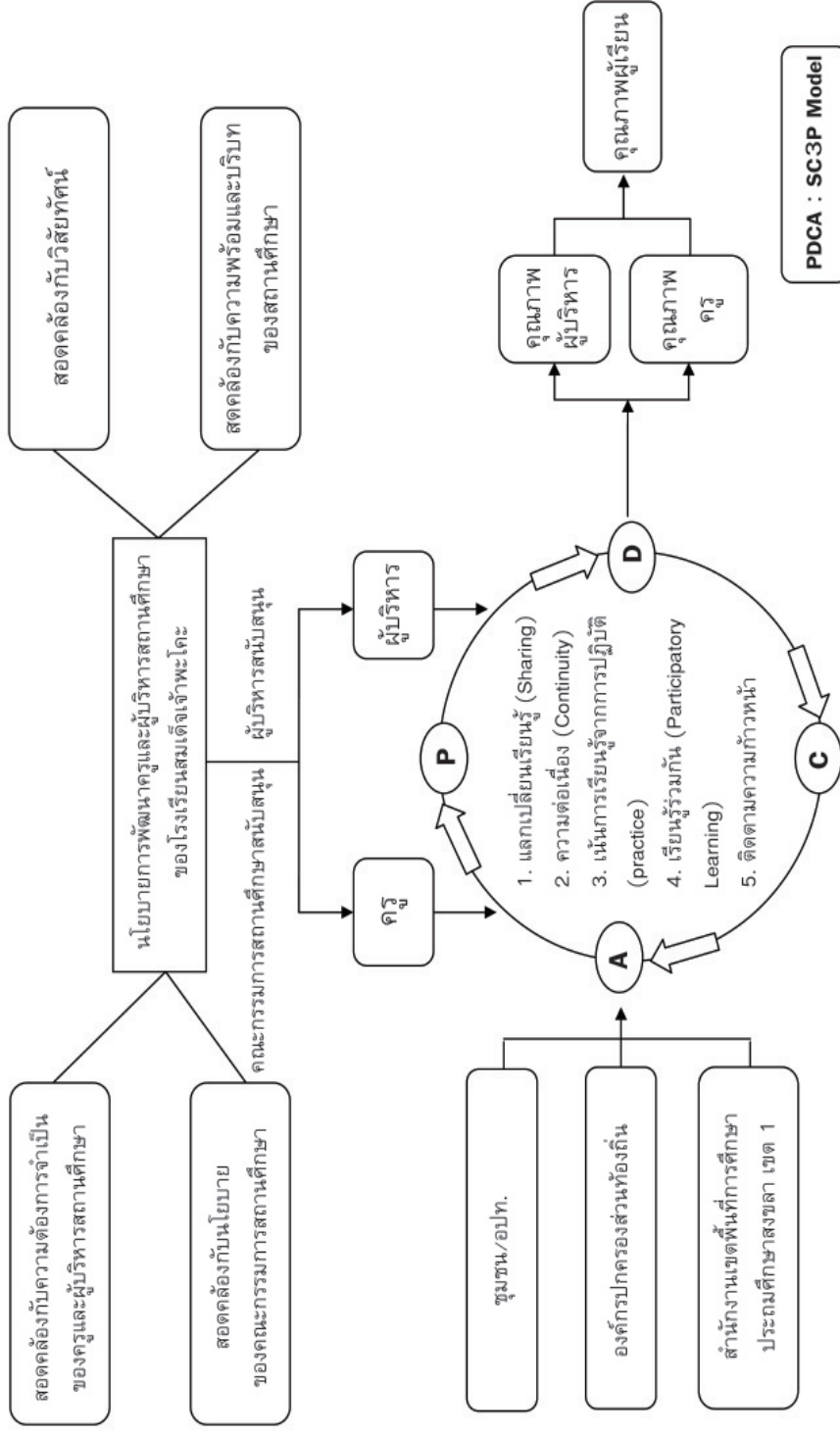
แผนภาพประกอบ 6 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนบ้านชะแม



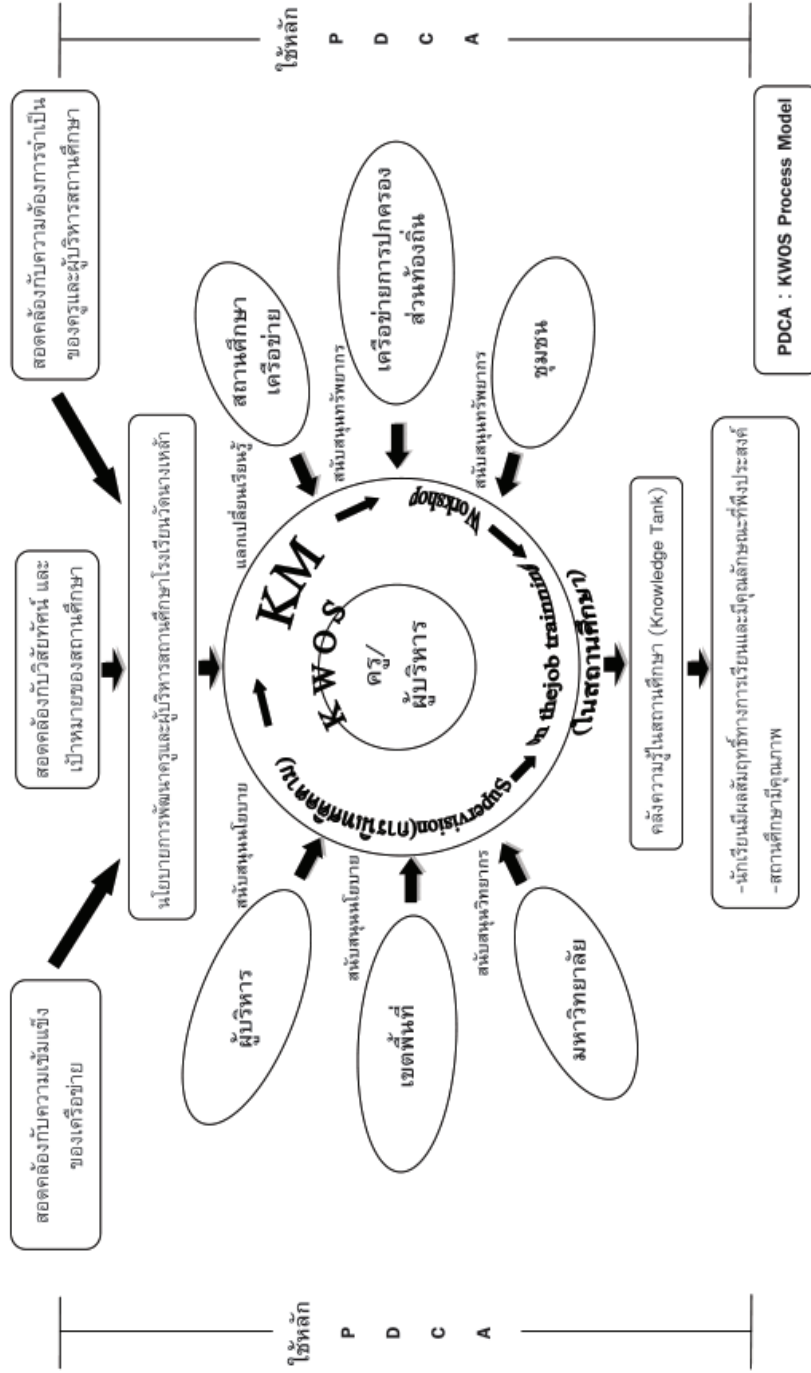
แผนภาพประกอบ 7 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนบ้านชะแม

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโต๊ะ



แผนภาพประกอบ 8 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโต๊ะ

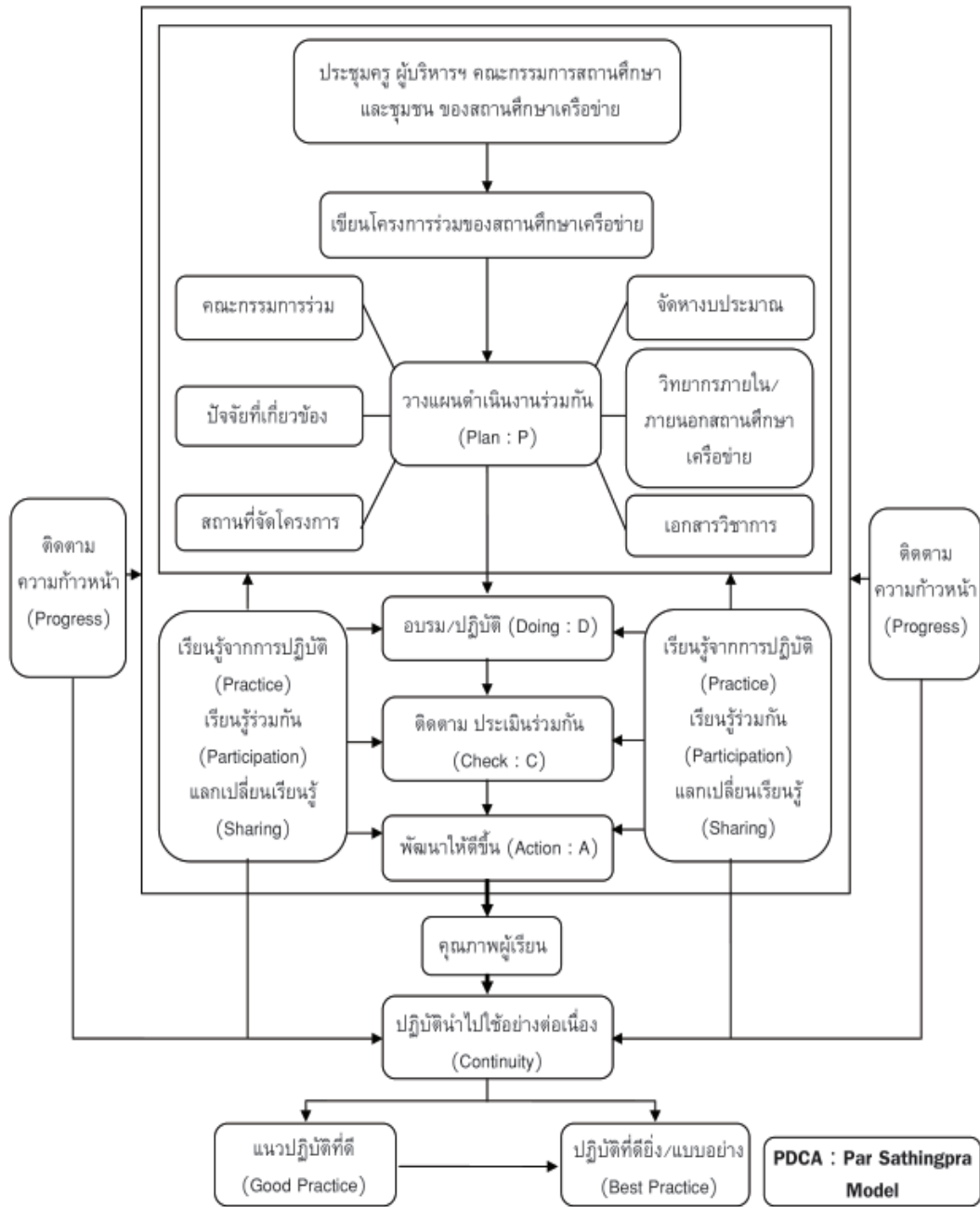
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนวัดนางเหล้า



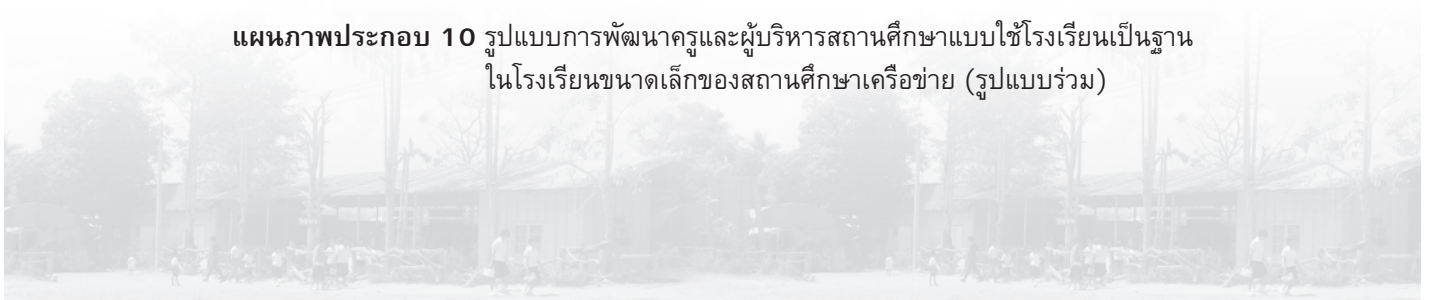
แผนภาพประกอบ 9 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดนางเหล้า



รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)



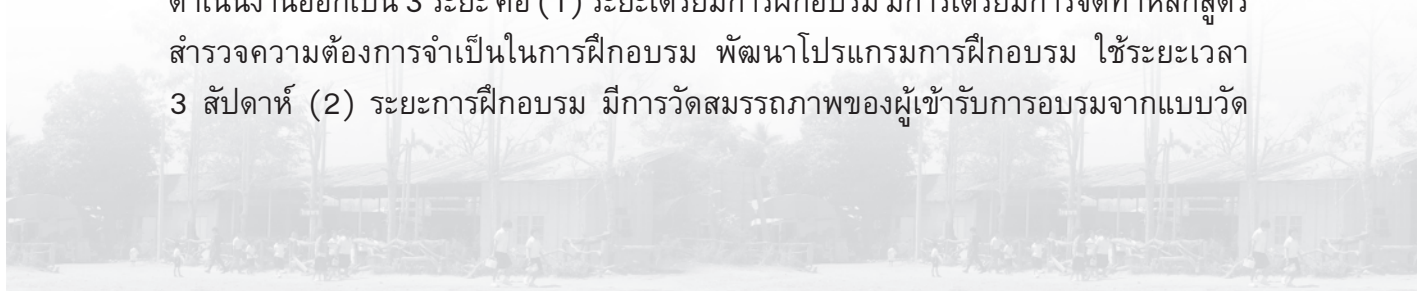
แผนภาพประกอบ 10 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)



กมลวรรณ รอดจ่าย และคณะ (2550) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษา ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 33 ตัว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้นดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 283.74 ที่องศาอิสระ 280 มีระดับความน่าจะเป็น 0.4 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ 0.97 ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 74 โดยปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สูงที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด

ชนิตา วิสะมิตนนท์ (2549) ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM พบว่า จากการนิเทศการศึกษา โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM นี้โรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 3 กลุ่มได้สร้างรูปแบบนวัตกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ นวัตกรรมด้านการบริหาร นวัตกรรมด้านส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมด้านเครือข่ายการมีส่วนร่วม นวัตกรรมด้านคุณธรรมนำความรู้ และนวัตกรรมด้านการแก้ปัญหาในชั้นเรียนตามสภาพจริง เจือปนไขความสำเร็จในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM ครั้งนี้เกิดจากการนิเทศที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) การนิเทศที่เป็นการเฝ้ามองรอบด้าน (Bird Eye View) อย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบ และติดตามอย่างระมัดระวัง (Oversee) การนิเทศที่เป็นกระบวนการทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนายืดหลักการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Supervision) และการนิเทศที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (School-Based Management)

ศศิธร เขียวกอก (2548) ศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training : SBT) โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการฝึกอบรม มีการเตรียมการจัดทำหลักสูตรสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 3 สัปดาห์ (2) ระยะการฝึกอบรม มีการวัดสมรรถภาพของผู้เข้ารับการอบรมจากแบบวัด



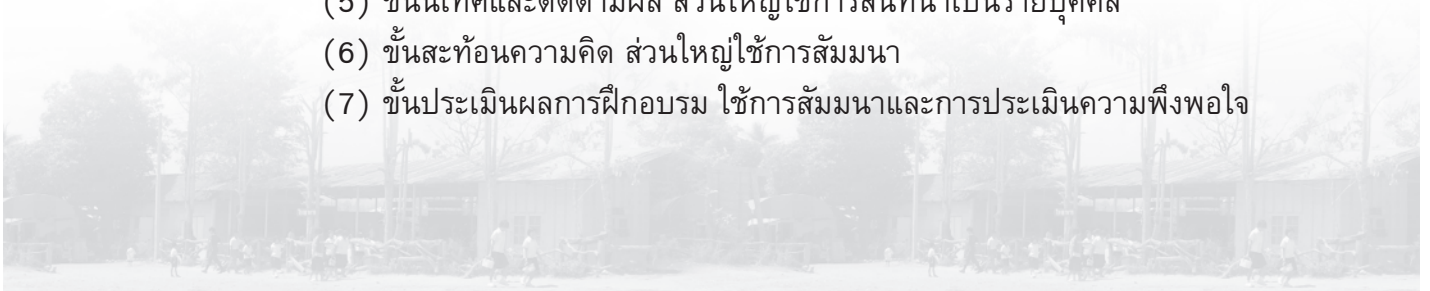
เข้าฟังการบรรยายและฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ (3) ระยะเวลาหลังการฝึกอบรม มีการประเมินผล และปรับปรุงการฝึกอบรม ใช้เวลา 2 สัปดาห์ ผลของการวิจัย พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมยังมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้พัฒนาครูได้ดีเมื่อหน่วยงานต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ใหม่ ทักษะคิดต่อการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความสามารถของตนเอง เพราะสามารถจัดได้สำหรับครูจำนวนมากและใช้เวลาสั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมแบบดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในด้านการลงมือปฏิบัติ ไม่ได้นำไปใช้จริง ส่วนการฝึกอบรมแบบ SBT จะมีประสิทธิภาพในแง่การลงทุนพัฒนาเห็นผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมยังสร้างบรรยากาศของการทำงานและการเรียนรู้ได้ดี เพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนความคิดเห็น

ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม พบว่า ครูในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรมดีกว่าผู้ประเมินมีอาชีพหากครูคนนั้นมีความรู้ 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) แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มเพื่อนครู และแหล่งค้นคว้าข้อมูลในโรงเรียน

สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมจากงานวิจัยข้างต้นได้ ดังนี้

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



บัญชา พูนพั้ง (2547) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านโครงสร้างจะต้องมีความเหมาะสมทั้งทางด้านภารกิจ จำนวนของบุคลากรและควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้าง ควรระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนงานของโรงเรียนโดยเฉพาะงานวิชาการหลักสูตรท้องถิ่น ด้านคนควรมีการกระจายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่ มีการสร้างแรงจูงใจแก่ครูโดยไม่มีการเทียบเคียงกับโรงเรียนขนาดต่างกัน ด้านเทคโนโลยีควรส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจัดอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียมให้เพียงพอและด้านงานควรจัดทำหลักสูตรบูรณาการร่วมกันทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมเพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและควรใช้บุคลากรร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบูรณาการหลักสูตรใหม่ร่วมกันโดยนำหลักสูตรทั้ง 2 ช่วงชั้นมาบูรณาการร่วมกันรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอจุฬาภรณ์ควรใช้รูปแบบหมุนเวียนครูและรูปแบบเครือข่ายประถมศึกษาจุฬาภรณ์ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาในเรื่องของครูไม่ครบชั้นในโรงเรียนขนาดเล็กได้

อรพรรณ พรสีมา และ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ทำการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำนวน 10 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการปียมิตรสัมพันธ์ 2) โครงการเครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์ 3) โครงการร่วมด้วยช่วยกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) โครงการร่วมสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการจุดประกายด้วยปลายฟูกัน 6) โครงการเครือข่ายสัมพันธ์ 7) โครงการการมีส่วนร่วมกิจกรรมแบบผสมผสาน 8) โครงการชาติพณมร่วมใจ 9) โครงการการเรียนรู้คู่สัญญา 10) โครงการการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ไม่รู้จบ 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

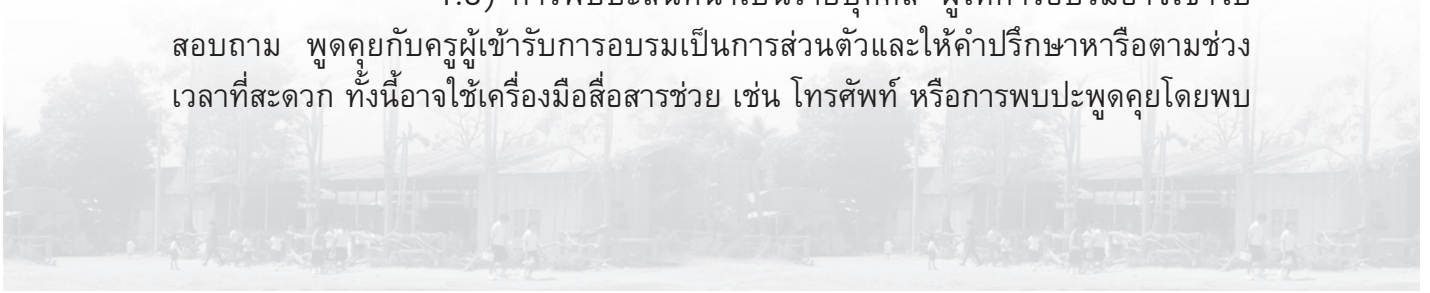
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหรือตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม นิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการดังนี้

1.1) เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะๆ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวบรวมข้อมูลบันทึกเป็นข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงพัฒนา และให้กำลังใจครูผู้เข้ารับการอบรม

1.2) วิทยากรผู้อบรมประชุมกับครูผู้เข้ารับการอบรมหรือการพบกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อพูดคุย ปรีกษาหารือ สะท้อนความคิดระหว่างกัน หรือร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือชื่นชมให้กำลังใจระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อลดความเครียดและเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติการสอน ช่วงเวลาที่ดำเนินการอาจเป็นช่วงนอกเวลาเรียน วันเสาร์-อาทิตย์ หรือตามความสะดวกของผู้เข้าร่วมทั้งนี้จะต้องเป็นการกระทำที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดช่วง

1.3) การพบปะสนทนาเป็นรายบุคคล ผู้ให้การอบรมอาจเข้าไปสอบถาม พูดคุยกับครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นการส่วนตัวและให้คำปรึกษาหารือตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจใช้เครื่องมือสื่อสารช่วย เช่น โทรศัพท์ หรือการพบปะพูดคุยโดยพบ



หน้ากันในช่วงเวลาหลังอาหารกลางวัน หลังเลิกเรียน การพบปะพูดคุยเป็นประจำจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมและจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอน

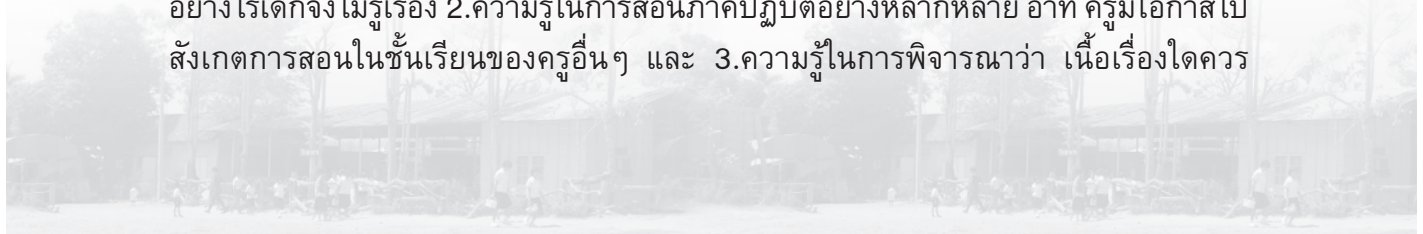
1.4) การประชุม สรุปผล จัดนิทรรศการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเสวนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและประเมินผลการอบรมพัฒนา

2) การนิเทศติดตามและประเมินผล โดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นกระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อชี้ทางบรรเทาทุกข์และชี้สุขเกษมสันต์ โดยทุกคนมีเมตตาธรรมพร้อมที่จะชี้แนะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การให้ใจมีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม 3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Action) เป็นขั้นตอนการนำผลจากการตรวจสอบหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ หาสาเหตุข้อบกพร่อง หาทางแก้ไขปรับปรุงและนำไปปฏิบัติในลำดับต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2546) ได้ศึกษาเรื่องราวการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของต่างประเทศ สรุปได้ว่า การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นนวัตกรรมที่ใช้ได้หลายสถานการณ์ อาทิ เป็นการพัฒนาครูมือใหม่โดยจัดให้มีการฝึกอบรมกันในโรงเรียน ทำให้ครูได้ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของห้องเรียน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและออกแบบการสอน การฝึกอบรม มีการจัดทำไม่ต้องมีการกลางานหรือเดินทางออกจากโรงเรียนไปฝึกอบรม มีการจัดทำสื่อวัสดุการเรียนการสอนสำหรับการสอนจริงและใช้ประโยชน์ได้ทันทีในห้องเรียนจริง ครูที่ได้รับการฝึกกับครูพี่เลี้ยงจะมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมและครูพี่เลี้ยงได้มีโอกาสสังเกตการสอนของผู้เข้ารับการอบรมด้วย

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2545) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่หันมาใช้การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้มีการดำเนินการระยะยาวและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูคิดทบทวนการปฏิบัติงานสอนของตน แล้วคิดหาทางพัฒนางานของตนให้ดีขึ้นส่วนมากจะทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงานผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนา โดยมุ่งหวังให้ครูเกิดความรู้ใน 3 ด้าน คือ 1. ความรู้ในด้านการวิเคราะห์การสอนของตนเอง คือ การที่ครูมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่รู้เรื่องก็ต้องโยกกลับว่าสอนอย่างไรเด็กจึงไม่รู้เรื่อง 2. ความรู้ในการสอนภาคปฏิบัติอย่างหลากหลาย อาทิ ครูมีโอกาสไปสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูอื่นๆ และ 3. ความรู้ในการพิจารณาว่า เนื้อเรื่องใดควร



ใช้สอนวิธีใด ใช้สื่อการสอนอย่างไร ความรู้ในข้อนี้เกิดจากความในข้อ 1-2 รวมกันแล้ว นำมาปรับใช้กับสถานการณ์ของตน

Robinson & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษารายกรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

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

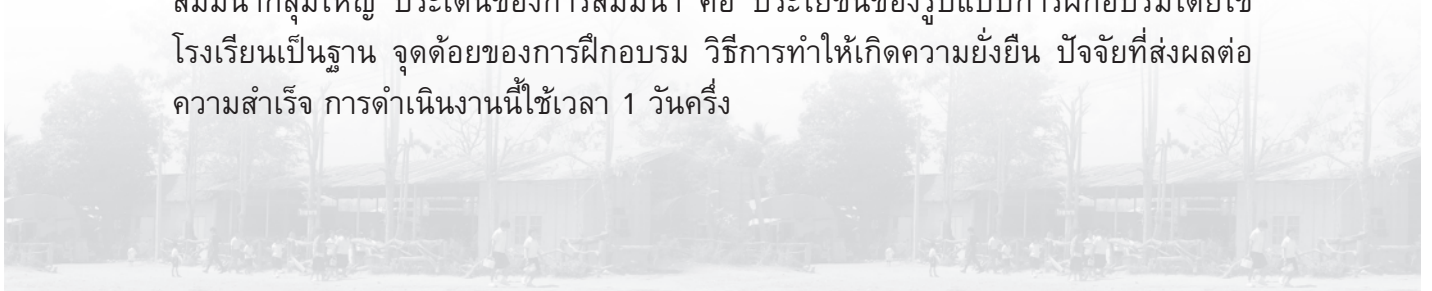
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานระหว่างนักวิจัยกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกมา 1 กรณี เพื่อเลือกจุดเน้นและรูปแบบการเรียนรู้ของครู ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group) แบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม ประเด็น คือ รูปแบบการเรียนรู้ของครู จุดเน้นตามความสนใจของครู และสารสนเทศที่ครูต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 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

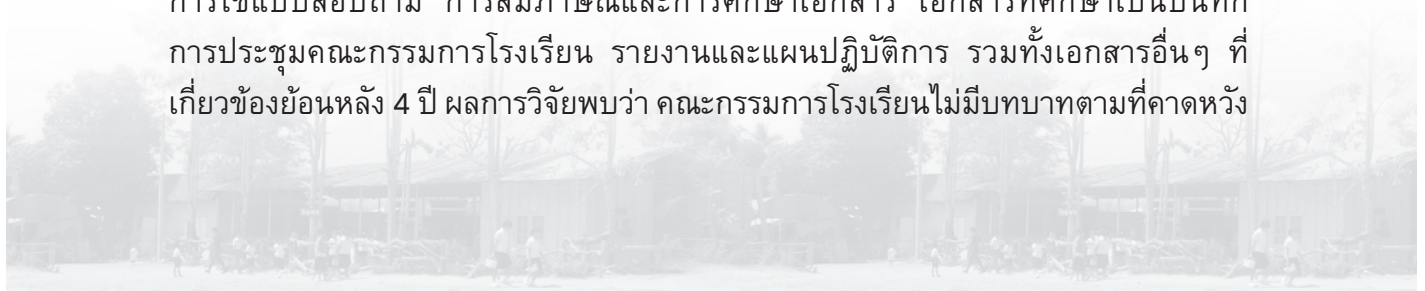
ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่มใหญ่ ประเด็นของการสัมภาษณ์ คือ ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จุดด้อยของการฝึกอบรม วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การดำเนินงานนี้ใช้เวลา 1 วันครึ่ง



การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ (1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล (2) ผลทางบวกของกระบวนการ (3) พื้นที่สำหรับการปรับปรุง และ (4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืน ซึ่งสรุปผลได้ว่า รูปแบบการอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพดี เน้นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลา และวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนาหรือจุดที่สนใจซึ่งเป็นเรื่องยาก

Marti-Vazquez, Lillian (2000) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารายกรณี ผลกระทบของการกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน Puerto Rico (The Impact of Decentralization and School - Based Management in Puerto Rico : A Case Study) การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการทางชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic) ในการศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งเป็นเวลาหนึ่งปี เนื่องจากประเทศ Puerto Rico มีกฎหมายเกี่ยวกับโรงเรียนชุมชนตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1993 ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีบทบาทในการจัดซื้อและจัดการการอยู่บ้างเล็กน้อย แต่ไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการจ้างบุคลากรและตัดสินใจเกี่ยวกับหนังสือเรียนหรือพัสดุรายการที่สำคัญ ซึ่งส่วนกลางยังคงมีบทบาทควบคุมเช่นเดิม คณะกรรมการโรงเรียนแทบไม่ได้ประชุมในรอบปี และการตัดสินใจสั่งการยังคงอยู่ที่ผู้อำนวยการโรงเรียน ความร่วมมือจากชุมชนรอบโรงเรียนยังไม่ดีพอ สาเหตุที่การปฏิรูปการศึกษาระดับโรงเรียนล้มเหลว เพราะ 1) เป็นการสั่งการจากส่วนกลางไม่ได้เกิดจากการริเริ่มของโรงเรียน 2) นโยบายไม่เห็นด้านวิชาการของนักเรียน 3) นโยบายด้านการปฏิรูประบบโรงเรียนยังขึ้นอยู่กับพรรคการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อย 4) ไม่มีการมอบอำนาจอย่างแท้จริงไปยังโรงเรียน 5) หน่วยงานด้านปฏิรูปการศึกษาปฏิบัติไม่ไปในแนวทางเดียวกับทางราชการที่มีมาตรการควบคุมเคร่งครัด 6) การจัดสรรทรัพยากรให้โรงเรียนไม่เท่าเทียมกัน เน้นจัดสรรไปพื้นที่ยากจนเป็นหลัก 7) แบบจำลองการบริหารที่กำหนดในกฎหมายไม่ได้ถูกนำมาสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน

Park, Jong Pil (2000) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนโรงเรียนที่ปกครองตนเอง : การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในเกาหลี (Creating an Autonomous School Community : School - Based Management in Korea) การวิจัยมีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทของครู พ่อ แม่ และการบริหารโรงเรียน ภายหลังจากปฏิรูปการศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศเกาหลี ใช้วิธีเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร เอกสารที่ศึกษาเป็นบันทึกการประชุมคณะกรรมการโรงเรียน รายงานและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องย้อนหลัง 4 ปี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนไม่มีบทบาทตามที่คาดหวัง

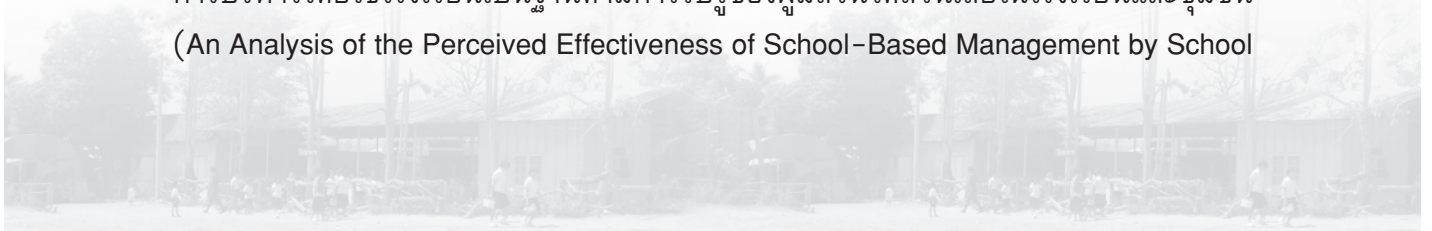


อำนาจการตัดสินใจด้านหลักสูตรงบประมาณ บุคลากรยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง รัฐบาลและ
เขตการศึกษาไม่ได้กระจายอำนาจให้โรงเรียนเพียงพอ ผลการวิจัยยังระบุว่า ความสำเร็จ
ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อครูและผู้บริหารมีบทบาทและ
ส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมากที่สุด บทบาทหน้าที่เหล่านี้ต้องถูกกำหนดไว้ในนโยบาย
ทุกระดับ

Adler, Arnold N. (1999) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ของครูที่เกี่ยวกับการ
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีผลกระทบต่อการใช้อำนาจครู (A Study of Teachers
Perception of School Based Management Implementation of Teacher Empowerment)
ทำการเก็บรวบรวมโดยการศึกษารายกรณี สัมภาษณ์กลุ่ม วิจัยเอกสาร กลุ่มตัวอย่าง
เป็นครูที่อยู่ในคณะทำงาน SBM และไม่เป็นคณะทำงาน SBM ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้อำนาจในโรงเรียนคือการให้ครูมีส่วนร่วมในการ
บริหาร การสนับสนุนและการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมใน SBM คือ
การร่วมมือทำงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู การพัฒนาของโรงเรียน และการสื่อสาร
ของโรงเรียน 3) สิ่งที่ทำทลายให้ครูมีส่วนร่วมใน SBM คือ ครูได้ร่วมสร้างฉันทามติในเรื่อง
สำคัญของโรงเรียน 4) การตัดสินใจในระดับโรงเรียนมี 5 ด้าน คือ การวางแผน การดำเนินงาน
การพัฒนาครู การบริหารบุคคล และการบริหารงบประมาณ 5) สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการ
ทำงานของทีมงาน SBM คือ การสื่อสารการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกโดย
ผู้บริหารโรงเรียน 6) ปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจในโรงเรียนคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร
7) ครูรู้สึกว่าได้รับอำนาจ เนื่องจากได้มีส่วนร่วมใน SBM และได้รับการสนับสนุนจาก
คณะกรรมการโรงเรียน

Sabar & HaShahar (1999) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการ
ฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของ
การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานไปใช้ เป็นการศึกษากรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ
ฝึกอบรม เช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทาง
เลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติการฝึกอบรม นอกจากนี้
ยังพบว่าการอบรมในโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจะช่วยสนับสนุน
การทำงานของครู เพิ่มแรงจูงใจ ทศนคติในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้างวัฒนธรรมของ
การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังในโรงเรียนอีกด้วย

Brown, Bruce Robert (1998) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนและชุมชน
(An Analysis of the Perceived Effectiveness of School-Based Management by School

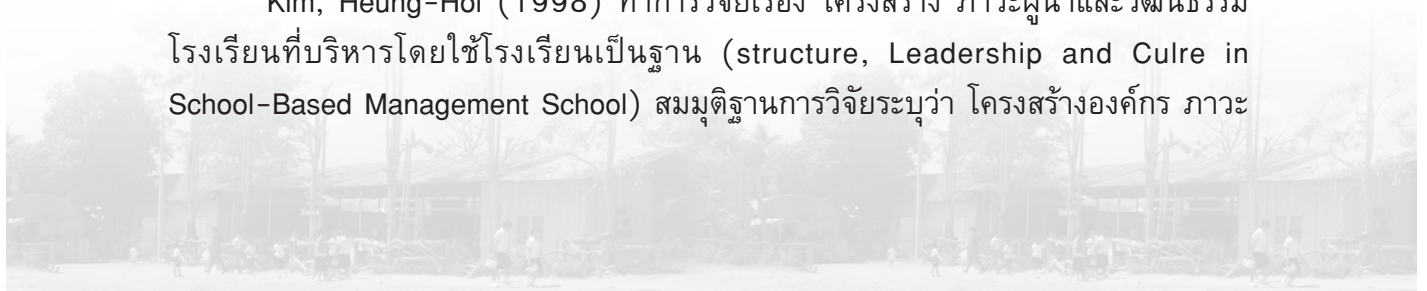


and Community Stakeholders) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียนแห่งหนึ่งใน Illinois โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 4 ตัว คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์รายบุคคลและสัมภาษณ์กลุ่มสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การศึกษาความแปรปรวนทางเดียวและสองทาง ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Brown, Johnnic Anthony (1998) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาและการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน (an Evaluation of the Effects of School-Based Management on Perceived Principal and School Effectiveness at a Public Middle School) ใช้วิธีวิจัยแบบเปรียบเทียบก่อนและหลังในกลุ่มเดียวกัน (one group pretest-posttest design) ผู้วิจัยวัดการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามตัวแปรที่กำหนดก่อนนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้บริหารโรงเรียน เมื่อครบ 1 ปี ทำการวัดซ้ำอีกครั้งหนึ่งแล้วเปรียบเทียบผลการวัดก่อนและหลัง ผลการวิจัย พบว่า มีสหสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับรู้หรือเรียนรู้การบริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น และทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

Everett, Grace (1998) ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการตัดสินใจในระดับโรงเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งวัดโดยแบบวัดทักษะทางวิชาการของรัฐ Texas (The Impact if Site-Based Decision Making on Student Achievement as Measured by Texas Assessment of Academic Skills) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่า การให้โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจจะส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เกี่ยวกับการอ่าน การเขียนและคณิตศาสตร์หรือไม่ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำโดยแบ่งโรงเรียนตามระดับการมีอำนาจตัดสินใจจากโรงเรียนของคณะกรรมการโรงเรียน 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ แล้วให้นักเรียนจากโรงเรียนแต่ละระดับทำแบบทดสอบทักษะทางวิชาการของรัฐ Texas ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันของคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนที่ระดับการมีอำนาจการตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียนต่างกัน

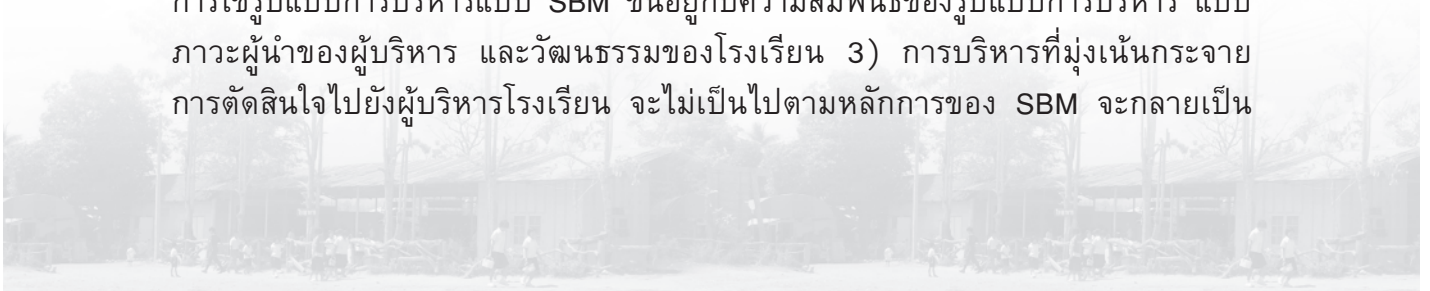
Kim, Heung-Hoi (1998) ทำการวิจัยเรื่อง โครงสร้าง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (structure, Leadership and Culre in School-Based Management School) สมมุติฐานการวิจัยระบุว่า โครงสร้างองค์กร ภาวะ



ผู้นำและวัฒนธรรม มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 30 โรงเรียน ในประเทศสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษาในเกาหลีเหนือและเกาหลีใต้อยู่ระหว่างดำเนินการ

Phillip, Lawrence, James (1998) ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบเสมือนความคาดหวังและผลลัพธ์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นเวลา 15 ปี ในโรงเรียนของเมือง Edmonton (School Based Management, Expectations and Outcomes : Edmonton Schools years after Implementation) การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในเมือง Edmonton ประเทศ Canada ซึ่งดำเนินการมาแล้ว 15 ปี โดยการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารในโรงเรียนทุกโรงเรียนในเขต Edmonton ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนกำลังดำเนินการไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง โรงเรียนมีการปรับตัวตามบริบทของตนเองและประสบความสำเร็จด้านหลักสูตรมากที่สุด

Cartson, Howard Curtis (1997) ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการตัดสินใจสั่งการภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบที่ควบคุมโดยผู้บริหารและรูปแบบที่ควบคุมโดยผู้บริหารและรูปแบบที่ควบคุมโดยครู (The Process of Decision-making Under School-Based Management : A Comparison of the Administrative Control and Professional Control Model) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการตัดสินใจสั่งการภายใต้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ควบคุมโดยมุ่งเน้นการศึกษา การตัดสินใจในระดับสำนักงานส่วนกลางและระดับสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 โรงเรียน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างและปลายเปิดทำการสัมภาษณ์คณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน สังเกตการณ์ประชุมของคณะกรรมการโรงเรียนและศึกษาเอกสารภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจทั้งในระดับสำนักงานส่วนกลางและระดับสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้ง 2 รูปแบบ รวมทั้งการบริหารทั้ง 2 รูปแบบในโรงเรียนผลการทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า มีความแตกต่างกันในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่และการให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า 1) รูปแบบของการบริหารแบบ SBM จะมีผลต่อการตัดสินใจ 2) ความสำเร็จของการใช้รูปแบบการบริหารแบบ SBM ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของรูปแบบการบริหาร แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) การบริหารที่มุ่งเน้นกระจายการตัดสินใจไปยังผู้บริหารโรงเรียน จะไม่เป็นไปตามหลักการของ SBM จะกลายเป็น

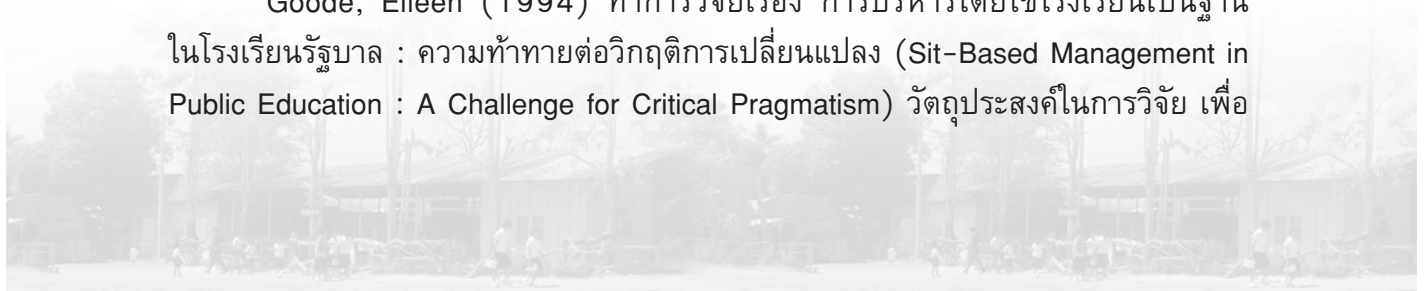


การบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจอีกรูปแบบหนึ่งมากกว่าจะเป็นการส่งเสริมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

Jones, Cheryl Augusta (1997) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากำหนดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตเมือง (A Study of Site-Based Management Implementation in Selected Urban High School) การวิจัยครั้งนี้มุ่งเจาะจงศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 9 โรงเรียน ที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาในเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปรับปรุงโรงเรียนของผู้ที่เป็นสมาชิกทีมปรับปรุงโรงเรียน (School Improvement Team หรือ SIT) และผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกใน 7 ประเด็นตามหลัก SBM ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจสั่งการ การบริหารบุคคล ความร่วมมือของผู้ปกครอง/ชุมชน หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร บทบาทการสนับสนุนของสำนักงานส่วนกลาง และงบประมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การตรวจสอบเวลาและวาระการประชุมของ SIT ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนทั้งหมดดำเนินการตามคู่มือการบริหารโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา สมาชิกในทีม SIT ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และตัวแทนจากภาคธุรกิจ ความคิดเห็นของสมาชิก SIT แตกต่างจากบุคลากรที่ไม่ได้เป็นสมาชิก SIT ในทั้ง 7 ประเด็น โดยสมาชิกของ SIT มีความเห็นว่าคุณเองต้องมีความสามารถมากกว่าบุคลากรอื่นในด้านการบริหารงานบุคคล ความร่วมมือกับชุมชน/ผู้ปกครอง การได้รับการสนับสนุนส่วนกลางและการบริหารงบประมาณ

Claybar, Kathryn Reed (1994) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : การศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การในการตัดสินใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารโรงเรียน (School-Based Management : A Study of Organizational Change in Decision-making and Factors Influencing the Institutionalization of the Process) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีต่อการตัดสินใจและปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการบริหารโรงเรียน โดยการศึกษารายกรณีโรงเรียน โดยการศึกษากรณีโรงเรียนที่ใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 โรงเรียน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง 42 คนและการสังเกตผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นแบบพัฒนาการ มีการเพิ่มขึ้นที่ละน้อย ปัจจัยสำคัญในการบริหาร ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความไว้วางใจ ความกล้าเสี่ยง

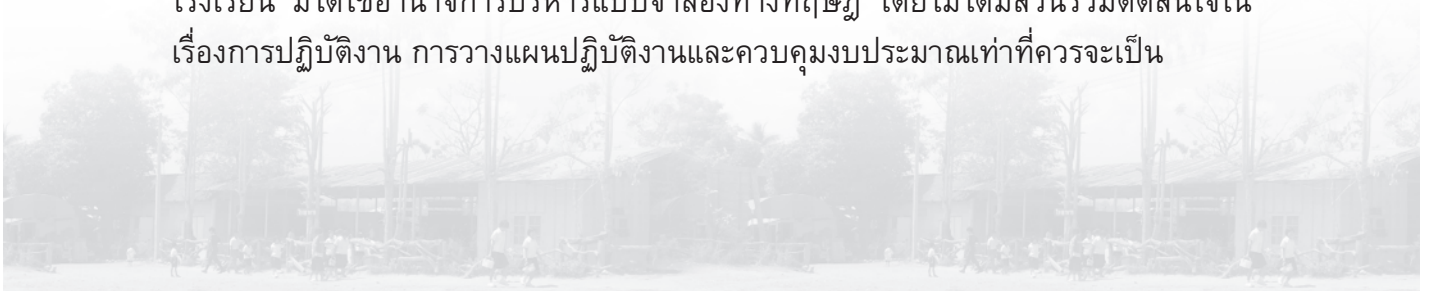
Goode, Eileen (1994) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนรัฐบาล : ความท้าทายต่อวิกฤติการเปลี่ยนแปลง (Site-Based Management in Public Education : A Challenge for Critical Pragmatism) วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อ



ศึกษารายกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์คณะกรรมการโรงเรียนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารแบบ SBM ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จได้แก่ การปรับโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การกระจายอำนาจสู่โรงเรียนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ การได้รับความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร การกำหนดกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

Maquire, Thomas Francis (1994) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : เงื่อนไขสำหรับการปฏิบัติ (School-Based Management : Condition for Implementation) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและปลายเปิด ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่สุ่มมาจำนวน 5 คน และใช้แบบสอบถามถึงครู จำนวน 216 คน โดยมีแบบสอบถามส่งกลับมาร้อยละ 53 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ 6 ประการในการนำนโยบาย School-Based Management/Shared Decision Making หรือ SBM/SDM ไปปฏิบัติได้แก่ งบประมาณ ความไว้วางใจ การฝึกอบรม การตรวจสอบได้ ความร่วมมือในการตัดสินใจและความร่วมมือจากสหภาพครู นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากรและหลักสูตร

McCullor, Frederick Michael (1994) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารายกรณีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 3 โรงเรียนในเขตเมือง (Case Studies of School Based Management in Three Urban Middle School) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการศึกษารายกรณีแบบเข้มข้น (Comprehensive) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 3 โรงเรียน ในเมือง Saint Paul รัฐ Minnesota เพื่อศึกษาการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับแบบจำลองที่สร้างขึ้นตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์คณะกรรมการโรงเรียน การตรวจสอบความคิดเห็นของครูในโรงเรียน และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในแต่ละโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนทำหน้าที่เป็นองค์กรที่ปรึกษามากกว่าเป็นองค์กรประกอบที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจมีความต้องการอบรมหรือพัฒนาให้คณะกรรมการโรงเรียนได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน มิได้ใช้อำนาจการบริหารแบบจำลองทางทฤษฎี โดยไม่ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงาน การวางแผนปฏิบัติงานและควบคุมงบประมาณเท่าที่ควรจะเป็น



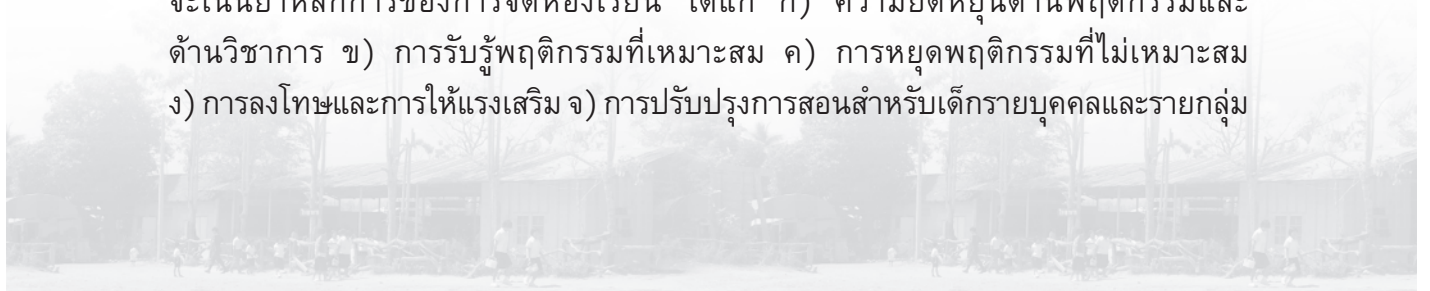
Dondero, Grace (1993) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่ตัดสินใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 6 โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษา Cleveland รัฐ Ohio ซึ่งเป็นโรงเรียนในโครงการนำร่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้ที่เป็นคณะทำงานและไม่เป็นคณะกรรมงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องการบริหารโรงเรียน กลุ่มครูที่เป็นคณะทำงานและมีมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน

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

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

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้ให้การฝึกอบรมจะเน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ได้แก่ ก) ความยืดหยุ่นด้านพฤติกรรมและด้านวิชาการ ข) การรับรู้พฤติกรรมที่เหมาะสม ค) การหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ง) การลงโทษและการให้แรงเสริม จ) การปรับปรุงการสอนสำหรับเด็กรายบุคคลและรายกลุ่ม



ฉ) การสอนให้เด็กมีเหตุผล และ ช) การจัดการกับปัญหาเฉพาะอย่าง รวมทั้งแนะนำการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ให้ การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไข้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

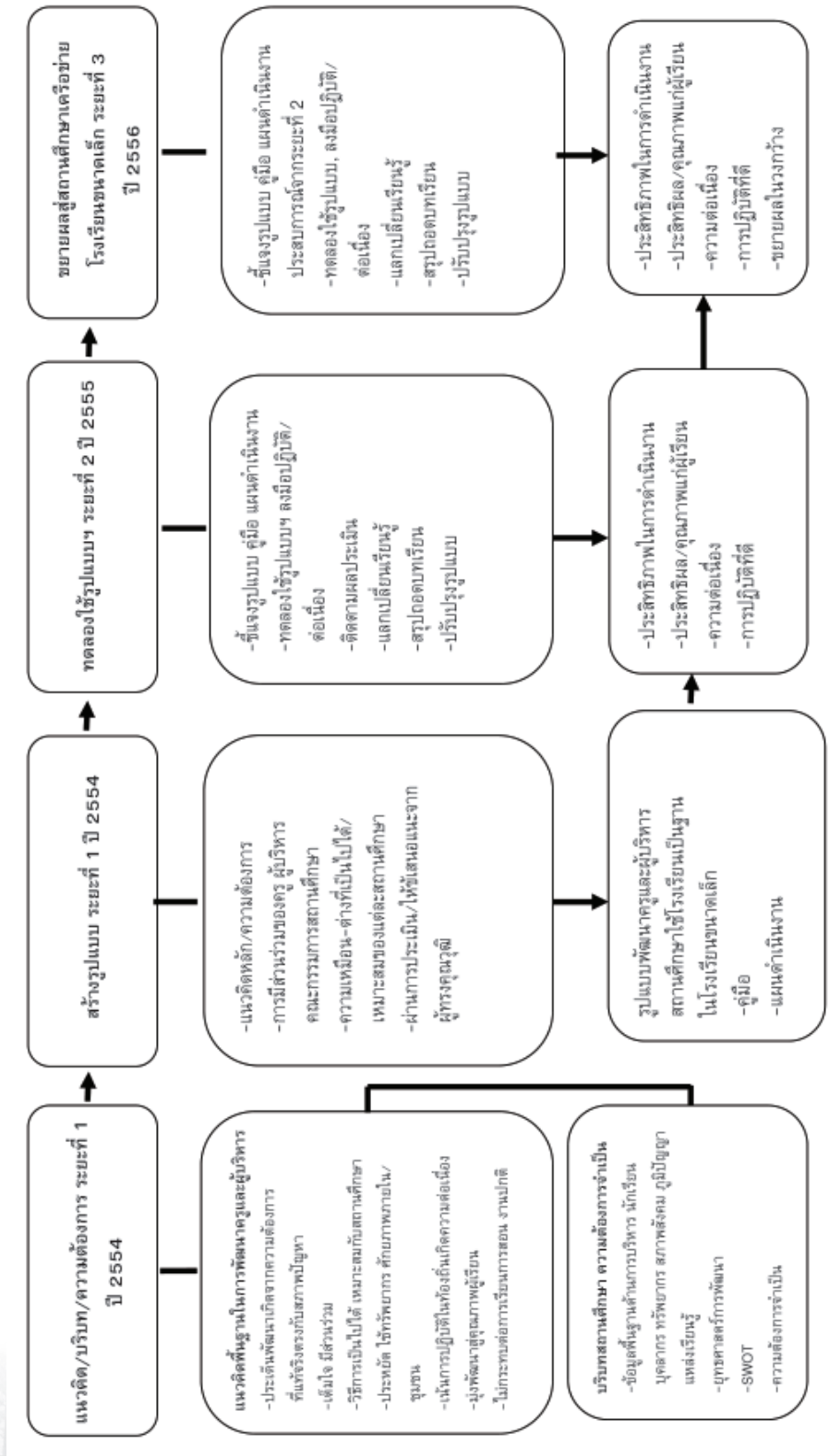
จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการนำ แนวคิดการบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบที่มีความชัดเจนและ เน้นกระบวนการคุณภาพทั้งระบบ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทุก การกิจในสถานศึกษา เป็นการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของแต่ละแห่ง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้เกิดจากความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานถือเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าศึกษาวิจัย เพราะมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา คุณภาพครูยุคใหม่ในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เพราะการพัฒนารูปแบบนี้ เป็นวิธีการที่ประหยัดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ ของโรงเรียนและครูผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างแท้จริง การพัฒนาเป็นไปโดยความสมัครใจ มิได้ เป็นการสั่งการจากต้นสังกัด วิธีการพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดวัฒนธรรมการพัฒนางานแบบสม่ำเสมอ ต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผลการวิจัยและพัฒนานี้ น่าจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทยในโอกาสต่อไป

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการพัฒนารูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้นำเสนอเป็นแผนงานดังแสดงในภาพประกอบ 2
ดังนี้





ภาพประกอบ 3 กรอบความคิดในการพัฒนา รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การเลือกพื้นที่ดำเนินการวิจัย

การเลือกพื้นที่ดำเนินการวิจัย เพื่อกำหนดโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการดังนี้ ในการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นสถานศึกษา ตามกรอบแนวทางการดำเนินงานที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากำหนด คือ เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ลงมา ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ จากนั้นประสานงานไปยังโรงเรียนเพื่อสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย และประสานไปยังเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอใช้พื้นที่ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เป็นพื้นที่สร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กในประะยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 และ เพื่อประเมินผล การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในระะยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ซึ่งโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดมี 5 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 5 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ใน 3 ตำบล อำเภอสติงพระ จังหวัดสงขลา คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล



กลุ่มเป้าหมายดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในโครงการวิจัยระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 กระจายอยู่ใน 4 ตำบล อำเภอสะทิงพระ จังหวัดสงขลา คือ โรงเรียนวัดพังก ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล ซึ่งกำหนดโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมีทั้งลักษณะเด่น และมีข้อจำกัด มีที่ตั้งใกล้เคียงกัน และยินดีร่วมในกระบวนการวิจัยตั้งแต่ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ที่ผ่านกระบวนการสร้าง และพัฒนาจนมีคุณภาพในมาตรฐานความเป็นไปได้และความเหมาะสม อีกทั้งแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม คู่มือหรือแนวทางการดำเนินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และสมุดบันทึกการนิเทศ

2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 แบบประเมินผลการการจذبบรมเชิงปฏิบัติการในแต่ละโครงการ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนาครูและผู้บริหาร และแบบประเมินผลงานในขณะอบรม

2.3 แบบประเมินผลการนิเทศ ติดตามผล

2.4 แบบประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู และแบบประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ

2.5 แบบประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกระบวนการพัฒนาและปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามระบบ PDCA



วิธีการดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบ

1. กำหนดโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายซึ่งคณะผู้วิจัยได้ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ จากนั้นประสานงานไปยังโรงเรียนเพื่อสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย และประสานไปยังเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอใช้พื้นที่ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายเป็นพื้นที่สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กในประะยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 และเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในระะยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 5 โรงเรียน ตามรายละเอียดโรงเรียนที่กล่าวข้างต้น

2. สร้างความเข้าใจในกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการดังนี้

2.1 จัดประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อชี้แจงโครงการวิจัย กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย และวางแผนการจัดประชุมชี้แจงโครงการวิจัยและกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยแก่ครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน

2.2 จัดประชุมชี้แจงโครงการวิจัยและกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยแก่ครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ที่โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องโรงเรียนวัดดีหลวง โรงเรียนบ้านชะแม และโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และครั้งที่ 2 ที่โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโคะ สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องโรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า

3. ศึกษาสภาพบริบท SWOT ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้

3.1 คณะผู้วิจัยได้ลงปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพบริบท ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 5 แห่ง คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล โดยการเก็บข้อมูลต่าง ๆ จากการสอบถาม สัมภาษณ์ สทนากลุ่ม (Focus Group) กับครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน และศึกษาจากเอกสาร เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลด้านการบริหาร ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ทรัพยากรและสินทรัพย์ สภาพชุมชน ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)



3.2 คณะผู้วิจัยได้ลงปฏิบัติงานในพื้นที่ชุมชนของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 แห่ง อีกทั้งมีการสนทนากลุ่มกับชุมชนของแต่ละสถานศึกษาเพื่อศึกษาสภาพชุมชน ลักษณะที่ชุมชนให้การสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียน ความรู้สึกและความคาดหวังของชุมชน ที่มีต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และปัญหาของโรงเรียน

4. ปฏิบัติการสร้างและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ดำเนินการดังนี้

4.1 คณะผู้วิจัยได้ประชุมครู ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาเพื่อหาแนวความคิดหลัก อันนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสถานศึกษา

4.2 คณะผู้วิจัยสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสถานศึกษา ได้รูปแบบสำหรับพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบสำหรับสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบรวม)

4.3 ประชุมคณะผู้วิจัย และ ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบสำหรับสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความเป็นไปได้ เหมาะสมที่จะนำไปใช้

4.4 ประชุมครู ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 แห่งและคณะผู้วิจัยเพื่อพิจารณา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิพากษ์ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารของเครือข่ายสถานศึกษา

4.5 ประชุมพิจารณาและวิพากษ์รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีที่ปรึกษา ครู ผู้บริหาร และนักวิจัยเข้าร่วม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1) นายสมนึก มีแสง (อดีตผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพัทลุง) ประธานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2) นายศิวัช ทาทราย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สงขลา เขต 1

3) นางละเอียด นิมมะโน ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

4) นางสมถวิล อัครกัณฑ์กร ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาล สงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา



5) รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิตร (อดีตคณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์) ประธานบริหารหลักสูตรคุชฌิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่

4.6 คณะผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นไปได้และเหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.7 ประชุมครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาเพื่อพิจารณาประเด็นหรือโครงการกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาในปีงบประมาณ 2555 เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยใช้รูปแบบที่ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. คณะผู้วิจัยจัดทำคู่มือการทดลองใช้รูปแบบ แผนปฏิบัติการและกิจกรรมดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)

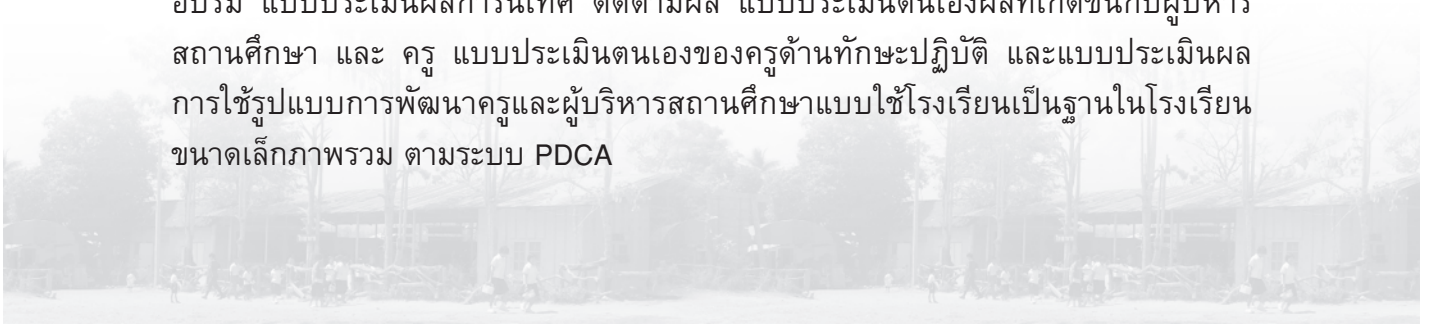
กระบวนการนำรูปแบบไปทดลองใช้

ในการวิจัยระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 เป็นการดำเนินการเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีกิจกรรมดำเนินการดังนี้

1. ประชุมคณะผู้วิจัย ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจในคู่มือและแผนปฏิบัติการและกิจกรรมดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร

2. ประชุมคณะผู้วิจัย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม คู่มือหรือแนวทางการดำเนินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และสมุดบันทึกการนิเทศ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในแต่ละโครงการ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจที่ได้รับ แบบประเมินผลงานในขณะอบรม แบบประเมินผลการนิเทศ ติดตามผล แบบประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู แบบประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ และแบบประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กภาพรวม ตามระบบ PDCA



4. วางแผนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษามีทั้งหมด 8 โครงการดังนี้

4.1 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายตามรูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model มีโครงการพัฒนา 3 โครงการคือ

โครงการที่ 1 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

โครงการที่ 2 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

โครงการที่ 3 โครงการปฏิบัติการกิจกรรมการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.2 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายตามรูปแบบโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) มีโครงการพัฒนา 1 โครงการคือ

โครงการการผลิตสื่อและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายตามรูปแบบโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) มีโครงการพัฒนา 1 โครงการคือ

โครงการ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้

4.4 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายตามรูปแบบโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) มีโครงการพัฒนา 2 โครงการคือ

โครงการที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

โครงการที่ 2 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการสอนแบบโครงงาน

4.5 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายตามรูปแบบโรงเรียนโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA: SC3P Model)มีโครงการพัฒนา 2 โครงการคือ

โครงการที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

โครงการที่ 2 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการสอนแบบโครงงาน

4.6 การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายตามรูปแบบโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA: KWOS Process Model) มีโครงการพัฒนา 1 โครงการคือ

โครงการการประเมินผลตามสภาพจริง



5. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการทั้ง 8 โครงการ ซึ่งการวางแผน และ
ดำเนินการยึดตามรูปแบบแต่ละรูปแบบ ซึ่งรายละเอียดการดำเนินการเกี่ยวกับวัน เดือน ปี
ที่จัด ชื่อโครงการ รูปแบบที่ใช้ กลุ่มเป้าหมาย สถานที่ วิทยากรและผู้รับผิดชอบโครงการ
ปรากฏรายละเอียดดังตาราง



ตาราง 1 แผนการดำเนินการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก ปี 2555

วัน/เดือน/ปี (อบรม)	ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ สถานที่จัด	วิทยากรและผู้รับผิดชอบโครงการ
29-30 กรกฎาคม 2555	การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษา (โครงการร่วม: รูปแบบร่วม)	ครูในสถานศึกษาเครือข่าย SBM จำนวน 5 โรงเรียน จัดที่ โรงเรียนวัดนางเหล้า	วิทยากร รศ.สุเทพ สันติวานนท์ ผู้รับผิดชอบ รศ.สุเทพ สันติวานนท์
1-2 สิงหาคม 2555	การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการสอนคิดวิเคราะห์ ให้แก่ครูในสถานศึกษา ฯ (โครงการร่วม: รูปแบบร่วม)	ครูในสถานศึกษาเครือข่าย SBM จำนวน 5 โรงเรียน จัดที่ โรงเรียนบ้านชะแม	วิทยากร ดร. วิวัฒน์ ชิตติยะมาน ดร. อมลวรรณ วีระธรรมโม ผู้รับผิดชอบ ดร. อมลวรรณ วีระธรรมโม อ.ปนิษฐ สุวรรณศิริ
5-6 สิงหาคม 2555	การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ (รูปแบบโรงเรียนวัดดีหลวง)	ครู โรงเรียนวัดดีหลวง จำนวน 16 คน จัดที่ โรงเรียนวัดดีหลวง	วิทยากร ดร. กิตติชัย คงชะวัน ผู้รับผิดชอบ รศ.สุเทพ สันติวานนท์
8-9 สิงหาคม 2555	การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการสอนแบบโครงงาน (รูปแบบโรงเรียนบ้านชะแม และ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโต๊ะ)	ครูโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโต๊ะ และ ครูโรงเรียนบ้านชะแม รวม 21 คน จัดที่ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโต๊ะ	วิทยากร ดร. พชร รมพะยอม ดร. สิทธิชัย วิฑิตยัฐ ผู้รับผิดชอบ รศ.ดร. นิรันดร์ จุลทรัพย์

ตาราง 1 (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี (อบรม)	ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ สถานที่จัด	วิทยากรและผู้รับผิดชอบโครงการ
7-8 สิงหาคม 2555	การผลิตสื่อและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (รูปแบบโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์))	ครูโรงเรียนวัดพังก จัดที่ โรงเรียนวัดพังก	วิทยากร ผศ.ดร. จรัส อติวิทยากรณ์ ผู้รับผิดชอบ ผศ.ดร. จรัส อติวิทยากรณ์
21 และ 28 สิงหาคม 2555	การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา (รูปแบบโรงเรียนบ้านชะแม และ โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโต๊ะ)	ครูโรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโต๊ะ และ ครูโรงเรียนบ้านชะแม จัดที่ โรงเรียนสมเด็จเจ้าพะโต๊ะ และโรงเรียนบ้านชะแม	วิทยากร ดร. อมลวรรณ วีระธรรมโม อ. ขนิษฐ สุวรรณศิริ ผู้รับผิดชอบ ดร. อมลวรรณ วีระธรรมโม อ. ขนิษฐ สุวรรณศิริ
27-28 สิงหาคม 2555	การประเมินผลตามสภาพจริง (รูปแบบโรงเรียนวัดนางเหล้า)	ครูโรงเรียนวัดนางเหล้า จัดที่ โรงเรียนวัดนางเหล้า	วิทยากร รศ.สุเทพ สันติวรานนท์ ผู้รับผิดชอบ รศ.สุเทพ สันติวรานนท์
12 ตุลาคม 2555	การจัดกิจกรรมการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ครูในสถานศึกษาเครือข่าย SBM จำนวน 5 โรงเรียน จัดที่ โรงเรียนวัดดีหลวง	วิทยากร รศ.สุเทพ สันติวรานนท์ ผู้รับผิดชอบ รศ.สุเทพ สันติวรานนท์ และคณะผู้วิจัย

6. ดำเนินการประเมินผลการจัดอบรม และ ประเมินความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

7. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทั้ง 5 โรงเรียน ตามรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา 4 รูปแบบ และรูปแบบร่วม โดยยึดกิจกรรมตามโครงการที่พัฒนา และสาระของรูปแบบ

8. นิเทศติดตามผลการดำเนินงานการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษา 4 รูปแบบ และ รูปแบบร่วมโดยยึดกิจกรรมตามโครงการที่พัฒนา และสาระของรูปแบบ ซึ่งในการนิเทศติดตามผลในแต่ละโรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู 1-2 คน และคณะผู้วิจัย และทำการประเมินผลการนิเทศติดตามผลในแต่ละครั้ง โดยกำหนดให้มีการนิเทศติดตามผลโครงการละอย่างน้อย 4 ครั้ง รายละเอียดปรากฏในสมุดบันทึกการนิเทศของแต่ละโครงการ

9. ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษา

9.1 ประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู และประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูด้านทักษะปฏิบัติ

9.2 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละรูปแบบ จำนวน 4 รูปแบบ และรูปแบบร่วม

10. ประชุมคณะผู้วิจัย ที่ปรึกษา ครูและผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสรุปผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษา และประเมินผลดำเนินงาน ถอดบทเรียน ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับใช้ในโรงเรียนเครือข่ายขนาดเล็กระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556

11. ประชุมคณะผู้วิจัย ที่ปรึกษา ครูและผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจัดทำร่างแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556

12. นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และเครือข่ายวิจัยภูมิภาคอื่น

13. จัดทำรายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลจากการประเมินการจ้ดอบรมจากการประเมินความรู้ความเข้าใจ จากการประเมินการนิเทศติดตามผล จากการประเมินตนเองของครูและผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบผลก่อนอบรม กับหลังอบรมใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มไม่อิสระจากกัน (Dependent Sample)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นที่เห็นสอดคล้องกัน และประเด็นที่สำคัญของผู้เกี่ยวข้อง



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา

จากการดำเนินการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยศึกษาความต้องการจำเป็น บริบท การวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ และเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กตามรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อนำสู่การดำเนินงานระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ซึ่งขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล อำเภอสติงพระ จังหวัดสงขลา ได้มาแบบเจาะจงและยินดีเข้าร่วมโครงการ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบศึกษาข้อมูลบริบทสถานศึกษา แบบสนทนากลุ่ม และแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า



ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โรงเรียนวัดนางเหล้า และรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละมาตรฐานการประเมิน พบว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในประเด็นความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงาน ยกเว้นรูปแบบของโรงเรียนบ้านชะแม ในประเด็นความเป็นไปได้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบทุกสถานศึกษาและรูปแบบร่วมอยู่ในระดับมาก และในประเด็นความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถพื้นฐานของครูและผู้บริหารฯ แนวทางปฏิรูปการศึกษา แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และ การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูและผู้บริหารฯ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ในแต่ละสถานศึกษามีจุดเน้น ดังนี้

1. โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง เป็นโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน จึงใช้รูปแบบเดียวกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรต่างๆ โดยใช้กระบวนการ PDCA มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เกิดแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA: PSC2E Model

2. โรงเรียนบ้านชะแม เน้นการพัฒนาชุดฝึกอบรม ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้ระบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงผลผลิตด้านครูและผู้บริหารที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : SDL Program Development Model ดังภาพประกอบรูปแบบ

3. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ เน้นกระบวนการพัฒนาตามวงจรพัฒนาคุณภาพเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เรียนรู้จากการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เกิดนวัตกรรมพัฒนางานจากเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบ คือ PDCA : SC3P Model



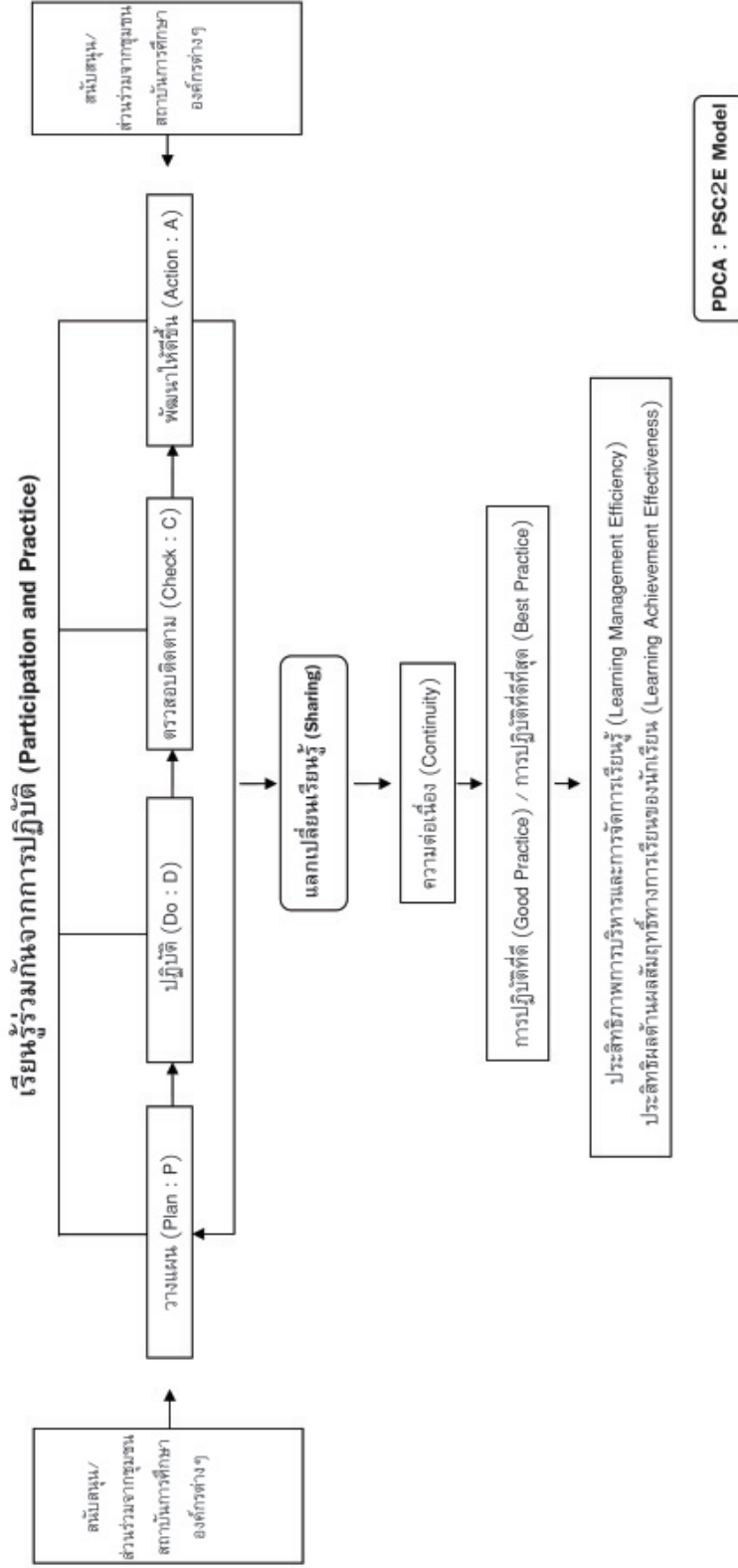
4. โรงเรียนวัดนางเหล้า เน้นหลักการมีส่วนร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากสภาพจริง โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดนวัตกรรมซึ่งเป็นคลังความรู้ในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : KWOS Process Model

5. สถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) เน้นการสร้างการแข่งขันของเครือข่าย การเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง โดยให้ทุกสถานศึกษามีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการคุณภาพที่มีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีต่อสถานศึกษาเครือข่าย ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบ คือ PDCA : Par Sathingpra Model ดังภาพประกอบรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 รูปแบบ ดังแผนภาพประกอบ 1-5

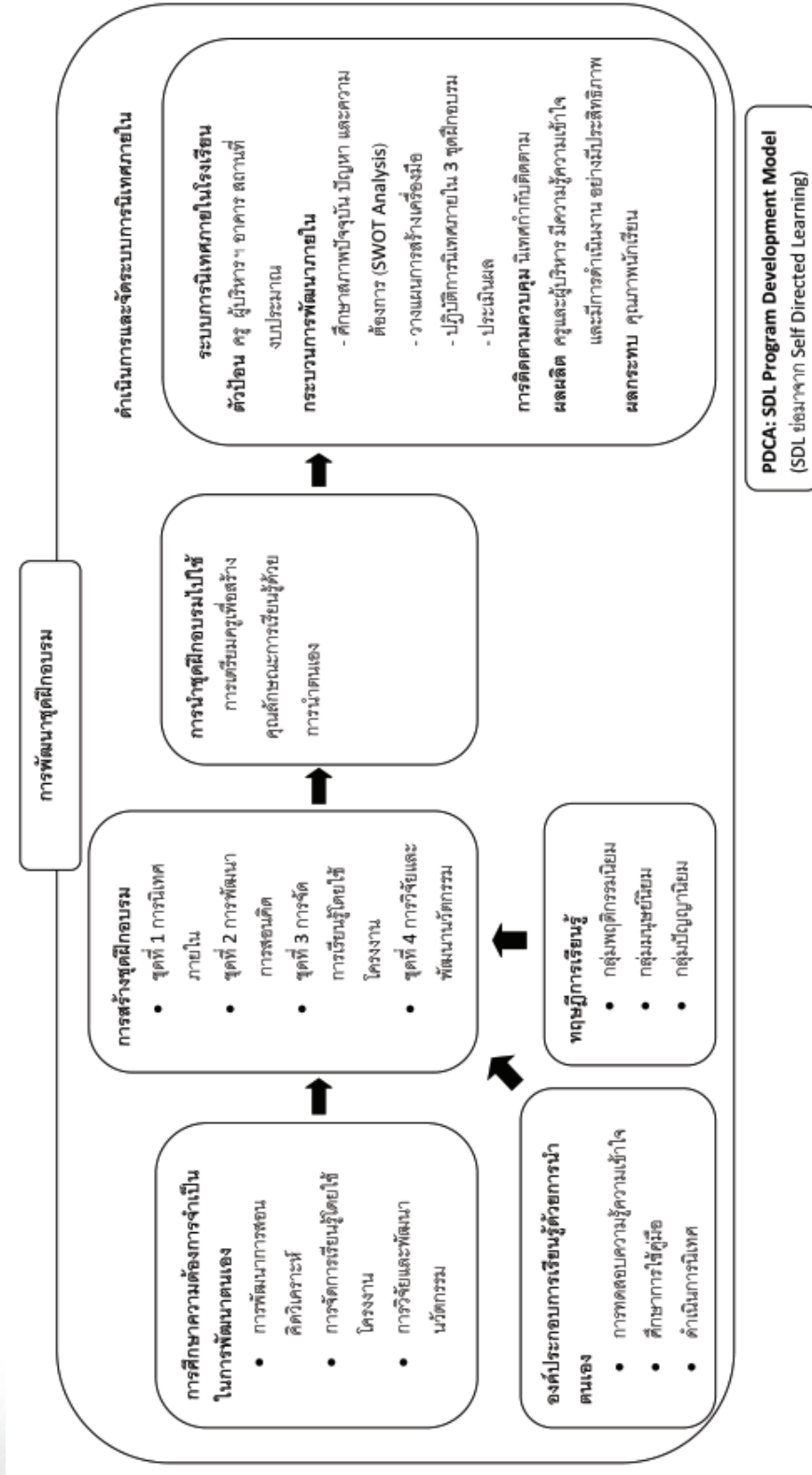


รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตำบลหนองฝ้าย และโรงเรียนวัดดีหลวง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา



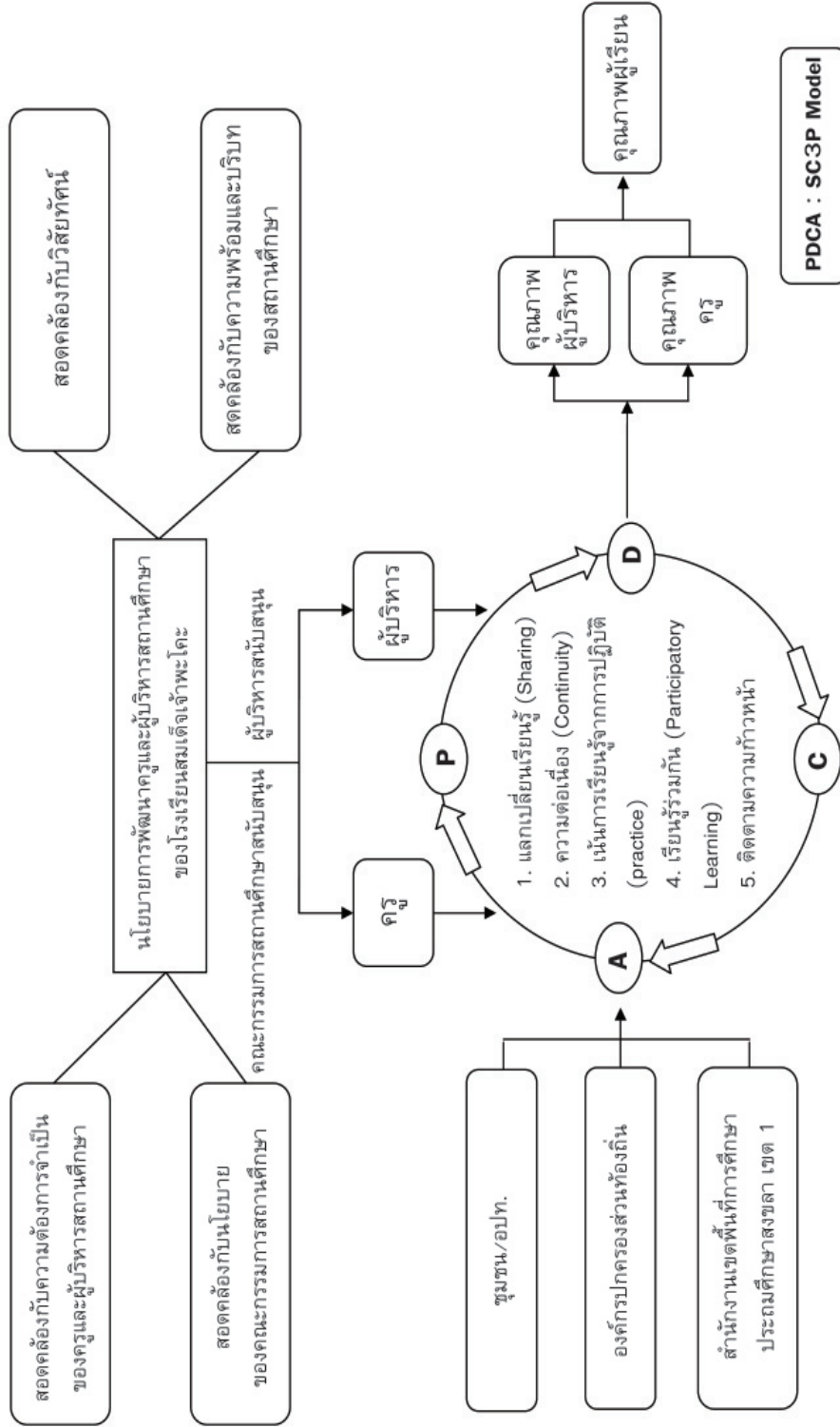
แผนภาพประกอบ 6 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 ของโรงเรียนวัดฝ้ายก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านชะแม



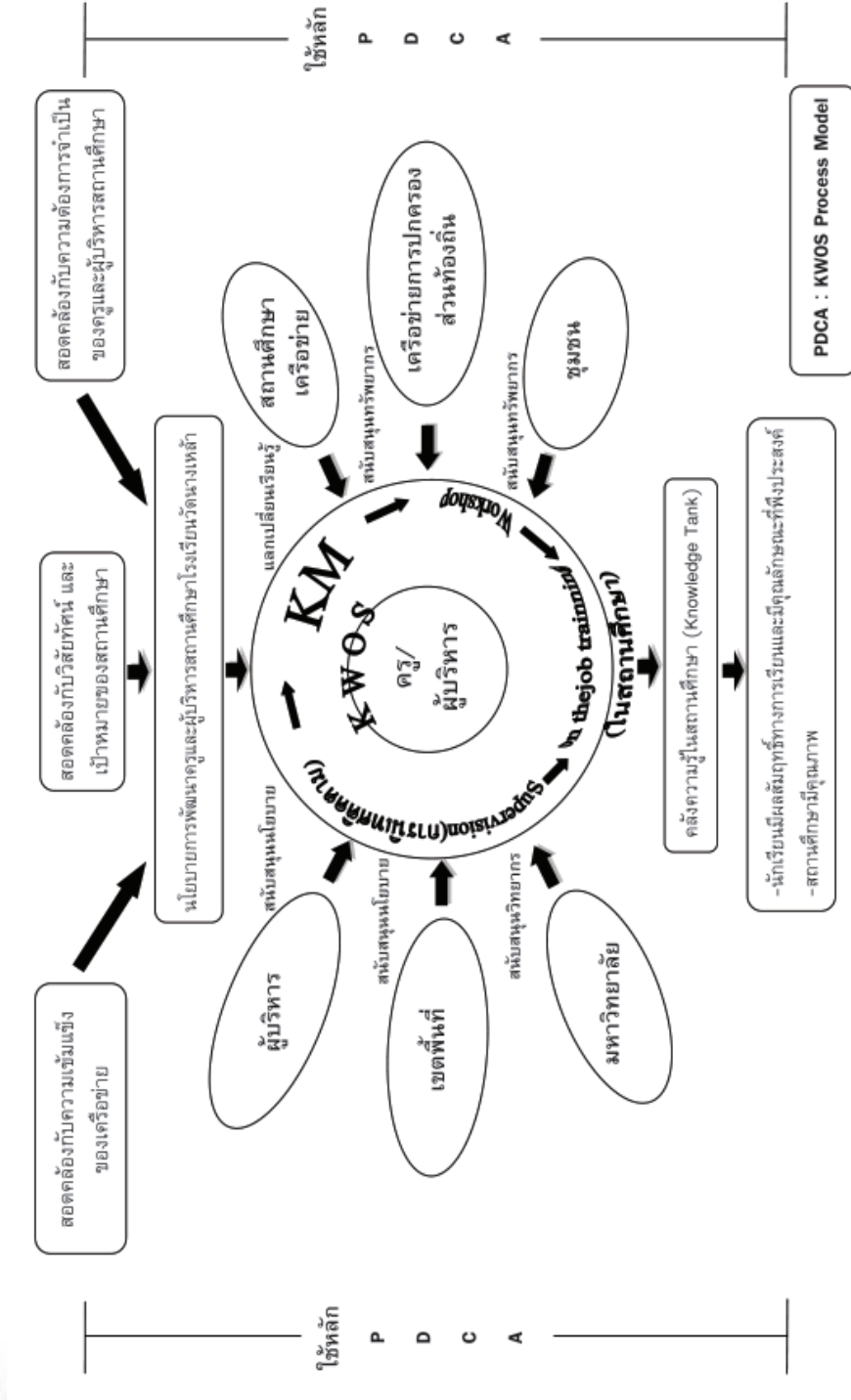
แผนภาพประกอบ 7 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนบ้านชะแม

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพิยะโคะ



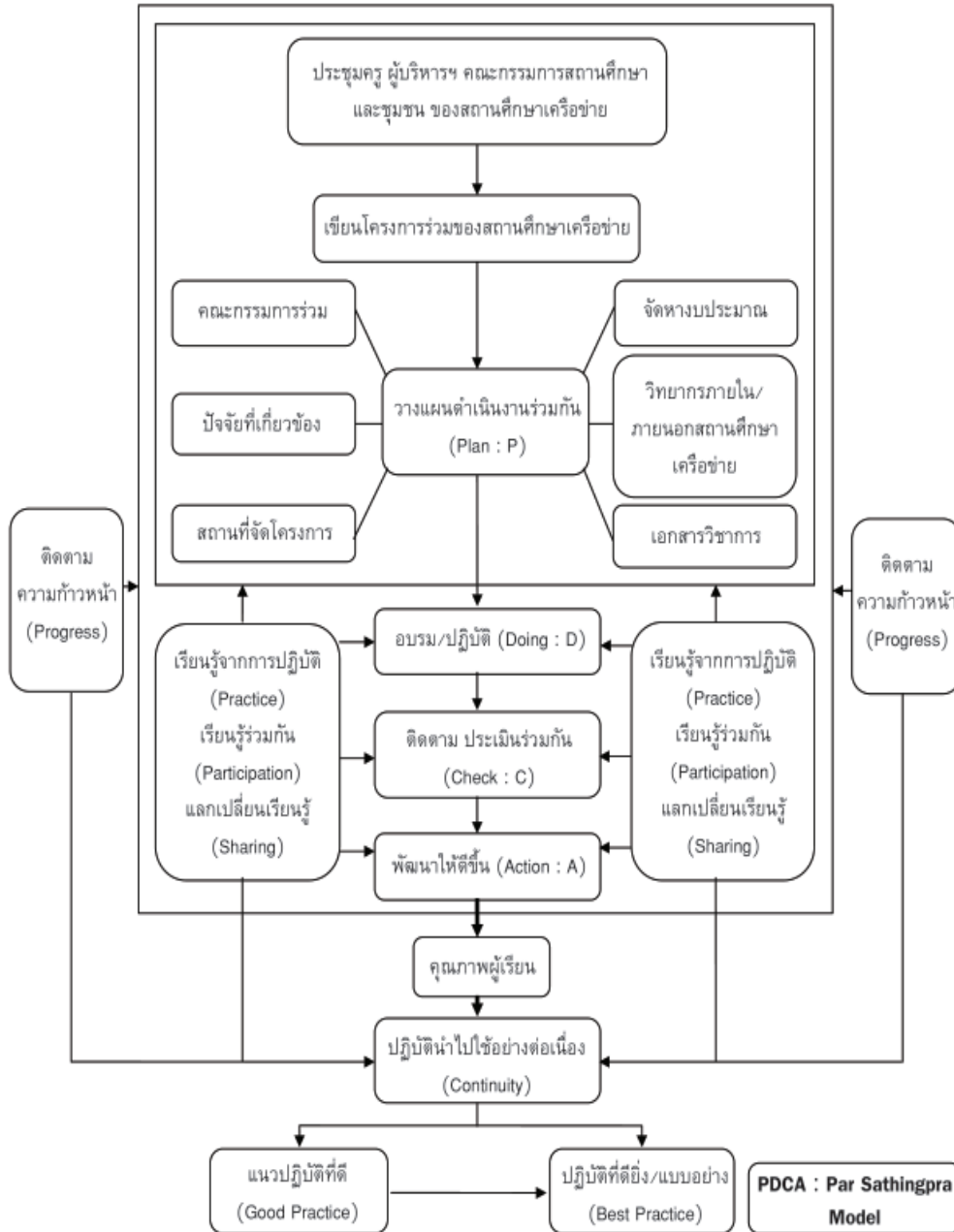
แผนภาพประกอบ 8 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพิยะโคะ

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนวัดนางเหล้า

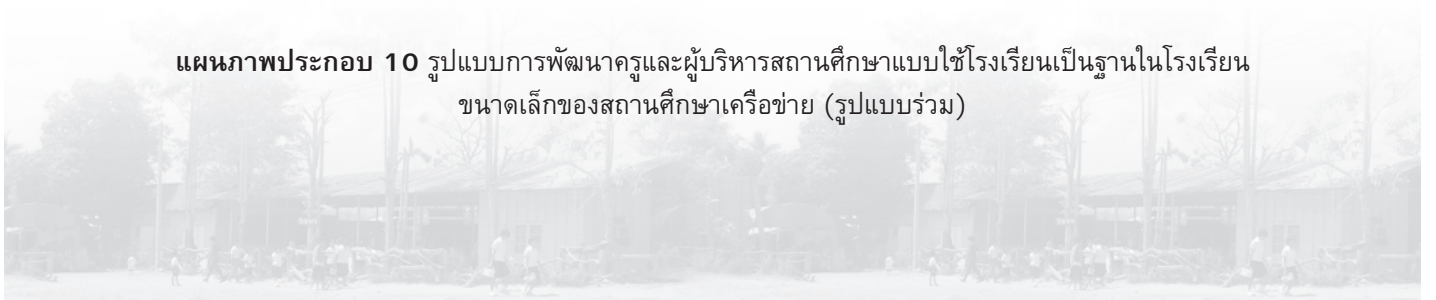


แผนภาพประกอบ 9 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดนางเหล้า

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)



แผนภาพประกอบ 10 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)



ผลการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ไปใช้ในระยะเวลาที่ 2 ปี 2555

**ตอนที่ 1 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ
 2555 ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA :
 Par Sathingpra Model)**

1.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร

1.1.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการ
 พัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู ปรากฏผล
 ดังตาราง 2 - 3

ตาราง 2 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษา
 ขนาดเล็ก ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรง

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	4.42	.60	มาก
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	3.84	.72	มาก
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	4.21	.66	มาก
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	3.82	.83	มาก
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.61	.64	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.32	.70	มาก
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.16	.75	มาก
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.18	.73	มาก
โดยภาพรวม	4.19	.47	มาก



ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. วัดฟังก์ก (ประชาพิทักษ์)	4.40	.26	มาก
2. วัดดีหลวง	3.93	.56	มาก
3. บ้านชะแม	4.10	.65	มาก
4. สมเด็จเจ้าพะโคะ	4.44	.40	มาก
5. วัดนางเหล้า	4.21	.33	มาก
โดยภาพรวม	4.19	.47	มาก

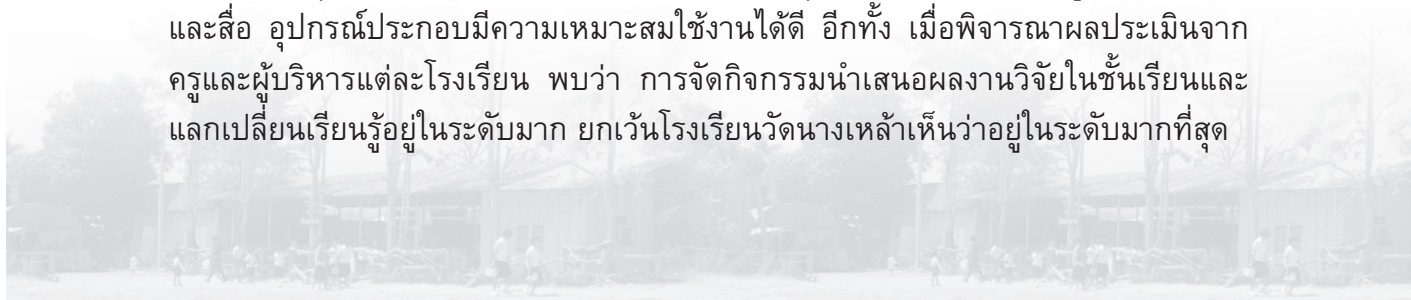
จากตาราง 2 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหาร ตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวมดำเนินงานได้ในระดับ ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ อีกทั้ง เมื่อพิจารณาผลประเมินจากครูและผู้บริหาร แต่ละโรงเรียน พบว่า การดำเนินงานอบรมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 3 ผลการประเมินการพัฒนาครู และผู้บริหาร กิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.16	.63	มาก
2. จำนวนเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสม	4.28	.68	มาก
3. สื่อ อุปกรณ์ประกอบมีความเหมาะสม ใช้งานได้ดี	4.56	.50	มากที่สุด
4. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ	4.59	.50	มากที่สุด
5. การให้คำแนะนำของวิทยากรเข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.47	.62	มาก
6. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนำเสนอ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.22	.66	มาก
7. ประสบการณ์ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.28	.58	มาก
โดยภาพรวม	4.37	.39	มาก
1. วัดพังก (ประชาพิทักษ์)	4.43	.20	มาก
2. วัดดีหลวง	4.06	.45	มาก
3. บ้านชะแม	4.43	.40	มาก
4. สมเด็จเจ้าพะโคะ	4.49	.23	มาก
5. วัดนางเหล้า	4.50	.40	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.37	.39	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของโรงเรียนเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวม ดำเนินงานได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับ มาก-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ และสื่อ อุปกรณ์ประกอบมีความเหมาะสม ใช้งานได้ดี อีกทั้ง เมื่อพิจารณาผลประเมินจาก ครูและผู้บริหารแต่ละโรงเรียน พบว่า การจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ยกเว้นโรงเรียนวัดนางเหล้าเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด



1.1.2 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครู ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของโรงเรียน
 เครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	4.23	.65	มาก
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	3.29	.82	มาก
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	4.04	.53	มาก
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	4.19	.57	มาก
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.73	.45	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.62	.50	มากที่สุด
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.19	.40	มาก
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.19	.40	มาก
โดยภาพรวม	4.23	.31	มาก
1. วัดพังก (ประชาพิทักษ์)	4.38	.34	มาก
2. วัดดีหลวง	4.07	.20	มาก
3. บ้านชะแม	4.25	.18	มาก
4. สมเด็จพระเจ้าพะโคะ	4.46	.40	มาก
5. วัดนางเหล้า	4.27	.32	มาก
โดยภาพรวม	4.23	.31	มาก



จากตาราง 4 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหาร ตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ และการบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย อีกทั้งเมื่อพิจารณาการประเมินจากครูและผู้บริหาร แต่ละโรงเรียน พบว่า การดำเนินงานอบรมอยู่ในระดับมาก

1.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม

1.2.1 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม

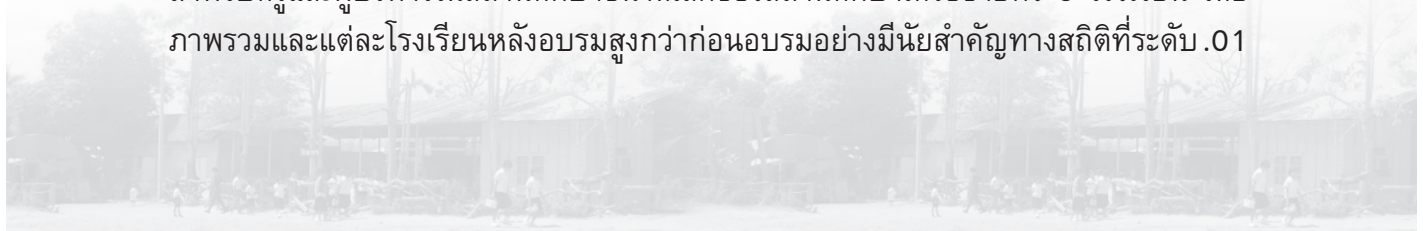
โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูและผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กก่อนอบรมกับหลังอบรมของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน

โรงเรียน	ก่อนอบรม			หลังอบรม			t
	N	\bar{X}	S.D.	N	\bar{X}	S.D.	
1. วัดพังก (ประชาพิทักษ์)	7	7.71	1.98	7	11.43	1.90	4.774**
2. วัดดีหลวง	9	8.00	2.50	9	10.56	1.33	3.337**
3. บ้านชะแม	5	8.60	.55	5	10.80	1.48	4.491**
4. สมเด็จเจ้าพะโคะ	4	8.75	.50	4	10.75	.500	4.899**
5. วัดนางเหล้า	7	8.14	.900	7	10.29	1.254	5.303**
โดยภาพรวม	32	8.16	1.648	32	10.75	1.391	8.439**

** p < .01

จากตาราง 5 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหาร ในการอบรมตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูและผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวมและแต่ละโรงเรียนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



1.2.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับ หลังอบรม โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครู ปรากฏผล ดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิง
ปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครู ก่อนอบรมกับหลังอบรม ของสถานศึกษา
เครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน

โรงเรียน	ก่อนอบรม			หลังอบรม			t
	N	\bar{x}	S.D.	N	\bar{x}	S.D.	
1. วัดพังก (ประชาพิทักษ์)							
1.1 ด้านองค์ประกอบ	6	9.50	.55	6	12.83	.41	15.811**
1.2 ด้านความสัมพันธ์	6	9.50	1.52	6	12.67	.52	4.227**
1.3 ด้านหลักการ	6	10.33	1.63	6	13.17	.98	7.059**
1.4 โดยรวม	6	29.33	3.61	6	38.67	1.37	7.278**
2. วัดดีหลวง							
2.1 ด้านองค์ประกอบ	11	10.55	1.37	11	13.09	2.17	5.600**
2.2 ด้านความสัมพันธ์	11	10.82	1.47	11	13.09	2.17	7.470**
2.3 ด้านหลักการ	11	11.55	1.81	11	13.36	2.11	5.590**
2.4 โดยรวม	11	32.91	4.18	11	39.55	6.33	8.287**
3. บ้านชะแม							
3.1 ด้านองค์ประกอบ	5	10.40	1.14	5	13.80	1.30	6.668**
3.2 ด้านความสัมพันธ์	5	10.20	1.10	5	13.40	2.07	4.824**
3.3 ด้านหลักการ	5	11.00	2.35	5	14.00	1.23	5.477**
3.4 โดยรวม	5	35.00	3.21	5	41.20	4.27	18.827**
4. สมเด็จเจ้าพะโคะ							
4.1 ด้านองค์ประกอบ	13	9.92	1.89	13	12.31	1.97	6.487**
4.2 ด้านความสัมพันธ์	13	10.62	2.26	13	11.69	3.01	1.125**
4.3 ด้านหลักการ	13	10.46	1.81	13	13.23	1.92	6.743**
4.4 โดยรวม	13	31.00	5.46	13	37.23	5.85	4.390**

** p < .01



ตาราง 6 (ต่อ)

โรงเรียน	ก่อนอบรม			หลังอบรม			t
	N	\bar{X}	S.D.	N	\bar{X}	S.D.	
5. วัดนางเหล้า							
5.1 ด้านองค์ประกอบ	6	10.67	.82	6	13.67	.52	11.619**
5.2 ด้านความสัมพันธ์	6	10.83	.98	6	13.50	1.05	4.000**
5.3 ด้านหลักการ	6	11.50	.84	6	14.67	.52	19.000**
5.4 โดยรวม	6	13.67	1.67	6	41.83	1.72	18.508**
6. โดยรวมทุกโรงเรียน							
6.1 ด้านองค์ประกอบ	41	10.20	1.40	41	12.98	1.70	14.656**
6.2 ด้านความสัมพันธ์	41	10.49	1.68	41	12.68	2.24	5.987**
6.3 ด้านหลักการ	41	10.95	1.75	41	13.56	1.67	13.672**
6.4 โดยรวม	41	31.63	4.24	41	39.22	5.06	13.369**

** $p < .01$

จากตาราง 6 พบว่า ความสามารถของครูในการอบรมตามโครงการ
 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของ
 สถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวมทุกโรงเรียนและแต่ละโรงเรียน ในด้าน
 การคิดวิเคราะห์โดยรวม ด้านองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ และด้านหลักการ หลังอบรม
 สูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



1.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร

1.3.1 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ปรากฏผลดังตาราง 7 -12

ตาราง 7 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน
(รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.50	.52	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.38	.50	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.38	.50	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.69	.70	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.06	.57	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.06	.57	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.81	.66	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.50	.63	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.05	.34	ดีมาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง 8 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ของสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนพังก (ประชาพิทักษ์)
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.33	.58	ดีมาก
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.67	.58	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.00	.00	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	3.67	.58	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	4.00	1.00	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.33	.58	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	4.00	.25	ดีมาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการ
 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูใน
 สถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนพังก (ประชาพิทักษ์) (รูปแบบร่วม : PDCA :
 Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
 ข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง ดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการกำหนด
 ขอบเขตการวิจัยดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้น
 การสรุป อภิปรายการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 9 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
ของสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนวัดดีหลวง
(รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	4.00	1.00	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.67	.58	ดีมากที่สุด
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.67	.58	ดีมากที่สุด
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	4.60	1.00	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.42	.19	ดีมาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการ
การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็กของโรงเรียนดีหลวง (รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model)
โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการ
ได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน การกำหนด
วัตถุประสงค์การวิจัย การจัดทำเครื่องมือ การวางแผนรวบรวมข้อมูล และการสรุป อภิปราย
การวิจัย ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง 10 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ของสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนบ้านชะแม
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.33	.58	ดีมาก
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	4.00	.00	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.00	1.00	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.33	.58	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.33	.58	ดีปานกลาง
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.00	.00	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	3.96	.47	ดีมาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการ
 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูใน
 สถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนบ้านชะแม (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)
 โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการ
 ได้ในระดับดีปานกลาง-ดีมาก ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย และการสรุป
 อภิปรายการวิจัย ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง 11 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
ของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
(รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.00	.00	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.00	.00	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.33	1.15	ดีปานกลาง
5. การจัดทำเครื่องมือ	3.67	.58	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	3.67	.58	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.67	.58	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.67	.58	ดีมาก
โดยภาพรวม	3.83	.40	ดีมาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง-ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นการศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับดีปานกลาง



ตาราง 12 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ของสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนวัดนางเหล้า
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.33	.58	ดีปานกลาง
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.00	.00	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.00	.00	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.67	.58	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.33	.58	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	4.04	.26	ดีมาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง-ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย การกำหนดขอบเขตการวิจัย ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นการศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม และการสรุป อภิปรายการวิจัย อยู่ในระดับดีปานกลาง



1.3.2 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะ เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครู ปรากฏผลดังตาราง 13 - 18

ตาราง 13 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
สอนคิด วิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
วิเคราะห์ของนักเรียนในสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน
(รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.30	.82	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.40	.82	ดีมาก
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.36	.80	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.76	.49	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.76	.49	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.51	.69	ดีมากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ
โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อ
พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบ
ร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)
เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการให้
ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์
ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง 14 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 สอนคิด วิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
 วิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	3.71	.83	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.00	.96	ดีมาก
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.14	.86	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.20	.83	ดีมาก

จากตาราง 14 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ
 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อ
 พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (รูปแบบ
 ร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อ
 พิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการให้
 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์
 ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง 15 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
สอนคิด วิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
วิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนวัดดีหลวง
(รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.43	.76	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.29	.91	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.86	.36	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.86	.36	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.60	.63	ดีมากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ
โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อ
พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนวัดดีหลวง (รูปแบบร่วม : PDCA :
Par Sathingpra Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
ข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่
ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การให้นักเรียน
มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับ
ดีมาก



ตาราง 16 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 สอนคิด วิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
 วิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านชะแม
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.57	.51	ดีมากที่สุด
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.66	.58	ดีมากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านชะแม (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุดทุกข้อรายการ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การประเมินการคิดวิเคราะห์ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์



ตาราง 17 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
สอนคิด วิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
วิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
(รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.00	.88	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.07	.92	ดีมาก
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.21	.89	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.37	.71	ดีมาก

จากตาราง 17 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง 18 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 สอนคิด วิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
 วิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนวัดนางเหล้า
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.79	.73	ดีมากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.74	.49	ดีมากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนวัดนางเหล้า (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุดทุกข้อรายการ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การประเมินการคิดวิเคราะห์ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์



1.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ปรากฏผลดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน
(รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.60	.55	มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา	4.20	.84	มาก
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป	3.60	.55	มาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา	4.80	.45	มากที่สุด
5. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.80	.45	มากที่สุด
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	.71	มาก
7. ความสามารถในการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	3.80	.45	มาก
8. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.20	.84	มาก
9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและตรงกับสภาพความต้องการ	3.80	.45	มาก
10. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.20	.45	มาก
โดยภาพรวม	4.20	.42	มาก



จากตาราง 19 พบว่า ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.18	.55	มาก
2. ผลการเรียนรู้ที่ท่านได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม	4.02	.59	มาก
2.1 ด้านความรู้/ความเข้าใจ	4.13	.65	มาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.92	.70	มาก
2.3 ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาฯ	4.05	.71	มาก
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน	4.05	.50	มาก
4. มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน	4.35	.58	มาก
5. มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย	4.13	.52	มาก
6. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน	4.13	.46	มาก
7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น	4.50	.72	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.15	.41	มาก



จากตาราง 20 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบรวม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด และการมีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบรวม PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	2.04	.60	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	1.97	.59	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	2.11	.73	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
2. ด้านการดำเนินการ	2.15	.42	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
3. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.13	.62	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
4. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.05	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
5. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	2.42	.60	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
6. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.18	.65	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
7. การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	2.03	.55	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2.26	.69	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
9. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	2.32	.58	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
10. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	2.08	.43	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
11. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	1.95	.52	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
3. ด้านการตรวจสอบ	2.13	.48	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
12. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.08	.54	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
13. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.32	.66	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
14. การนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	2.24	.59	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
15. การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุงซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	2.13	.67	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
16. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.87	.53	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. ด้านการปรับปรุง	2.08	.51	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
17. การนำไปใช้และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษา	2.05	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
18. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดี ในสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่าย	2.11	.56	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
โดยภาพรวม	2.12	.42	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม

จากตาราง 21 พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา
ของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Satingpra Model)
โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.12$) เมื่อ
พิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และ
ด้านการปรับปรุงอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม



1.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร ปรากฏผล ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบข ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน
 (รูปแบบร่วม : PDCA : par Sathingpra Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการพัฒนา	3.91	.43	ดีมาก
1.1 การฝึกอบรมตามโครงการ	4.04	.49	ดีมาก
1.1.1 การวางแผนการอบรม	3.99	.48	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	4.00	.65	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.04	.56	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	3.98	.69	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.96	.54	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.84	.64	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.76	.61	ดีมาก
4.3 วิทยากร	4.27	.65	ดีมาก
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	4.14	.60	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.09	.73	ดีมาก
2. เน้นให้ครูเรียนรู้จากการที่ปฏิบัติ	4.27	.72	ดีมาก
3. การนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	4.13	.69	ดีมาก
4. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.07	.72	ดีมาก
1.1.3 การติดตามผลตรวจสอบการฝึกอบรม	4.11	.54	ดีมาก
1. การนิเทศติดตามผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การฝึกอบรม	4.08	.50	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการนิเทศ	4.18	.65	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศ ติดตามผล	4.38	.61	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	4.09	.76	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.04	.74	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.09	.70	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.91	.67	ดีมาก
8. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.91	.63	ดีมาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.1.4 การปรับปรุง	3.88	.60	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา	3.91	.67	ดีมาก
2. มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.84	.71	ดีมาก
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน	3.90	3.88	.46
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน	.51	ดีมาก	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผน	3.93	.69	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.11	.68	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	3.93	.65	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.71	.56	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.67	.60	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.76	.61	ดีมาก
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.89	.62	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผน/ปฏิบัติการ	3.84	.67	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.87	.66	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.96	.64	ดีมาก
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.96	.53	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.89	.68	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แผนปฏิบัติการ	4.00	.64	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศติดตาม	4.02	.69	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	3.98	.66	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	3.96	.71	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.11	.71	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.87	.63	ดีมาก
8. จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.89	.57	ดีมาก
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.71	.51	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน	3.73	.58	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.69	.63	ดีมาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.77	.54	ดีมาก
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.83	.60	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.91	.67	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.91	.76	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	3.87	.66	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยด้านต่างๆ	3.73	.67	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.76	.68	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.71	.73	ดีมาก
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.83	.63	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.78	.67	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.84	.64	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.87	.66	ดีมาก
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.79	.60	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.81	.67	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการการนิเทศ	3.91	.70	ดีมาก
3. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.80	.69	ดีมาก
4. จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.76	.68	ดีมาก
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.63	.66	ดีมาก
1. ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/ วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.61	.72	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/ Good Practice	3.67	.77	ดีมาก



ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
2. บัณฑิต/เจ้าหน้าที่ที่เื่อต่อความสำเร็จของโครงการ พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.96	.50	ดีมาก
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	4.04	.62	ดีมาก
1. วิสัยทัศน์	4.21	.68	ดีมาก
2. ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	4.19	.77	ดีมาก
3. ภาวะผู้นำ	3.98	.64	ดีมาก
3.1 การจูงใจ	3.98	.72	ดีมาก
3.2 การสื่อสาร	3.90	.74	ดีมาก
3.3 การประสานงาน	4.05	.74	ดีมาก
3.4 การตัดสินใจ	3.93	.69	ดีมาก
3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00	.65	ดีมาก
4. ความรู้สู่ความสำเร็จ	3.98	.69	ดีมาก
5. เจตคติ ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.12	.64	ดีมาก
2.2 ครู	4.05	.62	ดีมาก
1. ความรู้/ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	3.95	.65	ดีมาก
2. เจตคติ/ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.98	.72	ดีมาก
3. การมีส่วนร่วม	4.18	.72	ดีมาก
4. คุณลักษณะที่เื่อต่อการพัฒนา	4.06	.68	ดีมาก
4.1 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.02	.72	ดีมาก
4.2 การใฝ่รู้	4.09	.70	ดีมาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.45	.78	ดีปานกลาง
1. การมีส่วนร่วม	3.43	.82	ดีปานกลาง
2. ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัยและพัฒนา	3.48	.88	ดีปานกลาง
2.4 คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย	4.36	.60	ดีมาก
1. การวางแผนการดำเนินงาน	4.37	.66	ดีมาก
2. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.21	.68	ดีมาก
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.26	.69	ดีมาก
4. การประสานงานกับสถานศึกษา	4.42	.63	ดีมาก
5. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.53	.63	ดีมากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	3.66	.86	ดีมาก
1. การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.77	.90	ดีมาก
2. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.56	.91	ดีมาก
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.29	.93	ดีปานกลาง
1. การมีส่วนร่วม	3.33	.92	ดีปานกลาง
2. การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.26	1.03	ดีปานกลาง
2.7 บริบทการทำงาน	3.80	.64	ดีมาก
1. นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.84	.84	ดีมาก
2. วัฒนธรรมองค์กร	3.81	.70	ดีมาก
3. ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.79	.74	ดีมาก
4. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.77	.65	ดีมาก
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.92	.70	ดีมาก
1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.95	.71	ดีมาก
2. การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.89	.72	ดีมาก
โดยภาพรวม	3.93	.43	ดีมาก

จากตาราง 22 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) พบว่า โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.91$)

1.1 ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 3.99$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.14$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.11$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.88$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก



1.2 ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$) การดำเนินการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.89$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.96$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.71$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.3 ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.77$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.83$) การดำเนินการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.83$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.79$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.63$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2. ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.05$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.36$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ($\bar{X} = 3.66$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$) และปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้อในชุมชน ($\bar{X} = 3.92$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.45$) และปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.29$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง



**ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ
 2555 ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
 โดยใช้รูปแบบ PDCA : PSC2E Model**

**2.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ปรากฏผล
 ดังตาราง 23**

ตาราง 23 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการผลิตสื่อและ
 การใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	3.57	.79	มาก
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	3.43	.98	ปานกลาง
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	4.00	.00	มาก
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	4.29	.49	มาก
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.86	.38	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.57	.53	มากที่สุด
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.57	.53	มากที่สุด
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.29	.49	มาก
โดยภาพรวม	4.20	.14	มาก

จากตาราง 23 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมาก-มากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย และความรู้ที่ได้รับ ส่วนจำนวนวันอบรมเหมาะสมในระดับปานกลาง



2.2 ประเมินผลงานของครู ในการพัฒนาอบรมครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 24

ตาราง 24 ประเมินผลงานของครู ในการพัฒนาอบรมตามโครงการผลิตสื่อ และใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)

ข้อรายการประเมิน	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		ครั้งที่ 3		ครั้งที่ 4		โดยรวม			
		S.D.		S.D.		S.D.		S.D.	S.D.	ร้อยละ	ความหมาย	
1. เนื้อหาสาระ	8.00	2.00	8.20	2.05	7.20	1.92	8.00	2.00	7.85	1.86	78.50	ดี
2. รูปแบบ	8.40	0.55	7.60	2.07	6.60	1.52	7.60	1.52	7.55	1.34	75.50	ดี
3. ความสวยงาม	8.40	1.52	6.60	1.52	6.80	1.30	6.80	1.10	7.15	1.29	71.50	ดี
4. ความคิดสร้างสรรค์	7.80	1.10	7.00	2.00	6.60	1.52	7.40	1.67	7.20	1.52	72.00	ดี
5. ความน่าสนใจในการนำเสนอ	7.40	1.14	6.80	1.64	6.60	1.52	7.00	1.41	6.95	1.37	69.50	ปานกลาง
โดยรวม	8.00	1.12	7.24	1.60	6.76	1.51	7.36	1.44	7.34	1.38	73.40	ดี

หมายเหตุ คะแนนเต็มแต่ละข้อรายการประเมิน 10 คะแนน

จากตาราง 24 พบว่า ผลงานของครูในการอบรมตามโครงการผลิตสื่อ และใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 7.34$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบ ความสวยงาม ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความน่าสนใจในการนำเสนออยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังกก (ประชาพิทักษ์)
 (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.33	.58	ดีปานกลาง
2. การนำสื่อ e-learning มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.33	1.15	ดีปานกลาง
3. การใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.33	1.15	ดีปานกลาง
4. การนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการใช้สื่อ	2.67	.58	ดีปานกลาง
5. การประเมินการใช้สื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.00	1.00	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	3.13	.81	ดีปานกลาง

จากตาราง 25 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังกก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลางทุกประเด็น



2.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ปรากฏผลดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังกก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.00	.00	มาก
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา	3.00	.00	ปานกลาง
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป	3.00	.00	ปานกลาง
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา	4.00	.00	มาก
5. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.00	.00	มาก
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.00	.00	ปานกลาง
7. ความสามารถในการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	3.00	.00	ปานกลาง
8. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.00	.00	มาก
9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและตรงกับสภาพความต้องการ	3.00	.00	ปานกลาง
10. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.00	.00	มาก
โดยภาพรวม	3.50	.00	มาก



จากตาราง 26 พบว่า ผลประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังกก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง-มาก ซึ่งความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดกับผู้เรียน การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ผลงาน ชิ้นงาน บทความหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

1. ครูมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน จัดทำนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน 3 เรื่อง
2. ครูจัดทำสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน จำนวน 5 คน
3. ได้มุมการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน

ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม

1. ชุมชนยินดีให้ความร่วมมือ ดีใจที่มหาวิทยาลัยทักษิณมาพัฒนาครูและผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น

1. ครูไม่ค่อยมีเวลาเนื่องจากภาระงานมาก และควรดำเนินโครงการนี้ต่อไป



2.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู ปรากฏผลดังตาราง 27

ตาราง 27 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.00	.00	มาก
2. ผลการเรียนรู้ที่ท่านได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม	3.83	.19	มาก
2.1 ด้านความรู้/ความเข้าใจ	4.00	.00	มาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.50	.58	มาก
2.3 ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาฯ	4.00	.00	มาก
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน	3.50	.58	มาก
4. มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน	4.25	.50	มาก
5. มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย	3.75	.50	มาก
6. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน	4.00	.00	มาก
7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น	4.50	.58	มากที่สุด
โดยภาพรวม	3.94	.14	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด และการมีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนและมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ผลงาน/ชิ้นงาน/บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนา

เค้าโครงการวิจัย แบบทดสอบ แบบเขียนทักษะการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกด ไม่ตรงมาตรา แบบฝึกความพร้อมการคัดลายมือ ชุดฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์นิทานคุณธรรมสำหรับเด็ก แบบฝึกการสร้างภาพจากตัวเลข การทำ E-book 1 เรื่องแบบฝึกการอ่านคิดวิเคราะห์

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของครูจากการเข้าร่วมพัฒนา

1. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนและชุมชน

- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร และกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้บริหาร

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของความเป็นครู

- รู้จักค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันยุคทันสมัยทันเหตุการณ์

- ได้นำความรู้ความเข้าใจพร้อมพัฒนาไปใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาครบทุกด้าน

- เกิดการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนด้านการอ่านคิดวิเคราะห์

- เกิดการจัดทำ E-book

3. ความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

- การใช้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ให้ทันเทคโนโลยี

- สามารถกระตุ้นจินตนาการและความคิดของนักเรียนได้ดีขึ้นทำให้นักเรียนเกิดการฝึกอ่านหนังสือ ทั้งในห้องเรียนและห้องสมุด

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

- มีความคิดริเริ่ม จัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

- สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้พอสมควร



ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- นักเรียนมีความตั้งใจเรียนมีความใฝ่เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รู้จักสังเกต รู้จักคิด รักการอ่าน การเรียนมีการพัฒนาขึ้น
- นักเรียนได้รับการปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม แก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ โดยใช้หลักการคิดวิเคราะห์ และการใช้นวัตกรรมที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน
- พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนได้มากขึ้น และดีขึ้นมาก
- ทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำได้ดีขึ้น และเขียนคำยากได้มากขึ้น
- ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นและมีความสนใจ ฟังพอใจในการเรียน โดยใช้ E- book มาก

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร

- นักเรียนมีการพัฒนาขึ้นหลังจากครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครู เนื่องจากได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- นักเรียนมีความรับผิดชอบการเรียนมากขึ้น
- วิชาภาษาไทย นักเรียน อ่านคำ ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

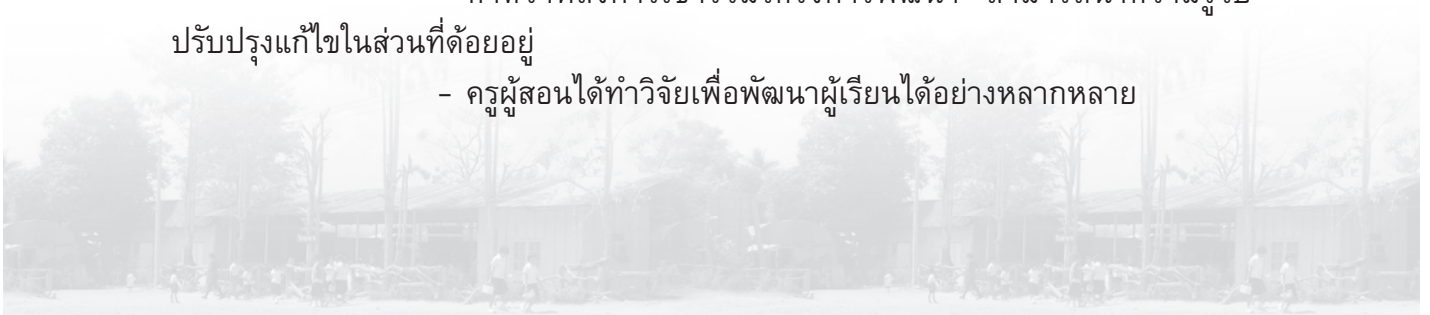
ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร

- ชุมชนมีความมั่นใจและร่วมมือในการพัฒนานักเรียนของครู
- ผู้ปกครองมีความพึงพอใจที่เห็นพฤติกรรมของนักเรียนในทางที่ดี

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร

- โรงเรียนมีแนวทางในการสร้างชิ้นงาน ผลงานที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ประเมินได้รับรู้ว่า โรงเรียนมีการจัดทำอะไร อย่างไร ผลเป็นอย่างไร
- คาดว่าหลังการเข้าร่วมโครงการพัฒนา สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ด้อยอยู่
- ครูผู้สอนได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย



- ครูผู้สอนได้จัดกิจกรรมคิดวิเคราะห์ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ผลเป็นที่น่าพอใจ

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ

- ผลการประเมินภายใน ถ้าบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนา ย่อมส่งผลต่อนักเรียน ทำให้ผลการประเมินดีขึ้น

2.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ ปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 28 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	1.88	.25	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	1.75	.50	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
2. ด้านการดำเนินการ	2.19	.23	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
3. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
4. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
5. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	2.25	.50	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
6. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.25	.50	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
7. การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	2.50	.58	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2.25	.5	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
9. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	2.50	.58	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
10. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
11. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
3. ด้านการตรวจสอบ	2.05	.10	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
12. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
13. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
14. การนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	2.25	.50	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
15. การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุงซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
16. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. ด้านการปรับปรุง	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
17. การนำไปใช้และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษา	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
18. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดี ในสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่าย	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
โดยภาพรวม	2.10	.11	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม

จากตาราง 28 พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา โรงเรียน
 วัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้
 แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม (\bar{X} = 2.10) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้าน
 การวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และ ด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ใน
 ระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ยกเว้น ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับ
 การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและ
 พัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
 ปฏิบัติได้อย่างดีมาก



2.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร ปรากฏผลดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
(PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการพัฒนา	3.87	.35	ดีมาก
1.1 การฝึกอบรมตามโครงการ	3.98	.41	ดีมาก
1.1.1 การวางแผนการอบรม	4.03	.45	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	4.00	.71	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.80	.45	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.00	.71	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	4.13	.69	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	4.20	.84	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.80	.84	ดีมาก
4.3 วิทยากร	4.40	.55	ดีมาก
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	4.00	.56	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.00	.71	ดีมาก
2. เน้นให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติ	4.20	.84	ดีมาก
3. การนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	3.80	.45	ดีมาก
4. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.00	.71	ดีมาก
1.1.3 การติดตามผลตรวจสอบการฝึกอบรม	4.00	.42	ดีมาก
1. การนิเทศติดตามผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การฝึกอบรม	4.01	.44	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการนิเทศ	4.00	.71	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศ ติดตามผล	4.20	.45	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	4.40	.55	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.20	.45	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.00	.00	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.60	.55	ดีมาก
8. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.60	.55	ดีมาก



ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.1.4 การปรับปรุง	3.70	.27	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา	3.60	.55	ดีมาก
2. มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.80	.55	ดีมาก
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน	3.32	.22	ดีปานกลาง
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.28	.39	ดีปานกลาง
1. การประชุมจัดทำแผน	3.20	.45	ดีปานกลาง
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.20	.45	ดีปานกลาง
3. การสร้างความเข้าใจ	3.40	.55	ดีปานกลาง
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.30	.45	ดีปานกลาง
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.20	.45	ดีปานกลาง
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.40	.55	ดีปานกลาง
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.53	.51	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผน/ปฏิบัติการ	3.40	.55	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.60	.55	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.60	.55	ดีมาก
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.25	.29	ดีปานกลาง
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.20	.45	ดีปานกลาง
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แผนปฏิบัติการ	3.40	.55	ดีปานกลาง
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศติดตาม	3.40	.55	ดีปานกลาง
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	3.20	.45	ดีปานกลาง
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	3.20	.45	ดีปานกลาง
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.60	.55	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	2.80	.45	ดีปานกลาง
8. จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.20	.45	ดีปานกลาง
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.40	.42	ดีปานกลาง
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน	3.20	.45	ดีปานกลาง
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.60	.55	ดีมาก

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.53	.36	ดีมาก
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.40	.42	ดีปานกลาง
1. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.40	.55	ดีปานกลาง
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.40	.55	ดีปานกลาง
3. การสร้างความเข้าใจ	3.40	.55	ดีปานกลาง
4. การเตรียมปัจจัยด้านต่าง ๆ	3.40	.55	ดีปานกลาง
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.40	.55	ดีปานกลาง
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.40	.55	ดีปานกลาง
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.73	.43	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.60	.55	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.80	.45	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.80	.45	ดีมาก
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.65	.45	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	4.00	.71	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการการนิเทศ	3.80	.45	ดีมาก
3. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.60	.55	ดีมาก
4. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาได้ดีขึ้น	3.20	.45	ดีปานกลาง
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.30	.27	ดีปานกลาง
1. ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/ วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.20	.45	ดีปานกลาง
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/ Good Practice	3.40	.55	ดีปานกลาง

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.39	.33	ดีปานกลาง
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.35	.50	ดีปานกลาง
1. วิสัยทัศน์	3.80	.45	ดีมาก
2. ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	3.20	.84	ดีปานกลาง
3. ภาวะผู้นำ	3.32	.48	ดีปานกลาง
3.1 การจูงใจ	3.20	.84	ดีปานกลาง
3.2 การสื่อสาร	3.40	.55	ดีปานกลาง
3.3 การประสานงาน	3.60	.55	ดีมาก
3.4 การตัดสินใจ	3.20	.45	ดีปานกลาง
3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.20	.45	ดีปานกลาง
4. ความรู้สู่ความสำเร็จ	3.00	.71	ดีปานกลาง
5. เจตคติ ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.60	.55	ดีมาก
2.2 ครู	3.64	.50	ดีมาก
1. ความรู้/ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	3.80	.45	ดีมาก
2. เจตคติ/ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.60	.55	ดีมาก
3. การมีส่วนร่วม	3.60	.55	ดีมาก
4. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา	3.60	.55	ดีมาก
4.1 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.60	.55	ดีมาก
4.2 การใฝ่รู้	3.60	.55	ดีมาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา	2.20	.84	ดีน้อย
1. การมีส่วนร่วม	2.20	.84	ดีน้อย
2. ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัยและพัฒนา	2.20	.84	ดีน้อย
2.4 คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย	4.68	.46	ดีมากที่สุด
1. การวางแผนการดำเนินงาน	4.80	.45	ดีมากที่สุด
2. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.60	.55	ดีมากที่สุด
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.60	.55	ดีมากที่สุด
4. การประสานงานกับสถานศึกษา	4.60	.55	ดีมากที่สุด
5. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.80	.45	ดีมากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

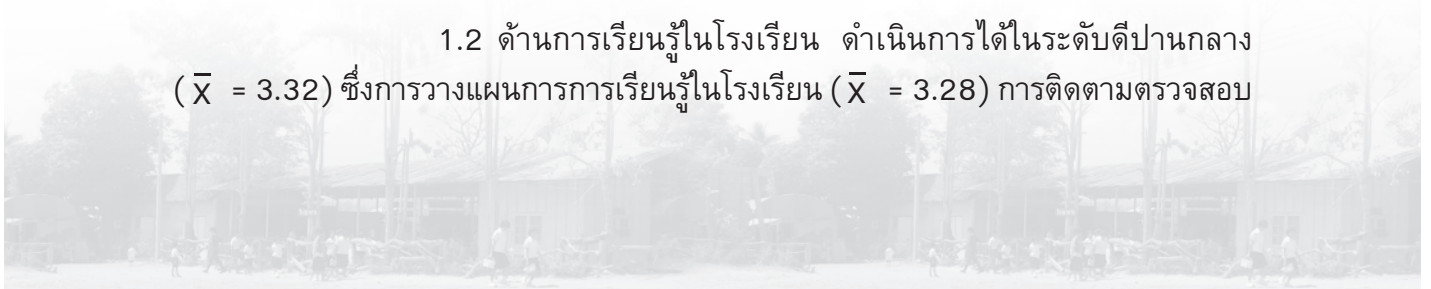
ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	2.70	1.04	ดีน้อย
1. การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.00	1.23	ดีปานกลาง
2. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	2.40	.90	ดีน้อย
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	2.20	.84	ดีน้อย
1. การมีส่วนร่วม	2.20	.84	ดีน้อย
2. การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	2.20	.84	ดีน้อย
2.7 บริบทการทำงาน	3.25	4.33	ดีน้อย
1. นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.40	.55	ดีน้อย
2. วัฒนธรรมองค์กร	3.20	.45	ดีน้อย
3. ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.20	.45	ดีน้อย
4. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.20	.45	ดีน้อย
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.00	.00	ดีน้อย
1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.00	.00	ดีน้อย
2. การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.00	.00	ดีน้อย
โดยภาพรวม	3.54	.17	ดีมาก

จากตาราง 29 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) พบว่า โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.87$)

1.1 ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.98$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 4.03$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.00$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.00$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.70$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.2 ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.28$) การติดตามตรวจสอบ



การเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.25$) และการปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.40$)
 ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง ส่วนการดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.53$)
 ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.3 ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งการดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.73$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.65$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนการวางแผนการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.40$) และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.30$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

2. ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.39$) ซึ่งปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 3.64$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.68$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.35$) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.20$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ($\bar{X} = 2.70$) ปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 2.20$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.25$) และ ปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 3.00$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ประทับใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- เกิดมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- ครูมีความรู้และทักษะในการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- ความพร้อมและความเต็มใจของวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้

ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- ภาระงานมาก ระยะเวลาในการทำโครงการมีน้อย
- ความยากของการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
- ผู้บริหารขาดการติดตาม ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดและครูบางคนไม่ให้ความสำคัญ



การที่ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาผู้เรียน

- ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนครบทุกด้าน
- นำ E-book ไปใช้สอนให้นักเรียนรู้จักเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ขยายสู่สถานศึกษา

- ให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้
- ควรอบรมในช่วงปิดภาคเรียน

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดดีหลวง โดยใช้รูปแบบ PDCA : PSC2E Model

3.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ปรากฏผลดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ โรงเรียนวัดดีหลวง

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	4.14	.54	มาก
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	4.00	.68	มาก
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	3.79	.70	มาก
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	4.36	.75	ปานกลาง
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.79	.43	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.43	.65	มาก
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.50	.52	มากที่สุด
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.50	.65	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.31	.35	มาก



จากตาราง 30 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหาร ตามโครงการการส่งเสริม
 ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่ โรงเรียนวัดดีหลวง โดยภาพรวมดำเนินการได้
 ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด
 ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด คือ วิทยาการมีความรู้ความสามารถ ความรู้ที่ได้รับ
 และความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ส่วนสื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้
 อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม ปรากฏผลดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการ
 การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่ โรงเรียนวัดดีหลวง

ช่วงเวลา	N	\bar{x}	S.D.	T
ก่อนอบรม	10	5.80	.79	3.857**
หลังอบรม	10	6.70	.82	

** $p < .01$

จากตาราง 31 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหาร ในการอบรม
 ตามโครงการการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่ โรงเรียนวัดดีหลวง
 หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



3.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
ในการพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA: PSC2E Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การค้นหาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะนำมาบูรณาการ	4.75	.50	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ในสาระการเรียนรู้	4.00	.00	ดีมาก
3. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	.00	ดีมาก
4. การออกแบบกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	.00	ดีมาก
5. การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	.00	ดีมาก
6. การนำสู่การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	2.25	.50	ดีน้อย
7. การให้ความสำคัญกับการบูรณาการภูมิปัญญา ท้องถิ่นสู่การเรียนการสอน	4.50	.58	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	3.93	.18	ดีมาก

จากตาราง 32 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการ
การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E
Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก (\bar{x} = 3.93) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า
ดำเนินการได้ในระดับดีน้อย-ดีมากที่สุด ซึ่งการค้นหาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะนำมาบูรณาการ
และการให้ความสำคัญกับการบูรณาการภูมิปัญญา ท้องถิ่นสู่การเรียนการสอน ดำเนินการ
ได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นการนำสู่การจัดการเรียนรู้
ให้แก่ผู้เรียน อยู่ในระดับดีน้อย

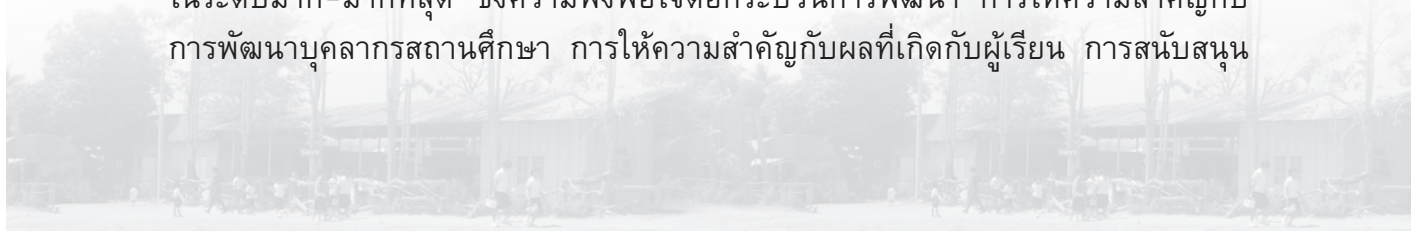


3.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ
 ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา
 ของโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	5.00		มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา	4.00		มาก
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00		มาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา	5.00		มากที่สุด
5. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	5.00		มากที่สุด
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00		มาก
7. ความสามารถในการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ	4.00		มาก
8. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	5.00		มากที่สุด
9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และตรงกับสภาพความต้องการ	4.00		มาก
10. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการ ประกันคุณภาพสถานศึกษา	5.00		มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.50		มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่า ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน การสนับสนุน



ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการประกัน
 คุณภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลงาน ชิ้นงาน บทความหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

- ครูมีผลงานพัฒนานวัตกรรมด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน 9 คน เกี่ยวข้อง
 กับแบบทักษะการอ่าน สะกดคำที่มีต่อความสามารถสะกดคำ แบบฝึกทักษะการเขียน
 สะกดคำที่ไม่ตรงตามมาตรา การใช้แบบเสริมทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านออกเสียง ร ล
 การใช้นิทานในวิชาศิลปะศึกษา การใช้เอกสารประกอบการเรียน เป็นต้น

- สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น
 “หลักสูตรมหัศจรรย์ศาลโตนด”

- ได้มุมการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน

ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม

- ชุมชนให้ความร่วมมือในสถานศึกษาในระดับดีมาก สนับสนุนทุน
 การศึกษา ร่วมพัฒนาสถานศึกษาและสิ่งแวดล้อม

ผลการประเมินสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรม

- สถานศึกษามีผลงานเค้าโครงวิจัยเพิ่มมากขึ้น
- มีแหล่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- ครูพัฒนาตัวเองมากยิ่งขึ้น
- นักเรียนได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น

- ควรดำเนินการโครงการนี้อีกอย่างต่อเนื่อง
- ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นในทุกกิจกรรมที่จัด



3.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู ปรากฏผลดังตาราง 34

ตาราง 34 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.00	.43	มาก
2. ผลการเรียนรู้ที่ท่านได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม	3.97	.63	มาก
2.1 ด้านความรู้/ความเข้าใจ	4.00	.60	มาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.92	.767	มาก
2.3 ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาฯ	4.00	.85	มาก
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน	4.08	.29	มาก
4. มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน	4.25	.62	มาก
5. มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย	4.33	.49	มาก
6. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน	4.33	.49	มาก
7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น	4.58	.52	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.17	.36	มาก

จากตาราง 34 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน และ การมีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ



ผลงาน/ชิ้นงาน/บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนา

- การพัฒนาเค้าโครงการวิจัย การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้การวิจัย เกี่ยวกับการใช้แบบฝึกทักษะการอ่าน คำ ร ,ล การเปลี่ยนตัวสะกดในมาตราตัวสะกดคำ การใช้นิทานในวิชาศิลปะ สื่อสามมิติ แบบฝึกหัดการอ่านเขียนสอนตัวเลข ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน การจัดการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมการสอนวิทยาศาสตร์เพื่อสร้าง แรงบันดาลใจ

- การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์แก่นักเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการคิดวิเคราะห์ แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สาระท้องถิ่น แผนการสอน

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนา

1. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนและชุมชน

- มีความสัมพันธ์อันดีกับครูในเครือข่ายและวิทยากร
- ผู้บริหารให้คำแนะนำ และการช่วยเหลือเป็นอย่างดี ในการพัฒนา
- ชุมชนให้การสนับสนุนด้วยดี

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของความเป็นครู

- สามารถแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนและการฝึกทักษะการสอนคิด

วิเคราะห์

- ครูรู้จักนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้
- ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความรู้ในด้านการสอน

ได้ดีขึ้น

- มีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- มีความรอบรู้ ประสพการณ์ในการทำวิจัย สามารถนำกระบวนการวิจัย

ไปช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน

- สามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำวิจัยได้

3. ความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็น องค์ความรู้ใหม่

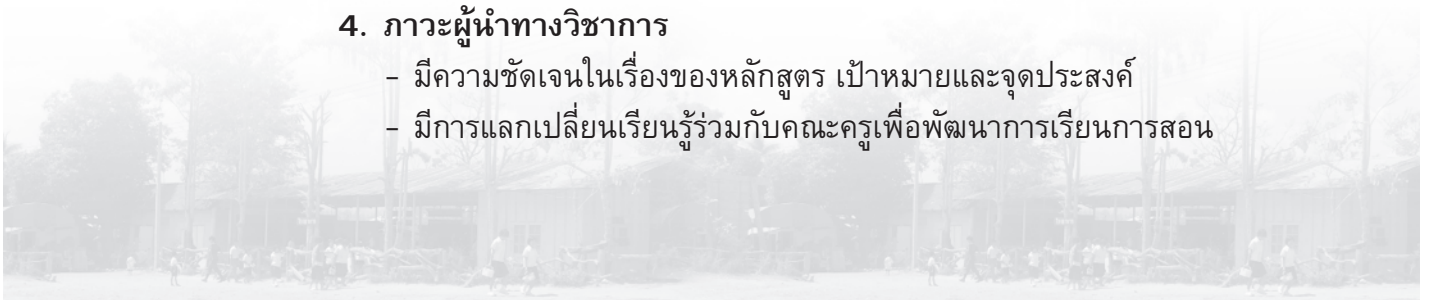
- มีแนวคิดกระบวนการสอนที่หลากหลาย
- ได้รับความรู้การวิจัยและนำมาสร้างนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาให้กับ

ผู้เรียน

- นำความรู้ไปใช้กับนักเรียนให้เกิดองค์ความรู้อย่างยั่งยืน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

- มีความชัดเจนในเรื่องของหลักสูตร เป้าหมายและจุดประสงค์
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน



- สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนเครือข่ายได้
- มีความรู้ด้านการเขียนรายงานวิจัย
- สามารถให้คำแนะนำและเผยแพร่แก่ผู้ที่ร่วมงานได้

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
- นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเองมายิ่งขึ้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก นักเรียนมีความสามัคคี อยากรู้อยากเห็นในนวัตกรรมที่ครูนำมาใช้
- นักเรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์
- นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
- นักเรียนมีความสุขในการเรียนการสอน มีการจัดระเบียบวินัยภายในห้องเรียน

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- นักเรียนรู้จักจำแนก แยกแยะ สามารถนำไปใช้กับชีวิตประจำวันได้
- นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม
- นักเรียนมีการวางแผนในการทำงานดีขึ้น
- นักเรียนมีความกระตือรือร้นและกระบวนความคิดทางวิทยาศาสตร์ที่ดีขึ้น
- นักเรียนมีการอ่านการเขียนได้มากขึ้น และดีขึ้น
- นักเรียนมีการพัฒนาการที่ดีขึ้น

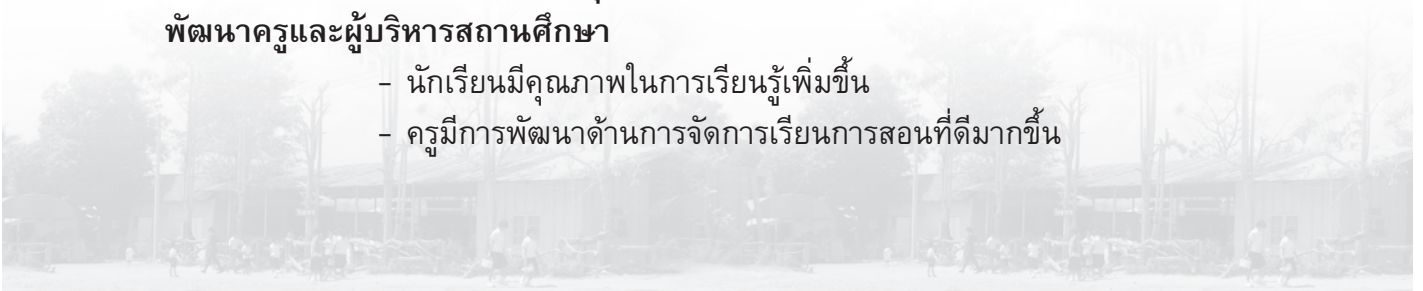
ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกันพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- ชุมชนมีความยินดีและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ เข้าร่วมกิจกรรมร่วมมือกับโรงเรียน
- มีความเชื่อมั่นในการทำงานกับครูและผู้บริหารฯ
- ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- นักเรียนมีคุณภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- ครูมีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนที่ดีมากขึ้น



- มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ

- ควรมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
- หลังพัฒนาต้องมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ควรมีระยะเวลาในการสร้างนวัตกรรมให้มากกว่านี้
- ควรใช้เครื่องมือประเมินหลังจากพัฒนาไปอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา
- อยากให้มีโครงการนี้อีกและต่อเนื่อง

3.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ ปรากฏผลดังตาราง 35

ตาราง 35 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	2.00	.41	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	1.90	.32	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	2.10	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
2. ด้านการดำเนินการ	2.26	.54	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
3. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.50	.71	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
4. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.50	.71	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
5. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	2.70	.68	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
6. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.20	.79	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
7. การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	1.80	.42	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2.40	.84	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
9. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	2.30	.68	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
10. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	2.00	.47	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
11. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	1.90	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
3. ด้านการตรวจสอบ	2.24	.60	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
12. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1.90	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
13. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.50	.71	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
14. การนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	2.50	.71	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
15. การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุงซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	2.40	.84	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
16. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.90	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. ด้านการปรับปรุง	2.00	.53	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
17. การนำไปใช้และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษา	1.90	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
18. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดี ในสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่าย	2.10	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
โดยภาพรวม	2.19	.49	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม

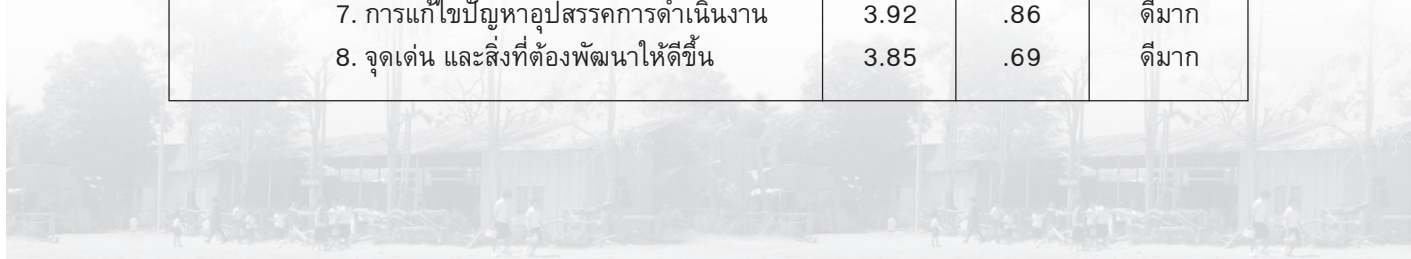
จากตาราง 35 พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียน
วัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้
และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้าน
การดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่
ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ยกเว้นด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย
ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้ การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน
ด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ การกำหนด
เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การประเมินความก้าวหน้า
ของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน และการนำ
ผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ปฏิบัติได้อย่างดีมาก



3.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ปรากฏผล ดังตาราง 36

ตาราง 36 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดดีหลวง
 (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการพัฒนาฯ	3.87	.35	ดีมาก
1.1 การฝึกอบรมตามโครงการ	3.88	.45	ดีมาก
1.1.1 การวางแผนการอบรม	3.82	.46	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	3.77	.44	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.85	.56	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	3.92	.64	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.79	.48	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.96	.48	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.69	.48	ดีมาก
4.3 วิทยากร	4.00	.71	ดีมาก
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.94	.60	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.92	.86	ดีมาก
2. เน้นให้ครูเรียนรู้จากการที่ปฏิบัติ	4.15	.69	ดีมาก
3. การนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพ การจัดการ เรียนรู้	4.00	.71	ดีมาก
4. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.70	.75	ดีมาก
1.1.3 การติดตามผลตรวจสอบการฝึกอบรม	3.97	.57	ดีมาก
1. การนิเทศติดตามผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การฝึกอบรม	3.91	.47	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการนิเทศ	4.08	.64	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศ ติดตามผล	4.38	.51	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	3.85	.90	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	3.85	.69	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.69	.63	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.92	.86	ดีมาก
8. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.85	.69	ดีมาก



ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.1.4 การปรับปรุง	3.65	.55	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา	3.77	.60	ดีมาก
2. มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.54	.66	ดีมาก
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน	3.90	.66	ดีมาก
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.88	.47	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผน	3.69	.75	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.15	.56	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	3.92	.64	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.80	.56	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.77	.60	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.85	.69	ดีมาก
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.92	.55	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผน/ปฏิบัติการ	3.92	.64	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.85	.56	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.00	.58	ดีมาก
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน	4.00	.45	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม	4.00	.58	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แผนปฏิบัติการ	4.08	.64	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศติดตาม	3.92	.64	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	4.00	.58	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.08	.64	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.08	.76	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.92	.28	ดีมาก
8. จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.92	.49	ดีมาก
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.58	.53	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน	3.62	.51	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.54	.78	ดีมาก

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.82	.44	ดีมาก
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.93	.43	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.08	.49	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.08	.64	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.00	.41	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยด้านต่างๆ	3.76	.56	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.85	.56	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.69	.63	ดีมาก
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.87	.65	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.77	.73	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.92	.64	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.92	.64	ดีมาก
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.71	.55	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.77	.60	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการการนิเทศ	3.69	.63	ดีมาก
3. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.62	.65	ดีมาก
4. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาได้ดีขึ้น	3.77	.60	ดีมาก
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.65	.47	ดีมาก
1. ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/ วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.69	.63	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/ Good Practice	3.62	.65	ดีมาก



ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.77	.32	ดีมาก
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.93	.46	ดีมาก
1. วิสัยทัศน์	4.08	.67	ดีมาก
2. ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	4.09	.54	ดีมาก
3. ภาวะผู้นำ	3.88	.43	ดีมาก
3.1 การจูงใจ	3.90	.57	ดีมาก
3.2 การสื่อสาร	3.80	.42	ดีมาก
3.3 การประสานงาน	4.00	.67	ดีมาก
3.4 การตัดสินใจ	3.70	.48	ดีมาก
3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00	.47	ดีมาก
4. ความรู้สู่ความสำเร็จ	3.80	.42	ดีมาก
5. เจตคติ ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.00	.47	ดีมาก
2.2 ครู	3.76	.39	ดีมาก
1. ความรู้/ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	3.55	.52	ดีมาก
2. เจตคติ/ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.62	.51	ดีมาก
3. การมีส่วนร่วม	4.00	.71	ดีมาก
4. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา	3.88	.36	ดีมาก
4.1 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.85	.38	ดีมาก
4.2 การใฝ่รู้	3.92	.49	ดีมาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.67	.72	ดีมาก
1. การมีส่วนร่วม	3.75	.75	ดีมาก
2. ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัยและพัฒนา	3.58	1.00	ดีมาก
2.4 คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย	3.97	.36	ดีมาก
1. การวางแผนการดำเนินงาน	4.00	.43	ดีมาก
2. การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.83	.58	ดีมาก
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	3.75	.45	ดีมาก
4. การประสานงานกับสถานศึกษา	4.00	.426	ดีมาก
5. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.25	.45	ดีมาก

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	3.29	.89	ดีมาก
1. การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.42	1.08	ดีมาก
2. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.17	.84	ดีปานกลาง
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.17	.62	ดีปานกลาง
1. การมีส่วนร่วม	3.25	.45	ดีปานกลาง
2. การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.08	.90	ดีปานกลาง
2.7 บริบทการทำงาน	3.67	.44	ดีมาก
1. นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.50	1.00	ดีมาก
2. วัฒนธรรมองค์กร	3.67	.65	ดีมาก
3. ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.67	.49	ดีมาก
4. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.83	.389	ดีมาก
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.96	.59	ดีมาก
1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.00	.58	ดีมาก
2. การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.92	.64	ดีมาก
โดยภาพรวม	3.80	.30	ดีมาก

จากตาราง 36 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) พบว่า โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.87$)

1.1 ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.88$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 3.82$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.94$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.97$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.65$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก



1.2 ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$) การดำเนินการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.92$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.58$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.3 ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.82$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.93$) การดำเนินการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.87$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.71$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.65$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2. ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.77$) ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 3.76$) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.67$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.97$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) และ ปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้อในชุมชน ($\bar{X} = 3.96$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ($\bar{X} = 3.29$) และปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.17$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ประทับใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- การพัฒนาหลักสูตรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในเครือข่ายความร่วมมือของครูในเครือข่าย
- มีความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปรับปรุงนวัตกรรมแก้ปัญหาแก่นักเรียนได้
- วิทยากร มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด
- การพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์
- ความร่วมมือของครูในเครือข่าย
- การนิเทศติดตามผลของคณะผู้วิจัยและวิทยากร



ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- ภาระงานมีมาก ติดภาระในการสอนนักเรียนในห้องเรียน ไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างเต็มที่
- ระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีน้อย

การที่ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนา ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาผู้เรียน

- ได้ศึกษาค้นคว้าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน นำไปสู่การวิจัย
ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้
- สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียน
- การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนคิดวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา ไปใช้ขยายสู่สถานศึกษา

- ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่น
- ให้สถานศึกษาดำเนินการในลักษณะโรงเรียนคู่ขนาน
- เน้นงานปัจจุบันกับงานที่รับมาใหม่มีความสอดคล้องกัน
- ให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและติดตามผล
- ควรใช้เวลาในช่วงปิดการเรียนทำโครงการ



ตอนที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนบ้านชะแม โดยใช้รูปแบบ PDCA : SDL Program Development Model

4.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4.1.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ ปราบกฏผลดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	3.50	.71	มาก
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	3.50	.71	มาก
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	4.00	1.41	มาก
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	4.00	1.41	มาก
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.50	.71	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.00	.00	มาก
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.00	.00	มาก
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	3.50	.71	มาก
โดยภาพรวม	3.88	.53	มาก

จากตาราง 37 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหารฯ ตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ



4.1.2 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการ
 การพัฒนารูปแบบนิเทศ ภายในสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนา
 รูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม
 (PDCA: SDL Program Development Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	5.00	.00	มากที่สุด
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	3.33	.58	ปานกลาง
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	5.00	.00	มากที่สุด
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	5.00	.00	มากที่สุด
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	5.00	.00	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.67	.58	มากที่สุด
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.67	.58	มากที่สุด
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.67	.58	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.67	.26	มากที่สุด

จากตาราง 38 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหารฯ ตามโครงการ
 การพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA: SDL Program
 Development Model) โดยภาพรวมดำเนินการได้ ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$) เมื่อ
 พิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมิน
 ในระดับปานกลาง คือ จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด



4.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนอบรมกับ หลังอบรม

4.2.1 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม
โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ ปราบกฏผลดังตาราง 39

ตาราง 39 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการ
การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม

ช่วงเวลา	N	\bar{x}	S.D.	T
ก่อนอบรม	3	5.67	.58	5.20**
หลังอบรม	3	8.67	.58	

** p < .01

จากตาราง 39 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหาร ใน
การอบรมตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม
หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

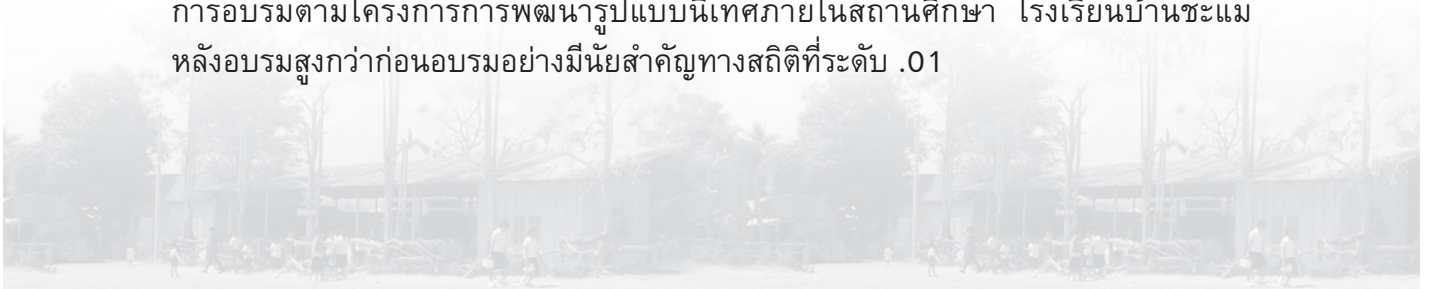
4.2.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม
โครงการการพัฒนาครูแบบนิเทศภายในสถานศึกษา ปราบกฏผลดังตาราง 40

ตาราง 40 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการ
การพัฒนาครูแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม

ช่วงเวลา	N	\bar{x}	S.D.	T
ก่อนอบรม	3	8.33	.58	6.93**
หลังอบรม	3	12.33	1.16	

** p < .01

จากตาราง 40 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหาร ใน
การอบรมตามโครงการการพัฒนาครูแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม
หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



4.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4.3.1 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการสอนโครงการ ปราบกฏผลดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติ
 การสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม
 (PDCA: SDL Program Development Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการสอนแบบโครงการในชั้นเรียน ให้แก่นักเรียน	4.00	.00	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการที่ให้นักเรียน ได้สืบค้นข้อมูล	4.00	.00	ดีมาก
3. การประเมินการสอนแบบโครงการ	3.67	.58	ดีมาก
4. การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป	3.67	.58	ดีมาก
5. การจัดกิจกรรมให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา	3.67	.58	ดีมาก
โดยภาพรวม	3.80	.20	ดีมาก

จากตาราง 41 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL
 Program Development Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณา
 แต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมากทุกประเด็น



4.3.2 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะ เชิงปฏิบัติการสอนโครงการน ปรากฏผลดังตาราง 42

ตาราง 42 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาครูแบบการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม
(PDCA: SDL Program Development Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	ดีมากที่สุด
2. จัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	ดีมากที่สุด
3. กำหนดแผนการนิเทศ	4.20	.45	ดีมาก
4. การใช้คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.40	.55	ดีมาก
5. แบบประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.40	.55	ดีมาก
6. การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามระบบ ที่กำหนดไว้	3.60	.55	ดีมาก
7. การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศ	4.00	.00	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.60	.31	ดีมากที่สุด

จากตาราง 42 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ
โครงการการพัฒนาครูแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL
Program Development Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อ
พิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการจัดตั้ง
คณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษา
ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก

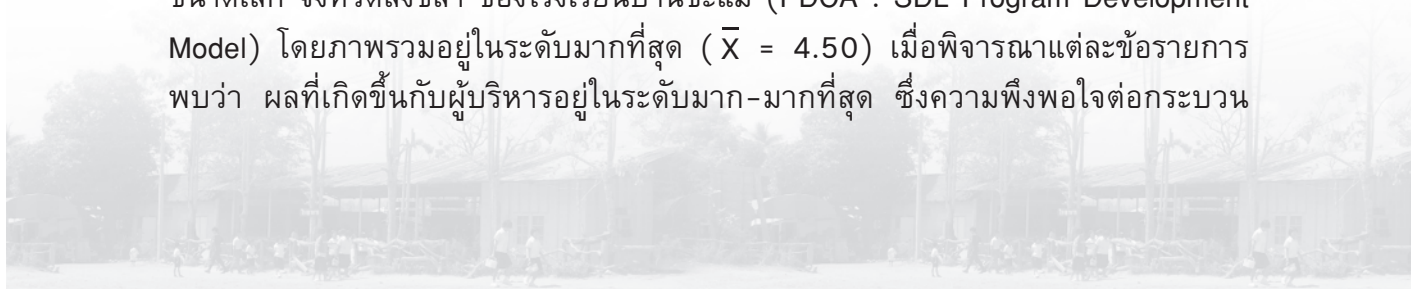


4.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ ปรากฏผลดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม
 (PDCA : SDL Program Development Model)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	5.00		มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา	5.00		มากที่สุด
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00		มาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา	5.00		มากที่สุด
5. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	5.00		มากที่สุด
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.00		มาก
7. ความสามารถในการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ	4.00		ดีมาก
8. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	5.00		มากที่สุด
9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และตรงกับสภาพความต้องการ	4.00		มาก
10. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการ ประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.00		มาก
โดยภาพรวม	4.50		มากที่สุด

จากตาราง 43 พบว่า ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร
 จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
 ขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development
 Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ
 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งความพึงพอใจต่อกระบวนการ



การพัฒนา ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
 สถานศึกษา การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดกับผู้เรียน และการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม
 พัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลงาน ชิ้นงาน บทความหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

- ครูมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และ
 คุณลักษณะพึงประสงค์ 2 เรื่อง ร้อยละ 100
- ครูได้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน 2 แผน ร้อยละ 100
- ได้มุมการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน
- โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายใน

**ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากเข้าร่วม
 กิจกรรม**

- ชุมชนรับทราบและเข้าใจหน้าที่ของโรงเรียนจึงมีความพอใจ
 ต่อการพัฒนาบุคลากร

ผลการประเมินสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรม

- ผลงานประเมินทางด้านการศึกษาสอดคล้องกับแผนงาน
 การพัฒนา
- ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น

- ควรมีโครงการนี้อีก เพราะเป็นการพัฒนาครูตามที่ต้องการ
 และพัฒนาอย่างใกล้ชิด
- ควรมีระยะเวลาปฏิบัติโครงการที่มากกว่านี้และควรติดตาม
 ผลอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมโครงการครั้งนี้



4.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู ปรากฏผลดังตาราง 44

ตาราง 44 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.50	.71	มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้ที่ท่านได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม	4.33	.00	มาก
2.1 ด้านความรู้/ความเข้าใจ	4.00	.00	มาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	4.00	.00	มาก
2.3 ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาฯ	5.00	.00	มากที่สุด
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน	4.00	.00	มาก
4. มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน	5.00	.00	มากที่สุด
5. มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย	5.00	.00	มากที่สุด
6. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน	4.50	.71	มากที่สุด
7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น	5.00	.00	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.56	.00	มากที่สุด

จากตาราง 44 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่อยู่ระดับมากที่สุด คือ เจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาฯ มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียนและความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาตามลำดับ



ผลงาน/ชิ้นงาน/บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา

- ตารางการนิเทศการเรียนการสอนของครู แบบฝึกทักษะ การเขียนสะกดคำตามมาตราแม่กน การสอนแบบโครงงาน การอ่านคิดวิเคราะห์ การวิจัย การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาใน

ครั้งนี้

1. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารฯ ผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน และชุมชน

ผู้บริหารฯ ครู และชุมชนมีความร่วมมือสัมพันธ์อันดี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอด

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของความเป็นครู

- หลังการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้

- ทำให้มีทักษะปฏิบัติในเรื่องของโครงงาน การคิดวิเคราะห์ การวิจัยในชั้นเรียน

3. ความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เป็นองค์ความรู้ใหม่

- สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนได้ดีขึ้นจากทุกโครงการที่ได้เข้าร่วม และสามารถถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

- ทำให้มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการ มากกว่าเดิมมีความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา

- นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้ง 8 ประการ ใฝ่รู้มุ่งเน้นการทำงาน และความซื่อสัตย์สุจริตที่ดีเยี่ยม

- ได้เรียนรู้จากนวัตกรรมที่ครูใช้ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมากขึ้น



2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- นักเรียนมีการพัฒนาขึ้นและอยากร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และ
กล้าแสดงออกมากขึ้น และนักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้นมาก

ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมกันพัฒนาครูและผู้บริหาร

- ชุมชนมีความศรัทธาให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ กับ
โรงเรียนดีขึ้น ช่วยระดมทุนการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษากับโรงเรียนมากขึ้น

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร

- ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาทุก ๆ มาตรฐานอยู่ใน
เกณฑ์ดีมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 5

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ

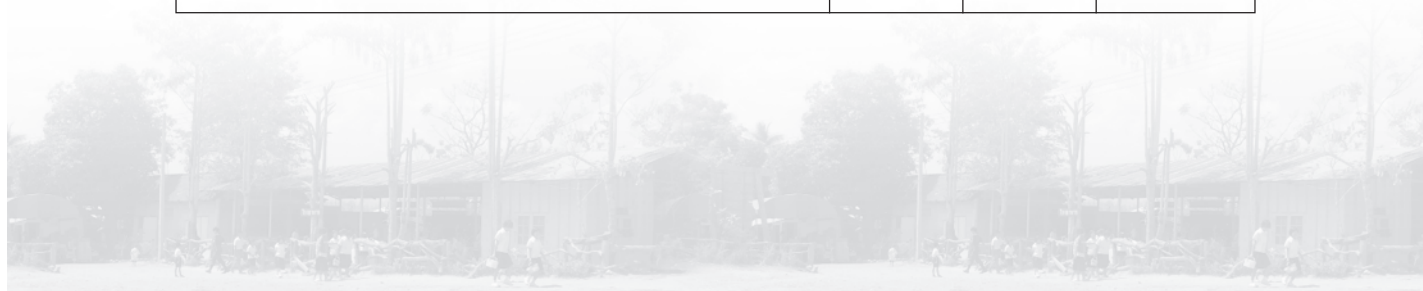
- อยากให้มีโครงการแบบนี้อีกต่อไป



4.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ ปรากฏผลดังตาราง 45

ตาราง 45 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	2.75	.35	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	3.00	.00	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
2. ด้านการดำเนินการ	2.50	.08	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
3. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
4. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
5. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.00	.00	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
6. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
7. การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.00	.00	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก



ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
9. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.00	.00	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
10. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
11. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
3. ด้านการตรวจสอบ	2.50	.14	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
12. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	3.00	.00	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
13. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับ ธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.00	.00	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
14. การนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
15. การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุง ซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
16. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.00	.00	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
4. ด้านการปรับปรุง	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
17. การนำไปใช้และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษา	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
18. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดี ในสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่าย	2.50	.71	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
โดยภาพรวม	2.53	.20	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก



จากตาราง 45 พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้อย่างดีมาก ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และ ด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติได้อย่างดีมาก ยกเว้นด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม และด้านการตรวจสอบเกี่ยวกับการนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม

4.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 46

ตาราง 46 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการพัฒนาฯ	4.12	.07	ดีมาก
1.1 การฝึกอบรมตามโครงการ	4.28	.26	ดีมาก
1.1.1 การวางแผนการอบรม	4.28	.35	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	4.33	.58	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.67	.58	ดีมากที่สุด
3. การสร้างความเข้าใจ	4.00	.00	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	4.22	.69	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	4.00	1.00	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	4.00	1.00	ดีมาก
4.3 วิทยากร	4.67	.58	ดีมากที่สุด



ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	4.17	.29	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.33	.58	ดีมาก
2. เน้นให้ครูเรียนรู้จากการที่ปฏิบัติ	4.33	.58	ดีมาก
3. การนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพ การจัดการ เรียนรู้	4.00	.00	ดีมาก
4. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.00	.00	ดีมาก
1.1.3 การติดตามผลตรวจสอบการฝึกอบรม	4.42	.14	ดีมาก
1. การนิเทศติดตามผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การฝึกอบรม	4.30	.21	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการนิเทศ	5.00	.00	ดีมากที่สุด
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศ ติดตามผล	4.67	.58	ดีมากที่สุด
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	4.00	.00	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.00	.00	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	4.00	.00	ดีมาก
8. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	4.00	.00	ดีมาก
1.1.4 การปรับปรุง	4.33	.58	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการ ดำเนินงานได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา	4.33	.58	ดีมาก
2. มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	4.33	.58	ดีมาก
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน	4.09	.08	ดีมาก
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน	4.27	.23	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผน	4.33	.58	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.33	.58	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.00	.00	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	4.33	.58	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	4.33	.58	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	4.33	.58	ดีมาก



ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้อื่นๆในโรงเรียน	4.00	.00	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผน/ปฏิบัติการ	4.00	.00	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	4.00	.00	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.00	.00	ดีมาก
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อื่นๆในโรงเรียน	4.13	.13	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม	4.00	1.00	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการ	4.33	.58	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศติดตาม	4.00	.00	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	4.33	.58	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.00	.00	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.67	.58	ดีมาก
8. จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	4.00	.00	ดีมาก
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้อื่นๆในโรงเรียน	3.67	.29	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/ วิธีการดำเนินงาน	3.67	.58	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/ Good Practice	3.67	.58	ดีมาก
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.93	.12	ดีมาก
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	4.00	.00	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.33	.58	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.33	.58	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.00	.00	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยด้านต่างๆ	3.67	.58	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.67	.58	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.67	.58	ดีมาก

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.67	.58	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.67	.58	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.67	.58	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร Good Practice	3.67	.58	ดีมาก
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	4.00	.00	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	4.00	.00	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการการนิเทศ	4.00	.00	ดีมาก
3. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	4.00	.00	ดีมาก
4. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาได้ดีขึ้น	4.00	.00	ดีมาก
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	4.00	.00	ดีมาก
1. ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/ วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	4.00	.00	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/ Good Practice	4.00	.00	ดีมาก
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.24	.34	ดีมาก
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	4.41	.36	ดีมาก
1. วิสัยทัศน์	4.67	.58	ดีมากที่สุด
2. ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	4.67	.58	ดีมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำ	4.27	.23	ดีมาก
3.1 การจูงใจ	4.00	.00	ดีมาก
3.2 การสื่อสาร	4.33	.58	ดีมาก
3.3 การประสานงาน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
3.4 การตัดสินใจ	4.33	.58	ดีมาก
3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00	.00	ดีมาก
4. ความรู้สู่ความสำเร็จ	4.33	.58	ดีมาก
5. เจตคติ ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.67	.58	ดีมากที่สุด

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
2.2 ครู	4.40	.20	ดีมาก
1. ความรู้/ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	4.33	.58	ดีมาก
2. เจตคติ/ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.33	.58	ดีมาก
3. การมีส่วนร่วม	5.00	.00	ดีมากที่สุด
4. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา	4.17	.29	ดีมาก
4.1 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.00	.00	ดีมาก
4.2 การใฝ่รู้	4.33	.58	ดีมาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.67	.29	ดีมาก
1. การมีส่วนร่วม	3.33	.58	ดีปานกลาง
2. ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัยและพัฒนา	4.00	.00	ดีมาก
2.4 คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย	4.67	.31	ดีมากที่สุด
1. การวางแผนการดำเนินงาน	4.67	.57	ดีมากที่สุด
2. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.33	.58	ดีมาก
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.67	.58	ดีมากที่สุด
4. การประสานงานกับสถานศึกษา	4.67	.58	ดีมากที่สุด
5. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	5.00	.00	ดีมากที่สุด
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	4.33	.58	ดีมาก
1. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.33	.58	ดีมาก
2. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.33	.58	ดีมาก
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.67	1.54	ดีมาก
1. การมีส่วนร่วม	3.67	1.16	ดีมาก
2. การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.67	1.16	ดีมาก
2.7 ปรึบการทำงาน	3.83	076	ดีมาก
1. นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	4.00	1.00	ดีมาก
2. วัฒนธรรมองค์กร	3.67	.58	ดีมาก
3. ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.00	1.00	ดีมาก
4. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.67	.58	ดีมาก
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.83	.76	ดีมาก
1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.67	.58	ดีมาก
2. การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.00	1.00	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.16	.17	ดีมาก

จากตาราง 46 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) พบว่า โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.12$)

1.1 ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.28$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 4.28$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.17$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.42$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 4.33$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.2 ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.09$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อบรม ($\bar{X} = 4.27$) การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อบรม ($\bar{X} = 4.13$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อบรม ($\bar{X} = 3.67$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

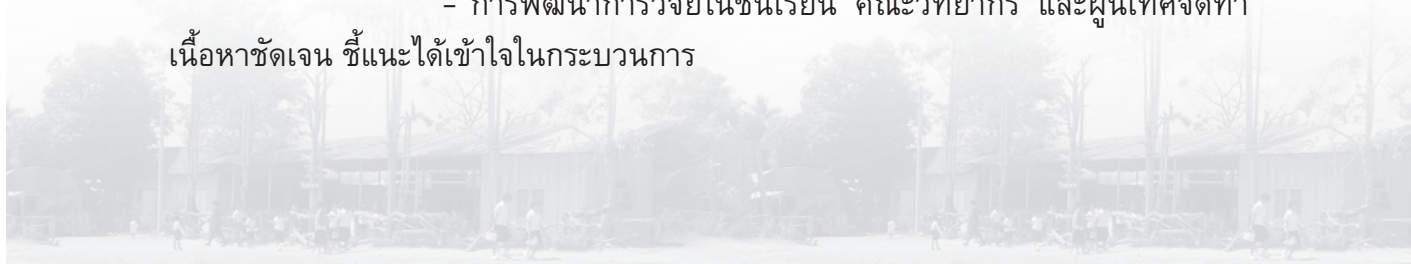
1.3 ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.00$) การดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.67$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.00$) และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.00$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2. ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.24$) ซึ่งปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.67$) ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.40$) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.67$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ($\bar{X} = 4.33$) ปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.67$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) และปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 3.83$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

สิ่งที่ประทับใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- ได้รับการพัฒนาตนเองและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- การพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน คณะวิทยากร และผู้นิเทศจัดทำ

เนื้อหาชัดเจน ชี้แนะได้เข้าใจในกระบวนการ



- ได้ประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละช่วงที่ดำเนินการวิจัยและเสนอผลงานวิจัย

ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- โรงเรียนมีบุคลากรน้อย มีภาระงานหนักมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เหลือ

- มีความรู้ในการทำวิจัยน้อย

การได้นำสิ่งที่ได้จากโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาผู้เรียน

- การพัฒนาระบบงานในการจัดการเรียนรู้

- มีความเข้าใจในการทำงานวิจัยมากขึ้น

- เทคนิคในการสอนในชั้นเรียน

- ความเข้าใจเข้าถึงการนิเทศภายใน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ไปใช้ขยายสู่สถานศึกษา

- ควรเลือกสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่เหมาะสม ถ้าครูจำนวนน้อย ไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมของโครงการ

- จัดนิทรรศการเผยแพร่งานสู่สถานศึกษาเครือข่าย

- ระยะเวลาจัดกิจกรรมน้อย



**ตอนที่ 5 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ
 2555 ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โดยใช้รูปแบบ PDCA : SC3P Model**

**5.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ปรากฏผล
 ดังตาราง 47**

**5.1.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการ
 พัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ ปรากฏผลดังตาราง 47**

**ตาราง 47 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ**

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	3.42	.79	ปานกลาง
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	3.83	.72	มาก
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	3.67	.89	มาก
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	3.92	.67	มาก
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.83	.39	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.17	.58	มาก
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.08	.67	มาก
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	3.92	.79	มาก
โดยภาพรวม	3.98	.47	มาก

จากตาราง 47 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหารสถานศึกษาตาม
 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โดย
 ภาพรวมดำเนินการได้ ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมิน
 อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้
 ความสามารถ ส่วนสถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง



5.1.2 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โครงการการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 48

ตาราง 48 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารโครงการการพัฒนารูปแบบ
นิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพิยะโคะ (PDCA: SC3P Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	4.78	.44	มากที่สุด
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	3.33	.50	ปานกลาง
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	4.56	.53	มากที่สุด
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	4.44	.53	มาก
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.56	.53	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.56	.53	มากที่สุด
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.33	.71	มาก
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.22	.83	มาก
โดยภาพรวม	4.38	.35	มาก

จากตาราง 48 พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหารสถานศึกษาตาม
โครงการการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพิยะโคะ (PDCA :
SC3P Model) โดยภาพรวมดำเนินการได้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
ข้อรายการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับ
ปานกลางคือ จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด



5.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาก่อนอบรมกับ หลังอบรม

5.2.1 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม
 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ ปราบกฏผลดังตาราง 49

ตาราง 49 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการ
 พัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

ช่วงเวลา	N	\bar{x}	S.D.	T
ก่อนอบรม	9	7.33	1.00	5.49**
หลังอบรม	9	9.11	.60	

** $p < .01$

จากตาราง 49 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหาร ใน
 การอบรมตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
 หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม
 โครงการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา ปราบกฏผลดังตาราง 50

ตาราง 50 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการ
 พัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

ช่วงเวลา	N	\bar{x}	S.D.	T
ก่อนอบรม	10	7.70	1.89	7.96**
หลังอบรม	10	11.30	1.34	

** $p < .01$

จากตาราง 50 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหาร ใน
 การอบรมโครงการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
 หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



5.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.1 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ ปราบกฏผลดังตาราง 51

ตาราง 51 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการสอนแบบโครงการในชั้นเรียน ให้นักเรียน	4.00	.00	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการที่ให้นักเรียน ได้สืบค้นข้อมูล	4.00	.00	ดีมาก
3. การประเมินการสอนแบบโครงการ	4.00	.00	ดีมาก
4. การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป	4.00	.00	ดีมาก
5. การจัดกิจกรรมให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา	4.00	.00	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.00	.00	ดีมาก

จากตาราง 51 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าดำเนินการได้ในระดับดีมากทุกประเด็น



5.3.2 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการสอนโครงการ ปรากฏผลดังตาราง 52

ตาราง 52 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาครูแบบการนิเทศ
 ภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	ดีมากที่สุด
2. จัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	ดีมากที่สุด
3. กำหนดแผนการนิเทศ	4.40	.55	ดีมาก
4. การใช้คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.40	.55	ดีมาก
5. แบบประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.40	.55	ดีมาก
6. การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามระบบ ที่กำหนดไว้	3.60	.55	ดีมาก
7. การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศ	4.00	.00	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.64	.33	ดีมากที่สุด

จากตาราง 52 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 โครงการการพัฒนาครูแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA :
 SC3P Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ
 พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน
 สถานศึกษา การจัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับ
 ดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



5.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตาราง 53

ตาราง 53 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.00		มาก
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา	4.00		มาก
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป	3.00		ปานกลาง
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา	5.00		มากที่สุด
5. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดกับผู้เรียน	5.00		มากที่สุด
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.00		มาก
7. ความสามารถในการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ	4.00		มาก
8. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.00		มาก
9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และตรงกับสภาพความต้องการ	4.00		มาก
10. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการ ประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.00		มาก
โดยภาพรวม	4.10		มาก



จากตาราง 53 พบว่า ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ อยู่ในระดับปานกลาง-มากที่สุด ซึ่งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา และการให้ความสำคัญกับผลที่เกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับปานกลาง

ผลงาน ชิ้นงาน บทความหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

- งานวิจัยของครู จำนวน 10 เรื่อง
- การสอนแบบโครงการของครู
- ได้มุมการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน

ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากเข้าร่วม

กิจกรรม

- ชุมชนให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน มีตัวแทนชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมและร่วมประชุม
- ชุมชนมีความมั่นใจในการพัฒนาผู้เรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น

- ควรจัดโครงการนี้อีกในโรงเรียนทดลองทั้ง 5 โรงเรียน และขยายผลในโรงเรียนอื่น แต่ขอให้เพิ่มเวลาให้มากกว่านี้



5.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู ปรากฏผลดังตาราง 54

ตาราง 54 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.08	.67	มาก
2. ผลการเรียนรู้ที่ท่านได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม	3.85	.67	มาก
2.1 ด้านความรู้/ความเข้าใจ	4.17	.83	มาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.64	.67	มาก
2.3 ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาฯ	3.92	.79	มาก
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน	4.25	.62	มาก
4. มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน	4.42	.52	มาก
5. มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย	4.00	.45	มาก
6. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน	3.83	.39	มาก
7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น	4.25	1.06	มาก
โดยภาพรวม	4.00	.54	มาก

จากตาราง 54 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกคือ มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน และการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น ตามลำดับ



ผลงาน/ชิ้นงาน/บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนา

- พัฒนาเค้าโครงและนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับโจทย์การบวกเลข การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ เรื่องสิ่งมีชีวิตกับกระบวนการดำรงชีวิต การสร้างพิธีกรรมทางศาสนาพุทธ การเสริมแรงที่มีผลต่อความตั้งใจเรียน แม่ ก.กา พาเพลิน โตเรมีวรรณยุกต์ ตัวสะกดहरषा

- โครงการ เรื่อง การเจ็บป่วยของกลุ่มเด็ก
- ความสามารถในการแก้ปัญหาและเจตคติของนักเรียนในการเรียน
- ชิ้นงานนักเรียนที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์
- แผนนิเทศภายใน

การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารฯ ผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนและชุมชน

กันมากขึ้น

- ได้ปรึกษาหารือ วางแผนงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง
- ทำให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของความเป็นครู

- มีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- มีการพัฒนาการสอนตามหลักสูตร
- สามารถถ่ายทอดต่อผู้อื่นได้
- เรียนรู้การพัฒนาของเด็กนักเรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด
- มีความรู้ในการทำวิจัย โครงการ และคิดวิเคราะห์

3. ความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

- นำความรู้ไปบูรณาการ ประยุกต์ใช้กับนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้
- มีการพัฒนาในด้านการคิดมากขึ้น
- สามารถนำไปใช้ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น
- มีการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น
- มีการประมวลองค์ความรู้ หลักการ ทฤษฎี เป็นของตัวเอง

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

- สามารถให้คำแนะนำและเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงานและเครือข่ายได้
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในและเครือข่ายเพื่อพัฒนา

การเรียนการสอน การทำวิจัยได้



- มีความเป็นผู้นำมากขึ้นหลังจากได้เน็ตคเพื่อนครู

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ

- นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้จักคิดอย่างเป็นระบบ
- มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ

- นักเรียนมีความสามารถในการทำงานได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น
- มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- นักเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีขึ้นมาก
- นักเรียนมีความตื่นตัวกับการสอนใหม่ ๆ ของครู
- นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานและการเรียน

ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกันพัฒนาครูและผู้บริหารฯ

- ชุมชนมีความร่วมมือในเข้ากิจกรรมการกับโรงเรียนมากขึ้น
- ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในพัฒนาการของนักเรียน
- ชุมชนให้ความสำคัญกับโรงเรียนและการเรียนการสอนของครู

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารฯ

- นักเรียนมีคุณภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- ครูมีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนที่ดีมากขึ้น
- ได้นำขอบกพร่องและข้อผิดพลาด มาแก้ไขปรับปรุงได้
- สถานศึกษาได้รับพัฒนาและมีคุณภาพคุณภาพมากขึ้น
- ผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดี



ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ

- ควรให้เวลากับการลงมือปฏิบัติการทำวิจัยในห้องเรียนมากขึ้น
- การจัดอบรม ควรเป็นช่วงวันหยุดที่ไม่ทำการเรียนการสอน
- ควรใช้ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่านี้
- อยากให้มีโครงการนี้ตลอดไป

5.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ ปรากฏผลดังตาราง 55

ตาราง 55 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 จังหวัดสงขลา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพิยะโคะ (PDCA : SC3P Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	1.83	.62	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	1.67	.49	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	2.00	.85	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
2. ด้านการดำเนินการ	1.96	.30	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
3. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	1.83	.58	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
4. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	1.75	.45	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
5. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	2.25	.45	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
6. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	1.92	.67	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
7. การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	1.92	.67	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2.00	.60	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
9. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	2.17	.389	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
10. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	1.92	.29	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
11. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	1.92	.52	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
3. ด้านการตรวจสอบ	1.95	.48	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
12. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.08	.67	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
13. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.17	.72	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
14. การนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	2.08	.52	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
15. การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุงซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	1.83	.58	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม
16. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.58	.67	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. ด้านการปรับปรุง	1.83	.39	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
17. การนำไปใช้และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษา	1.75	.45	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
18. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดี ในสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่าย	1.92	.52	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
โดยภาพรวม	1.93	.37	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม

จากตาราง 55 พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนา
 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา
 โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่
 ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 1.93$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน
 ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง อยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้อง
 เรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม



5.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตาราง 56

ตาราง 56 ประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
(PDCA : SC3P Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการพัฒนา	3.84	.37	ดีมาก
1.1 การฝึกอบรมตามโครงการ	4.02	.47	ดีมาก
1.1.1 การวางแผนการอบรม	3.99	.42	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	3.92	.67	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.00	.41	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	3.85	.81	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	4.00	.49	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.85	.69	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.85	.56	ดีมาก
4.3 วิทยากร	4.31	.48	ดีมาก
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	4.17	.65	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.08	.76	ดีมาก
2. เน้นให้ครูเรียนรู้จากการที่ปฏิบัติ	4.23	.73	ดีมาก
3. การนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพ การจัดการ เรียนรู้	4.15	.69	ดีมาก
4. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.23	.73	ดีมาก
1.1.3 การติดตามผลตรวจสอบการฝึกอบรม	4.02	.53	ดีมาก
1. การนิเทศติดตามผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การฝึกอบรม	4.03	.50	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการนิเทศ	4.08	.64	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศ ติดตามผล	4.31	.75	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	3.92	.76	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	3.92	.86	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.00	.71	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.85	.69	ดีมาก
8. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.92	.64	ดีมาก

ตาราง 56 (ต่อ)

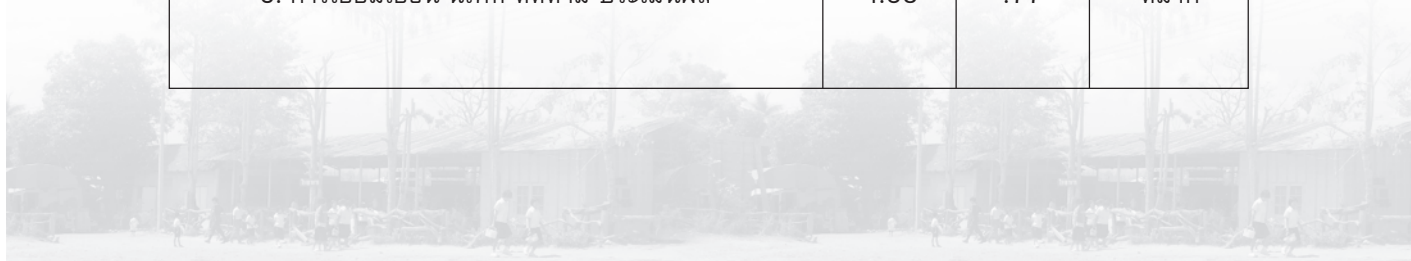
ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.1.4 การปรับปรุง	4.00	.65	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา	4.00	.82	ดีมาก
2. มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	4.00	.82	ดีมาก
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน	3.93	.36	ดีมาก
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.98	.28	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผน	4.15	.37	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.38	.51	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.00	.58	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.69	.38	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.62	.51	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.77	.44	ดีมาก
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.89	.70	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผน/ปฏิบัติการ	3.85	.69	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.85	.80	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.00	.71	ดีมาก
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.94	.41	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.85	.56	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แผนปฏิบัติการ	4.00	.41	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศติดตาม	4.23	.73	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	3.85	.56	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	3.92	.64	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.92	.64	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	4.00	.58	ดีมาก
8. จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	3.77	.44	ดีมาก
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.77	.53	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน	3.85	.56	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.69	.63	ดีมาก

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.62	.55	ดีมาก
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.75	.57	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.77	.60	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.69	.75	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	3.69	.63	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยด้านต่างๆ	3.81	.63	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.77	.73	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.85	.69	ดีมาก
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.74	.67	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.69	.63	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.69	.63	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.85	.80	ดีมาก
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.60	.64	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.55	.69	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการการนิเทศ	3.85	.80	ดีมาก
3. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.69	.75	ดีมาก
4. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาได้ดีขึ้น	3.77	.8.	ดีมาก
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.54	.86	ดีมาก
1. ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/ วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.50	.91	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/ Good Practice	3.69	.95	ดีมาก

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.91	.37	ดีมาก
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.96	.50	ดีมาก
1. วิสัยทัศน์	4.15	.69	ดีมาก
2. ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	4.23	.73	ดีมาก
3. ภาวะผู้นำ	3.83	.56	ดีมาก
3.1 การจูงใจ	3.85	.56	ดีมาก
3.2 การสื่อสาร	3.62	.77	ดีมาก
3.3 การประสานงาน	3.77	.73	ดีมาก
3.4 การตัดสินใจ	3.92	.49	ดีมาก
3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00	.58	ดีมาก
4. ความรู้สู่ความสำเร็จ	4.00	.41	ดีมาก
5. เจตคติ ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.08	.49	ดีมาก
2.2 ครู	4.11	.65	ดีมาก
1. ความรู้/ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	4.08	.64	ดีมาก
2. เจตคติ/ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.08	.76	ดีมาก
3. การมีส่วนร่วม	4.31	.63	ดีมาก
4. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา	4.04	.80	ดีมาก
4.1 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.00	.91	ดีมาก
4.2 การใฝ่รู้	4.08	.76	ดีมาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.46	.66	ดีปานกลาง
1. การมีส่วนร่วม	3.31	.63	ดีปานกลาง
2. ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัยและพัฒนา	3.62	.77	ดีมาก
2.4 คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย	4.25	.64	ดีมาก
1. การวางแผนการดำเนินงาน	4.23	.73	ดีมาก
2. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.08	.64	ดีมาก
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.15	.69	ดีมาก
4. การประสานงานกับสถานศึกษา	4.38	.65	ดีมาก
5. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.38	.77	ดีมาก



ตาราง 56 (ต่อ)

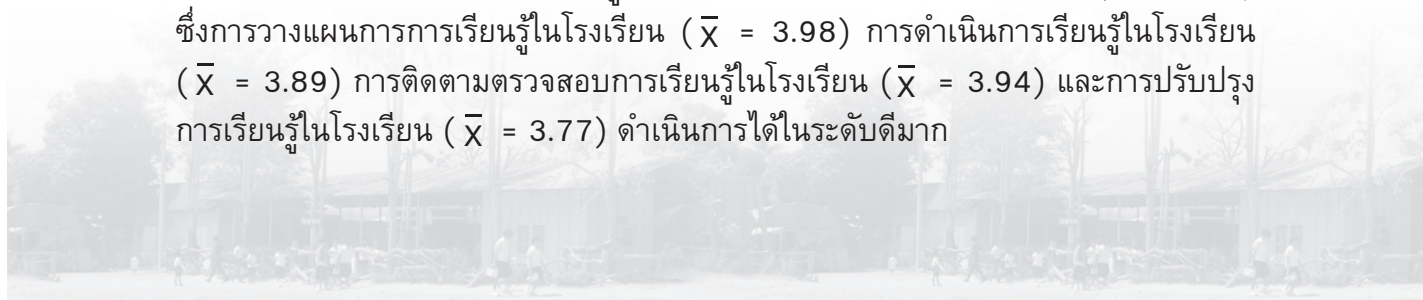
ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	3.88	.58	ดีมาก
1. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.00	.58	ดีมาก
2. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.77	.73	ดีมาก
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.23	.86	ดีปานกลาง
1. การมีส่วนร่วม	3.31	.95	ดีปานกลาง
2. การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.15	.90	ดีปานกลาง
2.7 บริบทการทำงาน	3.65	.42	ดีมาก
1. นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.77	.60	ดีมาก
2. วัฒนธรรมองค์กร	3.69	.480	ดีมาก
3. ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.54	.66	ดีมาก
4. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.62	.65	ดีมาก
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.96	.59	ดีมาก
1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.00	.58	ดีมาก
2. การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.92	.64	ดีมาก
โดยภาพรวม	3.87	.36	ดีมาก

จากตาราง 56 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) พบว่า โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.84$)

1.1 ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.02$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 3.99$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.17$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.02$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 4.00$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.2 ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.98$) การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.89$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.94$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.77$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก



1.3 ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.62$) ซึ่งการวางแผนการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.75$) การดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.74$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.60$) และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.54$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2. ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.91$) ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.96$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.11$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.25$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ($\bar{X} = 3.88$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) และปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 3.96$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.46$) และปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.23$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ประทับใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- วิทยากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งในเนื้อหาและเทคนิคในการอบรม เป็นกันเองและสุภาพ
- ทำให้ครูได้รับการพัฒนาตัวเองเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน
- ได้รับความรู้ตามความต้องการของครูเกิดทำให้ความเข้าใจมากขึ้น
- ได้รับความช่วยเหลือทางด้านงานวิชาการ
- คณะจากมหาวิทยาลัยทักษิณ คือผู้จุดประกายการพัฒนา
- ทำให้เกิดความคิดในการพัฒนานวัตกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- ระยะเวลาในการดำเนินงานมีจำกัด และภาระงานที่มีมาก
- การเข้าร่วมกิจกรรมเกิดผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียนในวันเปิดเรียนบ้าง แต่ถ้าจัดกิจกรรมในวันหยุดราชการ ครูบางคนไม่สามารถเข้าร่วมได้ เพราะภาระครอบครัว การศึกษาต่อ

การที่ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาผู้เรียน

- ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนพัฒนาด้านการอ่านเขียนได้ดีขึ้น



- นำไปแก้ไขปัญหาในการเรียน และพฤติกรรมได้
- สร้างนวัตกรรมสื่อการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ขยายสู่สถานศึกษา

- อยากให้ดูแลตลอดปีการศึกษาและติดตามผลให้คำปรึกษา
- รวบรวมผลงานและนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ควรเลือกสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการ

ตอนที่ 6 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดนางเหล้า โดยใช้รูปแบบ PDCA : KNOW Process Model

6.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 57

ตาราง 57 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	4.71	.49	มากที่สุด
2. จำนวนวันอบรมที่เหมาะสม	4.29	.76	มาก
3. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม	4.86	.38	มากที่สุด
4. สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสมใช้งานได้ดี	4.86	.38	มากที่สุด
5. วิทยากรมีความรู้มีความสามารถ	4.86	.38	มากที่สุด
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย	4.86	.38	มากที่สุด
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.29	.76	มาก
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.43	.79	มาก
โดยภาพรวม	4.64	.42	มากที่สุด



จากตาราง 57 พบว่าการจัดอบรมครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามโครงการ
 การประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้าโดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่ง
 ข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด คือ สถานที่จัดอบรม สื่อ อุปกรณ์มีความเหมาะสม
 ใช้งานได้ดี วิทยากรมีความรู้ความสามารถ และการบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย

6.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาก่อนอบรมกับ หลังอบรมปรากฏผลดังตาราง 58

ตาราง 58 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ก่อนอบรมกับหลังอบรม โครงการ
 การประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า

ช่วงเวลา	N	\bar{X}	S.D.	T
ก่อนอบรม	8	5.75	1.83	2.826*
หลังอบรม	8	8.00	1.20	

** $p < .01$

จากตาราง 58 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารฯ ในการอบรม
 ตามโครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า หลังอบรมสูงกว่าก่อน
 อบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



6.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 59

ตาราง 59 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model)

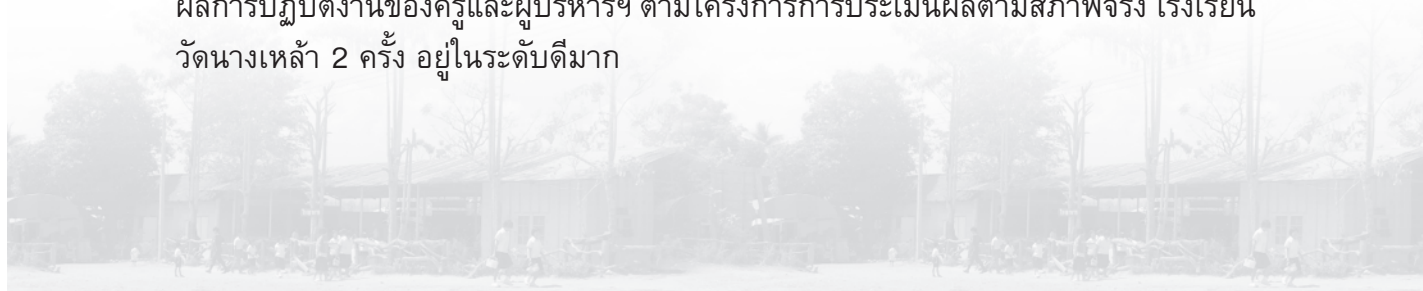
ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.50	.58	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดเกณฑ์และรายงานประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.50	.58	ดีมากที่สุด
3. การใช้เครื่องมือการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.25	.50	ดีมาก
4. ครูประเมินผลตามสภาพจริงทุกกลุ่มสาระ	4.25	.50	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.38	.48	ดีมาก

จากตาราง 59 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการกำหนดเกณฑ์และรายงานประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 60 ผลการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า

ช่วงเวลา	N	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
คะแนนผลงานครั้งที่ 1	10	9.40	1.27	ระดับดีมาก
คะแนนผลงานครั้งที่ 2	7	9.71	.76	ระดับดีมาก

จากตาราง 60 พบว่า ผลงานของครูและผู้บริหารฯ จากการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารฯ ตามโครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า 2 ครั้ง อยู่ในระดับดีมาก



6.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตาราง 61

ตาราง 61 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารฯ จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	5.00		มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา	5.00		มากที่สุด
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00		มาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา	5.00		มากที่สุด
5. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดกับผู้เรียน	5.00		มากที่สุด
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	5.00		มากที่สุด
7. ความสามารถในการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ	4.00		มาก
8. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.00		ปานกลาง
9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และตรงกับสภาพความต้องการ	4.00		มาก
10. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการ ประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.00		มาก
โดยภาพรวม	4.40		มาก



จากตาราง 61 พบว่า ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษา การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ผลงาน ชิ้นงาน บทความหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

- ผลงานของครูด้านการพัฒนานวัตกรรมตามกระบวนการวิจัยจำนวน 9 เรื่อง และแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการประเมินตามสภาพจริงจำนวน 10 คน
- ได้มุมการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน

ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม

- ชุมชนให้ความร่วมมือเข้าร่วมการประชุมการดำเนินงานของโครงการ
- ชุมชนมีความพึงพอใจในการพัฒนาของครูและสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น

- ควรเพิ่มปริมาณเวลาในการพัฒนา และควรทำโครงการนี้อย่างต่อเนื่อง



6.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู ปรากฏผลดังตาราง 62

ตาราง 62 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา	4.50	.53	มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้ที่ท่านได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม	4.27	.58	มาก
2.1 ด้านความรู้/ความเข้าใจ	4.30	.68	มาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	4.40	.70	มาก
2.3 ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาฯ	4.10	.57	มาก
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน	4.00	.47	มาก
4. มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน	4.30	.68	มาก
5. มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย	4.00	.47	มาก
6. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน	4.20	.42	มาก
7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น	4.60	.52	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.26	.39	มาก

จากตาราง 62 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด 5 อันดับแรกคือ การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ผลการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ผลงาน/ชิ้นงาน/บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของ ท่านครั้งนี้

- ได้พัฒนาเค้าโครงวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้วยกระบวนการวิจัย
 เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ แบบฝึกการอ่าน แบบฝึกทักษะการเรียน
 แผนการจัดการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาการหา

- การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการประเมินตามสภาพจริง
 เกณฑ์การให้คะแนนรูปรีค แบบบันทึกคะแนน

การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนและชุมชน

- มีความร่วมมือด้านวิชาการมากขึ้นภายในโรงเรียน เครือข่าย และชุมชน
- เกิดความสัมพันธ์อันดีเกิดขึ้นต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน
- ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการแก้ปัญหา
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงสภาพปัญหา

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของความเป็นครู

- นำความรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น
- มีการพัฒนาตนเอง และสามารถแก้ปัญหาให้แก่นักเรียนได้
- มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการและเทคนิคได้ดีขึ้น
- แก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างถูกต้อง

3. ความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็น องค์ความรู้ใหม่

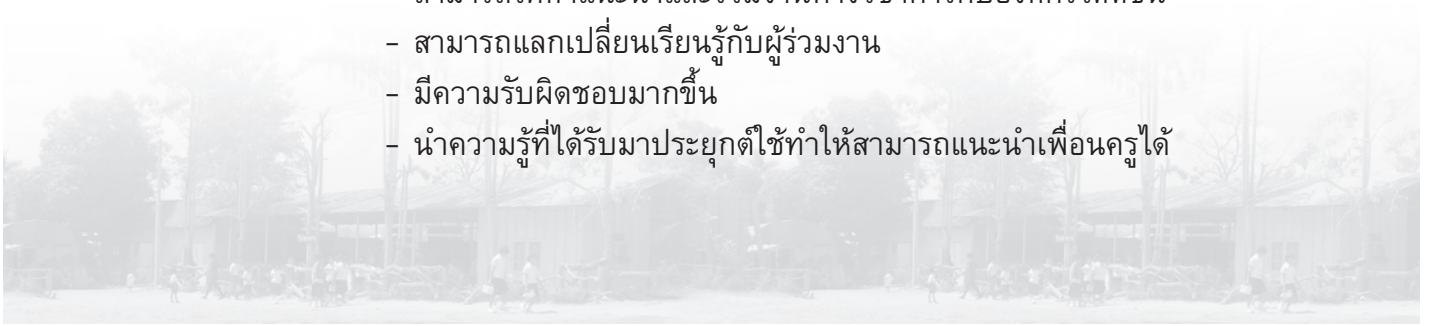
- ค้นคว้าหาความรู้ หลักการ ทฤษฎี แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ใน
 การวิจัย

- ได้เรียนรู้และวิธีการที่หลากหลายที่จะนำไปพัฒนา
 - นำความรู้ที่ได้รับจากการมาพัฒนา กับความรู้ประสบการณ์เดิมมา
 บูรณาการให้มีประสิทธิภาพ

- สามารถนำความรู้มาบูรณาการใช้ในการเรียนการสอน ทำให้นักเรียน
 ได้รับการพัฒนาได้ดีขึ้น

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

- สามารถให้คำแนะนำและร่วมงานทางวิชาการกับองค์กรได้ดีขึ้น
- สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน
- มีความรับผิดชอบมากขึ้น
- นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ทำให้สามารถแนะนำเพื่อนครูได้



ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- นักเรียนมีความกระตือรือร้น และทำงานได้อย่างเป็นระบบ
- นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น
- มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานมากขึ้น
- มีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

- มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านจริยธรรม คุณธรรม ประหยัดอดออม

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- นักเรียนมีความสนใจในกิจกรรมมากขึ้น
- นักเรียนมีจิตสาธารณะ
- นักเรียนมีความมุ่งมั่น
- นักเรียนมีผลการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้น พัฒนาการที่ดีขึ้น
- นักเรียนสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองมากขึ้น
- นักเรียนมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น

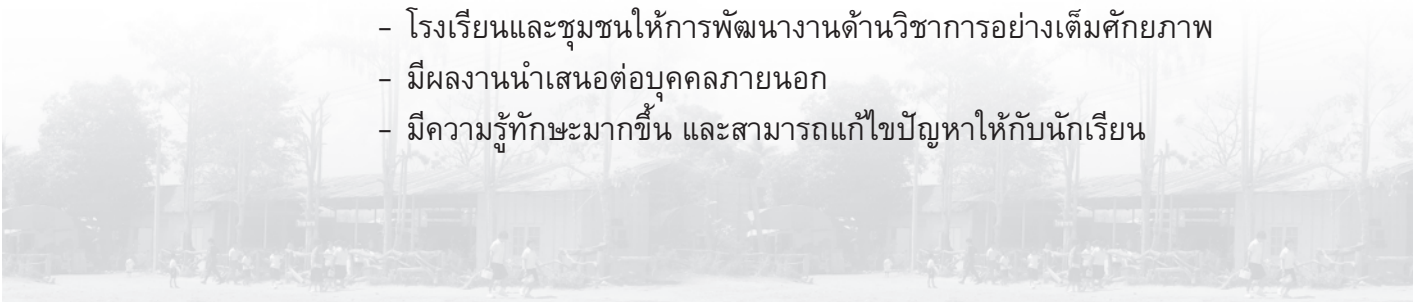
ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร

- ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในพัฒนาและการจัดการเรียนรู้
- ชุมชนมีส่วนร่วมและรับรู้ในการพัฒนาของครู
- ชุมชนให้ความร่วมมือในด้านแหล่งเรียนรู้ ให้ข้อมูลด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้ปกครอง

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร

- ยังไม่ได้รับการประเมินในระยะนี้
- ทำให้ครูได้มีความรู้ที่ดีขึ้น
- มีการพัฒนาในการทำวิจัย และประเมินตามสภาพจริง
- โรงเรียนและชุมชนให้การพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเต็มศักยภาพ
- มีผลงานนำเสนอต่อบุคคลภายนอก
- มีความรู้ทักษะมากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน



ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ

- ควรให้ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่านี้
- อยากให้จัดกิจกรรมพัฒนาให้กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูภายในโรงเรียน และ
เครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
- ให้มหาวิทยาลัยส่งนิสิตมาฝึกสอนบ้าง เพราะครูไม่เพียงพอ

6.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ ปรากฏผลดังตาราง 63

ตาราง 63 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	2.25	.75	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	2.40	.68	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	2.10	.88	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
2. ด้านการดำเนินการ	2.22	.44	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
3. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.10	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
4. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านทักษะเน้นกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.00	.47	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
5. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	2.30	.68	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
6. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.40	.45	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
7. การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	2.20	.42	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2.30	.68	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
9. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	2.33	.71	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
10. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	2.40	.52	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
11. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	1.90	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
3. ด้านการตรวจสอบ	2.18	.44	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
12. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.10	.32	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
13. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.30	.68	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
14. การนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	2.20	.63	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
15. การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุงซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	2.20	.63	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
16. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.10	.32	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม



ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. ด้านการปรับปรุง	2.40	.57	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
17. การนำไปใช้และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษา	2.50	.53	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
18. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดี ในสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่าย	2.30	.68	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม
โดยภาพรวม	2.22	.45	ปฏิบัติได้ แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม

จากตาราง 63 พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียน
วัดนางเหล้า (PDCA : KNOW Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้อง
เรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.22$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน
ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติ
ได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ยกเว้นด้านการปรับปรุงเกี่ยวกับการนำไปใช้และเกิด
เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษาปฏิบัติได้อย่างดีมาก



6.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏผล ดังตาราง 64

ตาราง 64 ประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า
 (PDCA : KNOW Process Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการพัฒนา	4.10	.62	ดีมาก
1.1 การฝึกอบรมตามโครงการ	4.23	.59	ดีมาก
1.1.1 การวางแผนการอบรม	4.09	.62	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	4.27	.79	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.27	.65	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.18	.75	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.94	.61	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.82	.60	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.64	.67	ดีมาก
4.3 วิทยากร	4.36	.81	ดีมาก
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	4.39	.64	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.27	.65	ดีมาก
2. เน้นให้ครูเรียนรู้จากการที่ปฏิบัติ	4.45	.82	ดีมาก
3. การนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพ การจัดการ เรียนรู้	4.45	.82	ดีมาก
4. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.36	.67	ดีมาก
1.1.3 การติดตามผลตรวจสอบการฝึกอบรม	4.36	.58	ดีมาก
1. การนิเทศติดตามผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การฝึกอบรม	4.28	.59	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการนิเทศ	4.27	.65	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศ ติดตามผล	4.45	.69	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	4.45	.69	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.36	.81	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.55	.69	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	4.09	.54	ดีมาก
8. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	4.09	.70	ดีมาก

ตาราง 64 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.1.4 การปรับปรุง	3.95	.65	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา	4.00	.63	ดีมาก
2. มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.91	.70	ดีมาก
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน	4.07	.58	ดีมาก
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.93	.67	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผน	4.18	.75	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.09	.83	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.09	.83	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยต่างๆ	3.64	.67	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.64	.67	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.64	.67	ดีมาก
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.97	.74	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผน/ปฏิบัติการ	3.91	.83	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	4.00	.78	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	4.00	.78	ดีมาก
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน	4.22	.64	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม	4.09	.83	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แผนปฏิบัติการ	4.09	.83	ดีมาก
3. ความต่อเนื่องของการนิเทศติดตาม	4.18	.75	ดีมาก
4. ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	4.36	.67	ดีมาก
5. การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.18	.87	ดีมาก
6. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.45	.69	ดีมาก
7. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	4.18	.60	ดีมาก
8. จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	4.27	.65	ดีมาก
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.95	.47	ดีมาก
1. มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน	4.00	.63	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.91	.54	ดีมาก

ตาราง 64 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.96	.76	ดีมาก
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.95	.89	ดีมาก
1. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.00	.89	ดีมาก
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.09	.94	ดีมาก
3. การสร้างความเข้าใจ	4.09	.94	ดีมาก
4. การเตรียมปัจจัยด้านต่างๆ	3.77	.93	ดีมาก
4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.82	.87	ดีมาก
4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.73	1.00	ดีมาก
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.97	.74	ดีมาก
1. เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.00	.78	ดีมาก
2. เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	4.00	.78	ดีมาก
3. เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร	3.91	.70	ดีมาก
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	4.10	.71	ดีมาก
1. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	4.00	.82	ดีมาก
2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการการนิเทศ	4.27	.79	ดีมาก
3. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	4.18	.75	ดีมาก
4. จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาได้ดีขึ้น	3.91	.70	ดีมาก
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.73	.79	ดีมาก
1. ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/ วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.73	.79	ดีมาก
2. ได้มีการคัดเลือก Best Practice/ Good Practice	3.73	.91	ดีมาก



ตาราง 64 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.40	.53	ดีมาก
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	4.50	.69	ดีมากที่สุด
1. วิสัยทัศน์	4.50	.71	ดีมากที่สุด
2. ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	4.60	.70	ดีมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำ	4.50	.71	ดีมากที่สุด
3.1 การจูงใจ	4.60	.70	ดีมากที่สุด
3.2 การสื่อสาร	4.50	.71	ดีมากที่สุด
3.3 การประสานงาน	4.50	.71	ดีมากที่สุด
3.4 การตัดสินใจ	4.40	.84	ดีมาก
3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.50	.71	ดีมากที่สุด
4. ความรู้สู่ความสำเร็จ	4.50	.71	ดีมากที่สุด
5. เจตคติ ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.40	.84	ดีมาก
2.2 ครู	4.34	.74	ดีมาก
1. ความรู้/ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา	4.18	.75	ดีมาก
2. เจตคติ/ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	.81	ดีมาก
3. การมีส่วนร่วม	4.27	.79	ดีมาก
4. คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา	4.45	.79	ดีมาก
4.1 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.45	.82	ดีมาก
4.2 การใฝ่รู้	4.45	.82	ดีมาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.73	.52	ดีมาก
1. การมีส่วนร่วม	3.82	.63	ดีมาก
2. ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัยและพัฒนา	3.64	.51	ดีมาก
2.4 คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย	4.72	.63	ดีมากที่สุด
1. การวางแผนการดำเนินงาน	4.70	.68	ดีมากที่สุด
2. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.60	.70	ดีมากที่สุด
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.70	.68	ดีมากที่สุด
4. การประสานงานกับสถานศึกษา	4.80	.63	ดีมากที่สุด
5. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.80	.63	ดีมากที่สุด

ตาราง 64 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	4.10	.57	ดีมาก
1. การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.10	.57	ดีมาก
2. การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.10	.57	ดีมาก
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.95	.90	ดีมาก
1. การมีส่วนร่วม	3.90	.88	ดีมาก
2. การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	4.00	.94	ดีมาก
2.7 บริบทการทำงาน	4.43	.70	ดีมาก
1. นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	4.50	.71	ดีมากที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์กร	4.50	.71	ดีมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.50	.71	ดีมากที่สุด
4. สิ่งอำนวยความสะดวก	4.20	.79	ดีมาก
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.30	.79	ดีมาก
1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.40	.84	ดีมาก
2. การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.20	.79	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.29	.51	ดีมาก

จากตาราง 64 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารช
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า
 (PDCA : KNOW Process Model) พบว่า โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก
 ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก
 ($\bar{X} = 4.10$)

1.1 ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก
 ($\bar{X} = 4.23$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 4.09$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.39$)
 การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.36$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.95$)
 ดำเนินการได้ในระดับดีมาก



1.2 ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$) การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.97$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.22$) และการปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.95$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.3 ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.95$) การดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.97$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.10$) และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.73$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2. ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.40$) ซึ่งปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.72$) และปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.34$) ปัจจัยด้านกรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.73$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ($\bar{X} = 4.10$) ปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.95$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) และ ปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 4.30$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

สิ่งที่ประทับใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- ความเอาใจใส่ของครู ผู้บริหารฯ และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยทักษิณ
- การติดตามนิเทศโครงการต่อเนื่อง
- นำความรู้ไปพัฒนาในการเรียนการสอน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียนเครือข่าย
- ครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการกระตือรือร้นเพื่อเรียนรู้สามารถนำไปพัฒนานักเรียนได้
- การอบรมมีการวางแผนงานดี และดำเนินงานตามแผน วิทยากรมีความชัดเจนเนื้อหาดีมาก
- โครงการที่จัดตรงกับความต้องการของครู



ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- เวลาในการจัดกิจกรรมมีน้อย
- ภาระงานที่มีมาก มีเวลาน้อยในการเข้ากิจกรรม
- ความรู้ความสามารถของผู้บริหารฯ และครู
- ปัญหาในการทำนวัตกรรม และการทำวิจัย

การที่ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาไปพัฒนาผู้เรียน

- นำไปพัฒนาการเรียนรู้ได้ดีขึ้นทั้งในส่วนของการพัฒนานวัตกรรม
ด้วยกระบวนการวิจัย การประเมินตามสภาพจริง และการคิดวิเคราะห์
- แผนการประเมินตามสภาพจริง (แผนจัดการเรียนรู้ เกณฑ์การให้
คะแนนแบบรูบริค และแบบบันทึกคะแนน)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ไปใช้ ขยายสู่สถานศึกษา

- ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในวันหยุดราชการ หรือ ปิดภาคเรียน
และใช้เวลามากกว่านี้
- เน้นพัฒนานวัตกรรมด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อครูได้ใช้ในการขอ
ผลงานเลื่อนวิทยฐานะ
- ควรใช้เวลาในการพัฒนาและติดตามผลมากกว่านี้



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป : เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา สำหรับในปีงบประมาณ 2555 ประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ รูปแบบของโรงเรียนวัดพังกก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) รูปแบบของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) รูปแบบของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) รูปแบบโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KWOS Process Model) และรูปแบบของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model)

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาร่วม ซึ่งครอบคลุมการประเมินประสิทธิภาพ ซึ่งได้จากการประเมินการจัดอบรม และการนิเทศติดตามผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา และ เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามระบบ PDCA

2) เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก เครือข่าย โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา 5 โรง ในระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556



ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยและพัฒนา มีระยะเวลาดำเนินการวิจัย 1 ปี เป็นระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ซึ่งต่อเนื่องมาจากระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554

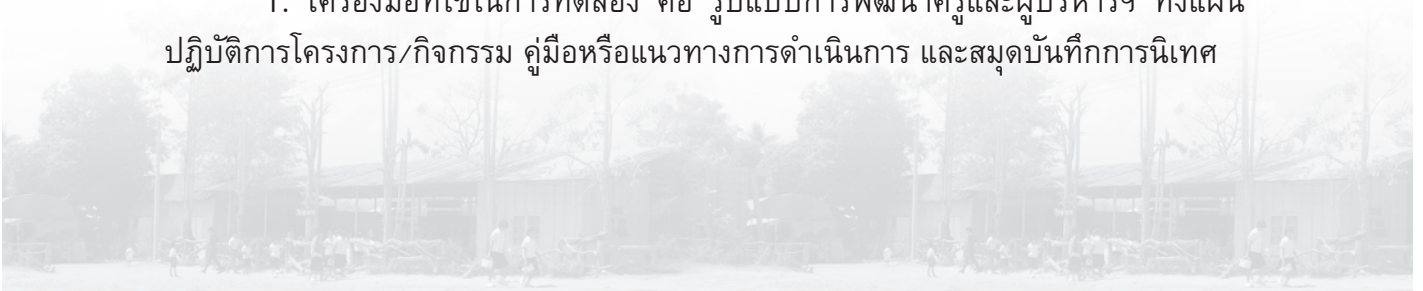
2. แนวทางการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ครอบคลุมในประเด็น การประเมินประสิทธิภาพในการใช้รูปแบบ ซึ่งได้จากผลการประเมิน การจัดอบรม และการนิเทศติดตามผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหาร การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา และ การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามระบบ PDCA

3. การวิจัยนี้ครอบคลุมประเด็น 1) การสร้างความเข้าใจในคู่มือ และแผนปฏิบัติการ และกิจกรรมดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร 2) การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนา 3) การจัดสร้างเครื่องมือที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินรูปแบบเกี่ยวกับ ประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล ประเมินการดำเนินงานในช่วงที่มีการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร 4) การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทั้ง 5 โรง จำนวน 5 รูปแบบ 5) การนิเทศติดตามผลการดำเนินงานใช้รูปแบบ 6) การร่วมประชุมนำเสนอผลการดำเนินงาน 7) การสรุปผลการติดตามและประเมินผล การถอดบทเรียนผลการดำเนินงาน 8) การปรับปรุงรูปแบบ และจัดทำแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาและ รูปแบบร่วมสำหรับใช้ในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสงขลา ระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556

4. ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการคือโรงเรียนขนาดเล็กในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 5 โรง เป็นโรงเรียนในโครงการวิจัยระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 กระจายอยู่ใน 3 ตำบล อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ และ โรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ทั้งแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม คู่มือหรือแนวทางการดำเนินการ และสมุดบันทึกการนิเทศ



2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบประเมินการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา และแบบประเมินผลงานในขณะอบรม แบบประเมินผลการนิเทศ ติดตามผล 4 แบบประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู และแบบประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ แบบประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามระบบ PDCA

วิธีการดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบ

1. กำหนดโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งใช้เป็นพื้นที่สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กใน ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 และ เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบ ในระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 5 โรงเรียน

2. สร้างความเข้าใจในกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดย จัดประชุมคณะผู้วิจัยครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน

3. ศึกษาสภาพบริบท SWOT ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ดำเนินการโดยคณะผู้วิจัยได้ลงปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพบริบท ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 5 แห่ง โดยการเก็บข้อมูลต่าง ๆ จากการสอบถาม สัมภาษณ์ สทนากลุ่ม (Focus Group) กับครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน และศึกษาจากเอกสาร เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลด้านการบริหาร ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ทรัพยากรและสินทรัพย์ สภาพชุมชน ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) และ คณะผู้วิจัยได้ลงปฏิบัติงานในพื้นที่ชุมชนของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 แห่งอีกทั้งมีการสนทนากลุ่มกับชุมชนของแต่ละสถานศึกษาเพื่อศึกษาสภาพชุมชน ลักษณะที่ชุมชนให้การสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียน ความรู้สึกและความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และ ปัญหาของโรงเรียน

4. ปฏิบัติการสร้างและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ดำเนินการโดย คณะผู้วิจัยได้ประชุมครู ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาเพื่อหาแนวความคิดหลัก อันนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสถานศึกษา จากนั้นดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาครู



และผู้บริหารที่มีความเป็นไปได้ และเหมาะกับสถานศึกษา ได้รูปแบบสำหรับพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบสำหรับสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) แล้วประชุมคณะผู้วิจัย ครู และผู้บริหาร และที่ปรึกษา เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูและสำหรับแต่ละสถานศึกษา และ รูปแบบสำหรับสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความเป็นไปได้ เหมาะสมที่จะนำไปใช้ จากนั้นประชุมพิจารณาและวิพากษ์รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

5. คณะผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และประชุมครู ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษา เพื่อพิจารณาประเด็นหรือโครงการกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาในปีงบประมาณ 2555 เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยใช้รูปแบบที่ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

6. คณะผู้วิจัยจัดทำคู่มือการทดลองใช้รูปแบบ แผนปฏิบัติการและกิจกรรมดำเนินงานในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับแต่ละสถานศึกษา และรูปแบบสำหรับสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)

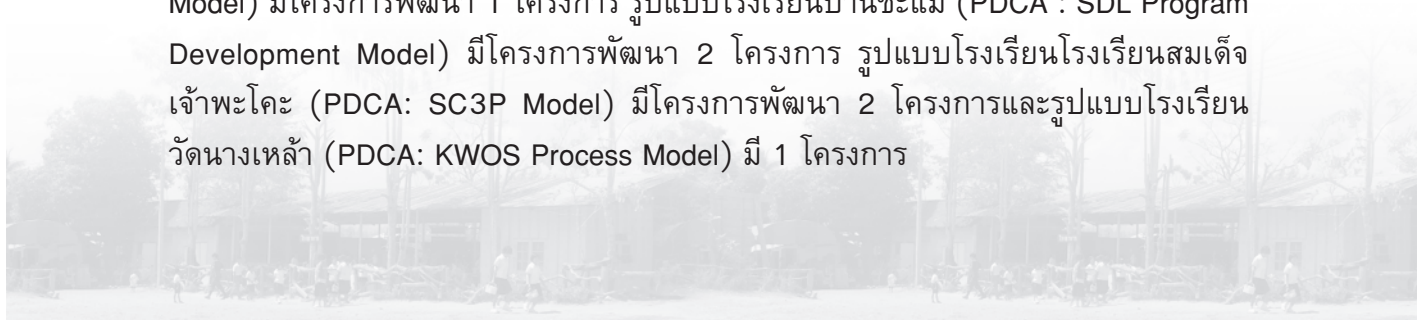
กระบวนการนำรูปแบบไปทดลองใช้

ในการวิจัยระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 เป็นการดำเนินการเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีกิจกรรมดำเนินการดังนี้

1. ประชุมคณะผู้วิจัย ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจในคู่มือ และแผนปฏิบัติการและกิจกรรมดำเนินงาน และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3. วางแผนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษามีทั้งหมด 8 โครงการคือรูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model มีโครงการพัฒนา 3 โครงการ รูปแบบโรงเรียนวัดพงก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) มีโครงการพัฒนา 1 โครงการ รูปแบบโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) มีโครงการพัฒนา 1 โครงการ รูปแบบโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) มีโครงการพัฒนา 2 โครงการ รูปแบบโรงเรียนโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA: SC3P Model) มีโครงการพัฒนา 2 โครงการและรูปแบบโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA: KWOS Process Model) มี 1 โครงการ



4. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการทั้ง 8 โครงการ และ ดำเนินการประเมินผลการจัดอบรม และ ประเมินความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
5. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 โรงเรียน ตามรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา 4 รูปแบบ และ รูปแบบร่วม โดยยึดกิจกรรมตามโครงการที่พัฒนา และ สารระของรูปแบบ แล้วทำการ นิเทศติดตามผลการดำเนินงานการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยคณะกรรมการนิเทศที่แต่งตั้ง
6. ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยประเมินตนเอง ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ครู และ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละรูปแบบ จำนวน 4 รูปแบบ และ รูปแบบร่วม
7. ประชุมคณะผู้วิจัย ที่ปรึกษา ครูและผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสรุปผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในสถานศึกษา และประเมินผลดำเนินงาน ถอดบทเรียน ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับใช้ในโรงเรียนเครือข่ายขนาดเล็กระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556
8. จัดทำร่างแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2556

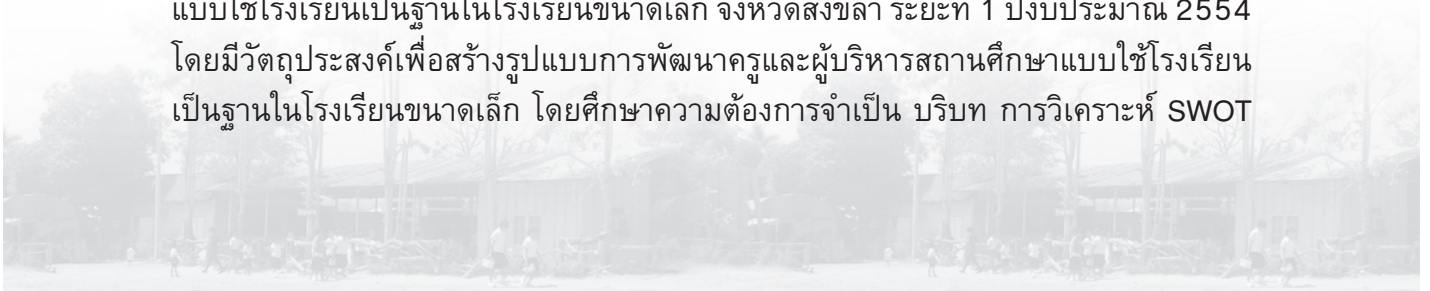
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลจากการประเมินการจัดอบรม จากการประเมินความรู้ความเข้าใจ จากการประเมินการนิเทศติดตามผล จากการประเมินตนเองของครูและผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มไม่อิสระจากกัน (Dependent Sample) และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นที่เห็นสอดคล้องกับประเด็นที่สำคัญ

สรุปผลวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา

จากการดำเนินการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยศึกษาความต้องการจำเป็น บริบท การวิเคราะห์ SWOT



ของสถานศึกษา สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประเมินคุณภาพของรูปแบบปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร และเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กตามรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อนำสู่การดำเนินงานระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ซึ่งขอบเขตพื้นที่ดำเนินการคือโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ตำบลสนามชัย โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ และโรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ได้มาแบบเจาะจงและยินดีเข้าร่วมโครงการ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบศึกษาข้อมูลบริบทสถานศึกษา แบบสนทนากลุ่มและแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณคือหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง โรงเรียนบ้านชะแม โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โรงเรียนวัดนางเหล้า และรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละมาตรฐานการประเมิน พบว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในประเด็นความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงาน ยกเว้นรูปแบบของโรงเรียนบ้านชะแมในประเด็นความเป็นไปได้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบทุกสถานศึกษาและรูปแบบร่วมอยู่ในระดับมาก และในประเด็นความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถพื้นฐานของครูและผู้บริหาร แนวทางปฏิรูปการศึกษา แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และ การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูและผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนรูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษามีจุดเน้น ดังนี้

1. โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง เป็นโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน จึงใช้รูปแบบเดียวกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรต่างๆ โดยใช้กระบวนการ PDCA มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพ



ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เกิดแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : PSC2E Model

2. โรงเรียนบ้านชะแม เน้นการพัฒนาชุดฝึกอบรม ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้ระบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงผลผลิตด้านครูและผู้บริหารที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : SDL Program Development Model ดังภาพประกอบรูปแบบ

3. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ เน้นกระบวนการพัฒนาตามวงจรพัฒนาคุณภาพเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เรียนรู้จากการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เกิดนวัตกรรมการพัฒนาจากเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : SC3P Model

4. โรงเรียนวัดนางเหล้า เน้นหลักการมีส่วนร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากสภาพจริง โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดนวัตกรรมซึ่งเป็นคลังความรู้ในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : KWOS Process Model

5. สถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) เน้นการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง โดยให้ทุกสถานศึกษามีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการคุณภาพที่มีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีต่อสถานศึกษาเครือข่าย ซึ่งได้กำหนดชื่อรูปแบบคือ PDCA : Par Sathingpra Model ดังภาพประกอบรูปแบบ

2. ผลการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ไปใช้ในระยยะที่ 2 ปี 2555

ตอนที่ 1 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA Par Sathingpra Model)

1.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร

1.1.1 การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวมดำเนินงานได้ในระดับ ($\bar{X} = 4.19$)



1.1.2 การจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวมดำเนินงานได้ในระดับ
($\bar{X} = 4.37$)

1.1.3 การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิง
ปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน
โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

1.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม

1.2.1 ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการอบรมตามโครงการ
การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวม
และแต่ละโรงเรียนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.2 ความสามารถของครูในการอบรมตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิง
ปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง
5 โรงเรียน โดยภาพรวมทุกโรงเรียนและแต่ละโรงเรียน ในด้านการคิดวิเคราะห์โดยรวม
ด้านองค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ และด้านหลักการ หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร

1.3.1 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะ
เชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par sthingpra Model)
โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียนพบว่า โรงเรียนวัดพังก
(ประชาพิทักษ์) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.00$) โรงเรียนวัดดีหลวง โดยภาพรวม
อยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.42$) โรงเรียนบ้านชะแมโดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.96$)
โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.83$) และโรงเรียน
วัดนางเหล้า โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.04$)

พฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนไปของครูและผู้บริหาร

1) ครูและครูผู้นิเทศมีความตั้งใจ กระตือรือร้น ความรับผิดชอบใน
การทำวิจัย การนิเทศติดตามผล การประเมินผลการนิเทศ

2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล
และประเมินผลการดำเนินการวิจัยของครู



ผลที่เกิดขึ้นกับครู ผู้บริหาร

ครูและผู้บริหารได้เรียนรู้สามารถปฏิบัติการตามกระบวนการวิจัย มีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เรียนรู้กระบวนการนำเสนอผลงานวิจัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้กระบวนการในการนิเทศและประเมินผล

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1) ด้านความรู้และทักษะ นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยใช้งานศิลป์

2) ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างการปฏิบัติตามพิธีกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี(Good Practice)

ในการดำเนินการครูและผู้บริหารทุกสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผนปฏิบัติ ตรวจสอบปรับปรุง ตามระบบ PDCA มีการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองและจากครูคนอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน

1.3.2 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาแต่ละโรงเรียนพบว่า โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.20$) โรงเรียนวัดดีหลวง โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) โรงเรียนบ้านชะแม โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.37$) และโรงเรียนวัดนางเหล้า โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$)

พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของครูและผู้บริหาร

1) ครูมีความกระตือรือร้นในการวางแผนการสอนเพื่อพัฒนาการสอนคิดวิเคราะห์ ให้ความสำคัญกับการสอนคิดวิเคราะห์ และมีความรู้ในการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และสามารถออกแบบการสอนได้

2) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์มีความกระตือรือร้นและเป็นหลักในการให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการสอนคิดวิเคราะห์



ผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหาร โรงเรียน และชุมชน

- 1) ครูมั่นใจในการออกแบบในการสอนคิดวิเคราะห์ และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อสอนคิดวิเคราะห์ได้
- 2) ผู้บริหารใส่ใจ ให้ความสำคัญ นำสู่การสนับสนุนและกำหนดนโยบาย และมีภาระผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจน
- 3) โรงเรียนได้มีการวางระบบการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน
- 4) ชุมชน ได้รับความรู้การดำเนินงานกิจกรรมของนักเรียนและครูผ่านกลุ่มผู้ปกครองของนักเรียน

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1) ด้านความรู้และทักษะ นักเรียนได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะจากรูปแบบจากการสอนคิดวิเคราะห์ ได้ฝึกการคิดวิเคราะห์จากศูนย์การเรียนรู้ของทุกโรงเรียน รู้จักการคิดเชื่อมโยง คิดอย่างมีวิจารณญาณ รู้จักจำแนกแยกแยะเพื่อค้นคว้าหาคำตอบ และได้ฝึกทักษะการตั้งคำถามมากขึ้น

2) ด้านคุณลักษณะ ครูได้นำรูปแบบการสอนแบบคิดวิเคราะห์ไปสอดแทรกในคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ประกอบด้วยฐานต่างๆ ทั้ง 5 ฐาน ซึ่งแต่ละฐานจะสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ร่วมอยู่ด้วย ทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำกิจกรรม เกิดความอยากรู้อยากเห็นใฝ่เรียนรู้ เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมกลุ่ม มีความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรม มีความอยากรู้อยากเห็นใฝ่เรียนรู้และมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Good Practice) คือ เกิดรูปแบบวิธีการพัฒนาทักษะการคิดให้แก่แก่นักเรียนในระดับประถมศึกษา โดยดำเนินการในลักษณะของมุมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางร่วมในการพัฒนาครูให้มีทักษะการสอนคิดวิเคราะห์
- 2) ให้ความรู้ด้านการสอนคิดวิเคราะห์ กำหนดครูแกนนำ ปฏิบัติการออกแบบการสอน เพื่อนำไปใช้ในการเรียน จัดทำมุม/ห้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ จัดให้นักเรียนเข้าพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในมุมที่จัดไว้
- 3) จัดคณะนิเทศ และตารางการนิเทศ ติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและนักเรียน
- 4) จัดเวทีนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนได้แนวทางการสอนคิดวิเคราะห์ของครู



5) แนวทางการสอนคิดวิเคราะห์ของครู

5.1 การสอนคิดวิเคราะห์บูรณาการในกลุ่มสาระ ประกอบด้วย จัดเตรียมเนื้อหา จัดเตรียมวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนคิดวิเคราะห์ที่จะสอดแทรก ในวิชาสอน **วิธีการจัดการเรียนรู้** เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ตามแผน ประเมิน การจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ให้แก่นักเรียน

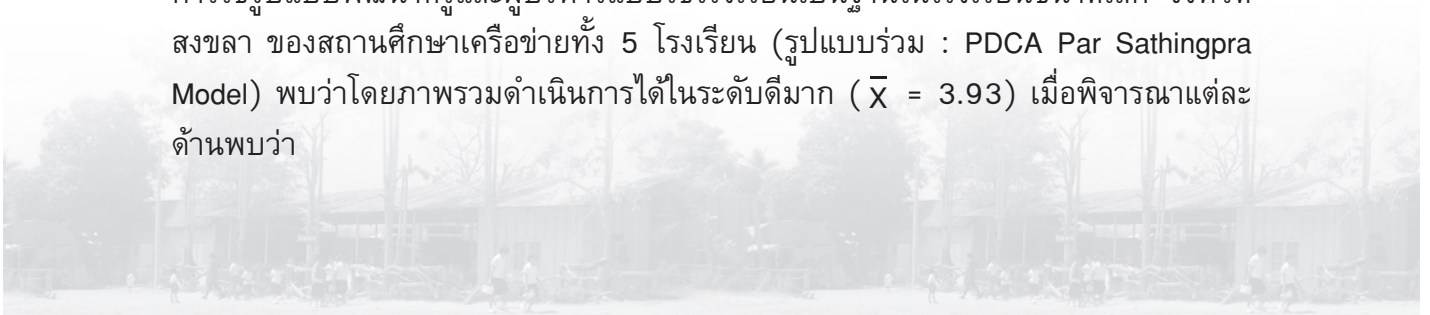
5.2 การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในมุมมองพัฒนาการวิเคราะห์ ในสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง มีห้อง/มุมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่ผู้เรียนโดยประกอบไปด้วย 7 ฐานการเรียนรู้ คือฐานทักษะการสังเกต ฐานทักษะการจัดหมวดหมู่ ฐานทักษะการจำแนก ฐานทักษะการสำรวจ ฐานทักษะการเชื่อมโยง ฐานทักษะการสรุปความ และฐานการฝึกคิด วิเคราะห์โดยใช้เทคนิค 5 W1H

1.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินตนเอง ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$)

1.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

1.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า ทักษะปฏิบัติของครู จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และ พัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.12$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการ ดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และ ด้านการปรับปรุงอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติม

1.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมิน การใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด สงขลา ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA Par Sathingpra Model) พบว่าโดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาแต่ละ ด้านพบว่า



1.7.1 ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.91$)

1) ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 3.99$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.14$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.11$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.88$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2) ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$) การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.89$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.96$) และการปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.71$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

3) ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.77$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.83$) การดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.83$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.79$) และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.63$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

1.7.2 ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.05$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.36$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ ($\bar{X} = 3.66$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$) และ ปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 3.92$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.45$) และ ปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.29$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) โดยใช้รูปแบบ PDCA : PSC2E Model

2.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.20$)



2.2 ผลประเมินผลงานของครู ในการพัฒนาอบรมครูและผู้บริหาร ผลงานของครูในการอบรมตามโครงการผลิตสื่อ และใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 7.34$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบ ความสวยงาม ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความน่าสนใจในการนำเสนออยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า

2.3.1 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

2.3.2 พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของครูและผู้บริหาร

ครู เปลี่ยนเทคนิคการสอนจากการใช้สื่อการสอนแบบเดิม มาใช้สื่อการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ นำเสนอด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ครูมีทักษะทางคอมพิวเตอร์มากกว่าเดิม

ผู้บริหาร เปลี่ยนนิสัยทัศนคติทางการบริหาร ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ สนับสนุนอุปกรณ์ ห้องเรียนให้เหมาะสมกับสื่อการเรียนการสอน

2.3.3 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน นักเรียนได้เรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนการสอนแบบ e-Book เกิดแรงจูงใจการเรียนรู้

2.3.4 กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดทักษะในการผลิตสื่อ มีการศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้เพื่อสามารถผลิตสื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้

2.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร พบว่า ผลประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง - มาก

2.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครู จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด



2.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม

2.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) พบว่าโดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

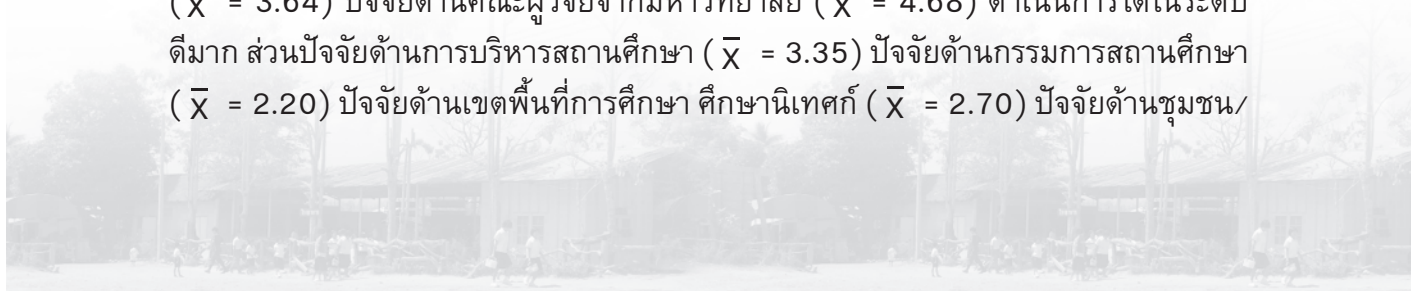
2.7.1 ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.87$)

1) ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.98$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 4.03$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.00$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.00$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.70$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2) ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อบรม ($\bar{X} = 3.28$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อบรม ($\bar{X} = 3.25$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อบรม ($\bar{X} = 3.40$) ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง ส่วนการดำเนินการเรียนรู้อบรม ($\bar{X} = 3.53$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

3) ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งการดำเนินการเรียนรู้อบรมนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.73$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อบรมนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.65$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนการวางแผนการเรียนรู้อบรมนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.40$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อบรมนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.30$) ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง

2.7.2 ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.39$) ซึ่งปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 3.64$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.68$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.35$) ปัจจัยด้านกรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.20$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ ($\bar{X} = 2.70$) ปัจจัยด้านชุมชน/



ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 2.20$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.25$) และ ปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 3.00$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดดีหลวง โดยใช้รูปแบบ PDCA : PSC2E Model

3.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อบรมครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$)

3.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการอบรมตามโครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อบรมครูและผู้บริหาร โรงเรียนวัดดีหลวง หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อบรมครูและผู้บริหาร (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีน้อย-ดีมากที่สุด

พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงของครู และ ผู้บริหาร

1) ครูส่วนใหญ่และครูผู้นิเทศมีความตั้งใจ กระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติกิจกรรม การนิเทศติดตามผล การประเมินผลการนิเทศ มีครูบางส่วนที่ยังมีส่วนร่วมน้อยเนื่องจากมีภาระงานประจำ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานของครู แต่เนื่องจากมีภาระงานประชุมของเขตพื้นที่ บางครั้งก็ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ก็ได้มอบหมายให้ครูที่รับผิดชอบและครูนิเทศดำเนินการ

ผลที่เกิดขึ้นกับครู และ ผู้บริหาร

1) ครูได้เรียนรู้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติการยกร่างหลักสูตรภาพรวมและ แผนจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะครูที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้นิเทศได้เรียนรู้ปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศติดตามผล การประเมินผลการดำเนินงาน



2) ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้ สามารถปฏิบัติกิจกรรมเช่นเดียวกับครูได้
เรียนรู้ปฏิบัติตามกระบวนการในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงาน

3) โรงเรียน ได้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้
สิ่งที่มีคุณค่าในชุมชนโดยใช้ต้นตาลโตนดเป็นสื่อ

4) ชุมชน เกิดความภาคภูมิใจที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ ในการอนุรักษ์
สืบสานให้พืชในท้องถิ่นตาลโตนดยังคงเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ที่ช่วยในการสร้างรายได้
จากผลิตภัณฑ์ตาลโตนดรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการอนุรักษ์ สืบสานภูมิปัญญาโดยผ่านการ
จัดการเรียนรู้กับนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดการรัก หวงแหน สิ่งดังกล่าวให้คงอยู่เป็น
เอกลักษณ์ของท้องถิ่น ชุมชนต่อไป

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1) ด้านความรู้และทักษะ นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ลักษณะ ประโยชน์ คุณค่า
ทางเศรษฐกิจของตาลโตนด การดำรงชีพของชุมชนโดยใช้ตาลโตนด

2) ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ นักเรียนได้เห็นคุณค่าพืชในท้องถิ่น และ
ภูมิปัญญาในการใช้ส่วนของตาลโตนดในการสร้างรายได้แก่ครอบครัว และเป็นผลิตภัณฑ์
สินค้าโอท็อปของชุมชน

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Good Practice)

ยังไม่เกิดการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะในการดำเนินการครูและ
ผู้บริหารได้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติ แต่ยังขาดการตรวจสอบ/ประเมิน ปรับปรุงหลักสูตร ตาม
ระบบ PDCA ยังขาดการปฏิบัติกิจกรรมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องในภาพรวม มีเพียงบางกลุ่ม
สาระได้ดำเนินการนำไปทดลองใช้กับนักเรียน แต่มีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กันภายในสถานศึกษา มีการติดตามงานกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการยังไม่ชัดเจน และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนยังไม่ครอบคลุม

3.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินตนเอง
ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA :
PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
ข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด

3.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก



($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด

3.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม

3.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) พบว่าโดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

3.7.1 ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.87$)

1) ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.88$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 3.82$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.94$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.97$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.65$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2) ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.90$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$) การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.92$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.58$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

3) ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.82$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.93$) การดำเนินการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.87$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.71$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.65$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

3.7.2 ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.77$) ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 3.76$) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา



($\bar{X} = 3.67$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.97$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) และ ปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 3.96$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ($\bar{X} = 3.29$) และ ปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.17$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนบ้านชะแม โดยใช้รูปแบบ PDCA : SDL Program Development Model

4.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า

1) การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการโรงเรียนบ้านชะแม โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด

2) การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพรวมดำเนินการได้ ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง-มากที่สุด

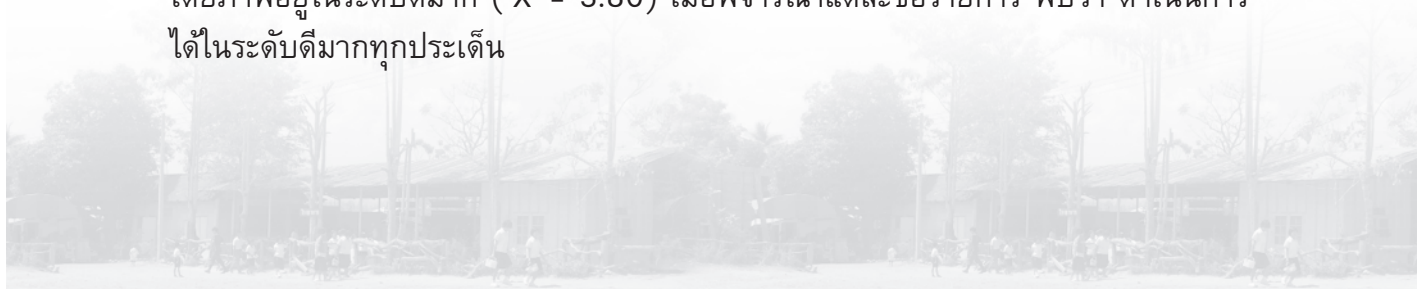
4.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรมพบว่า

1) ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการอบรมตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการโรงเรียนบ้านชะแม หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการอบรมตามโครงการการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแมหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า

4.3.1 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมากทุกประเด็น



พฤติกรรมการณ์เปลี่ยนไปของครูและผู้บริหาร

- 1) ครู มีความมั่นใจในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้และนำไปใช้เป็นกระบวนการสอนในการเขียนในแผนการสอน
- 2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบโครงการ

ผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารโรงเรียนและชุมชน

- 1) ครูสามารถออกแบบการสอนแบบโครงการในชั้นเรียนได้ส่วนใหญ่ระดับดี ยกเว้นด้านการประเมินครูยังได้ระดับปฏิบัติปานกลางเนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการตรวจและประเมินผลงานของนักเรียน
- 2) ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายให้ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ
- 3) โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
- 4) ผู้ปกครอง ชุมชนให้ความสนับสนุนนักเรียนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

- 1) ด้านความรู้และทักษะนักเรียนได้เพิ่มเติมจากการเรียนในห้องเรียน และทักษะในการแสวงหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อได้คำตอบตามเรื่องที่ตนสนใจ
- 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนใหญ่ นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านใฝ่เรียนรู้และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ในระดับ Good Practice คือกิจกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ

4.3.2 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุดเกี่ยวกับจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก

พฤติกรรมการณ์เปลี่ยนแปลงของครูและผู้บริหาร

- 1) ครูให้ความสำคัญของการนิเทศ มีความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศ เกิดความเป็นกัลยาณมิตรในหมู่เพื่อนครู และการเป็นวิถีชีวิตภายในสถานศึกษา



2) ผู้บริหารได้ประกาศเป็นนโยบาย มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีการนิเทศทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ความสำคัญและมีความมั่นใจในการนิเทศ

ผลที่เกิดขึ้นกับครู และ ผู้บริหาร โรงเรียน ชุมชน

1) ครูมีความตั้งใจและมีการเตรียมการสอนดีขึ้น

2) ผู้บริหาร ใส่ใจปัญหาของครูและให้การนิเทศเป็นวิถีชีวิตในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีการนิเทศแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ทำให้ ผู้บริหารกับครูมีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นมากขึ้น เข้าใจตรงกันถึงระบบการทำงานในสถานศึกษาและระบบการนิเทศ

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

จากการสังเกต เมื่อมีการนิเทศ ครูตั้งใจและมีการเตรียมการสอนดีขึ้น ส่งผลต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจในการเรียน

1) **ด้านความรู้และทักษะ** นักเรียนร้อยละ 75 มีความรู้ตามตัวชี้วัดในระดับดี - ดีมาก นักเรียนในระดับอนุบาลร้อยละ 100 มีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านในระดับดี - ดีมาก นักเรียนได้ฝึกทักษะในเนื้อหาสาระที่บกพร่อง ใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้ามากขึ้น ได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย

2) **ด้านคุณลักษณะ** นักเรียนร้อยละ 80 มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับดี - ดีมาก นักเรียนร้อยละ 100 เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย นักเรียนมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับร้อยละ 90 นักเรียนมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นมาก นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่าง (Good Practice) โรงเรียนได้ปฏิบัติ

กิจกรรมตาม

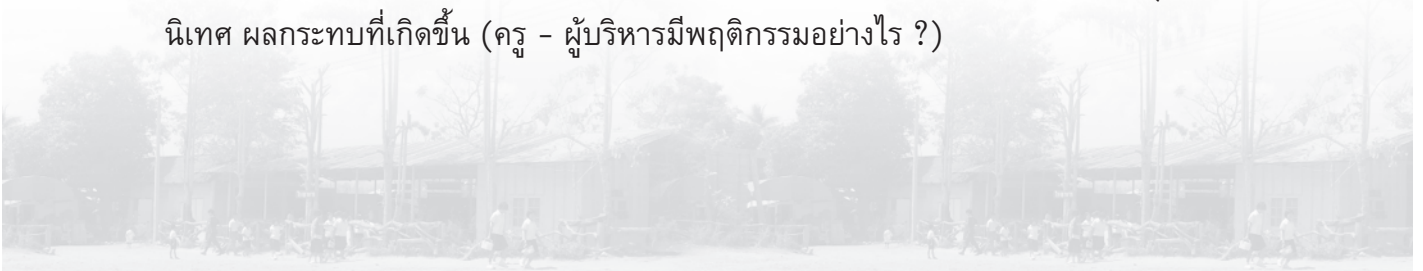
รูปแบบ PDCA นั่นคือ

P : ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา (โดยการศึกษา บริบท ธรรมชาติของสถานศึกษา) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ

D : ออกแบบระบบนิเทศภายใน P : Planning O : Organizing
L : Leading

C : Coaching A : Assessing จัดทำเครื่องมือการนิเทศ ได้แก่ สมุดเครื่องมือ แต่งตั้งคณะนิเทศ จัดตารางการนิเทศ จัดทำเอกสารชุดการนิเทศให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง

C : ติดตามผลงาน นิเทศ ภายในสถานศึกษา ผลผลิตที่ได้ (ผลการนิเทศ ผลกระทบที่เกิดขึ้น (ครู - ผู้บริหารมีพฤติกรรมอย่างไร ?)



A : สรุปและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการนิเทศ และผลการนิเทศ
(เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท)

4.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด

4.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด

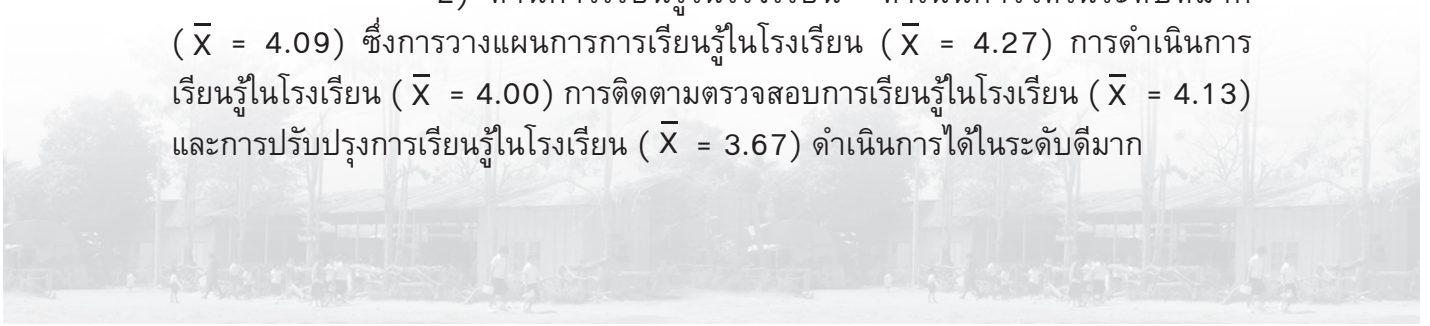
4.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้อย่างดีมาก ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติได้อย่างดีมาก

4.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) พบว่าโดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

4.7.1 ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.12$)

1) ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.28$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 4.28$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.17$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.42$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 4.33$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2) ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.09$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.27$) การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.67$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก



3) ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.00$) การดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.67$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.00$) และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.00$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

4.7.2 ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.24$) ซึ่งปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.67$) ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.40$) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.67$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ($\bar{X} = 4.33$) ปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.67$) ปัจจัยด้านบริหารการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) และ ปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 3.83$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

ตอนที่ 5 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ โดยใช้รูปแบบ PDCA : SC3P Model

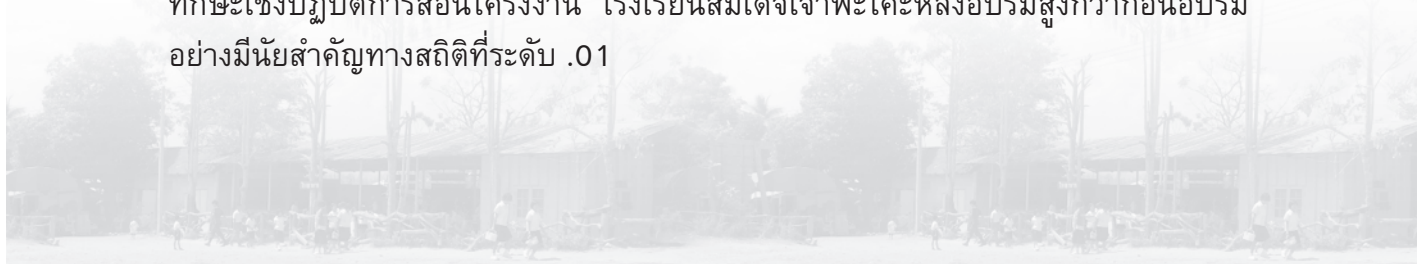
5.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า

1) การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะโดยภาพรวมดำเนินการได้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับมากที่สุด

2) การจัดอบรมครูและผู้บริหารตามโครงการการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพรวมดำเนินการได้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง-มากที่สุด

5.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรมพบว่า

1) ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการอบรมตามโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2) ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า

5.3.1 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมากทุกประเด็น

พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของครูและผู้บริหาร

- 1) ครู มีความมั่นใจในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้และนำไปใช้เป็นกระบวนการสอนในการเขียนแผนการสอน
- 2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบโครงการ

ผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารโรงเรียนและชุมชน

- 1) ครูสามารถออกแบบการสอนแบบโครงการในชั้นเรียนได้ส่วนใหญ่ระดับดี ยกเว้นด้านการประเมินครูยังปฏิบัติปานกลางเนื่องจากต้องใช้เวลาในการตรวจและประเมินผลงานของนักเรียน
- 2) ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายให้ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ
- 3) โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
- 4) ผู้ปกครอง ชุมชนให้ความสนับสนุนนักเรียนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนและชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

- 1) ด้านความรู้และทักษะนักเรียนได้เพิ่มเติมจากการเรียนในห้องเรียนและมีทักษะในการแสวงหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อได้คำตอบตามเรื่องที่ตนสนใจ
- 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนใหญ่นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านใฝ่เรียนรู้และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ในระดับ Good Practice คือกิจกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ



5.3.2 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุดเกี่ยวกับจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก

พฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของครูและผู้บริหาร

1) ครูให้ความสำคัญและมีวิธีคิดเกี่ยวกับการนิเทศในทางบวก เข้าใจระบบการนิเทศ เกิดเป็นวิถีชีวิตการนิเทศในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีความเฉพาะตัวทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศอย่างชัดเจนอย่างจริงจัง

ผลที่เกิดขึ้นกับครู และ ผู้บริหาร โรงเรียน ชุมชน

1) ครู มีความสุขในการนิเทศครูกับผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2) ผู้บริหาร ได้สร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศในโรงเรียนเป็นกัลยาณมิตร

3) ชุมชนได้รับรู้กระบวนการคุณภาพการดำเนินงานในสถานศึกษา ให้ความมั่นใจกับการทำงานของสถานศึกษา

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

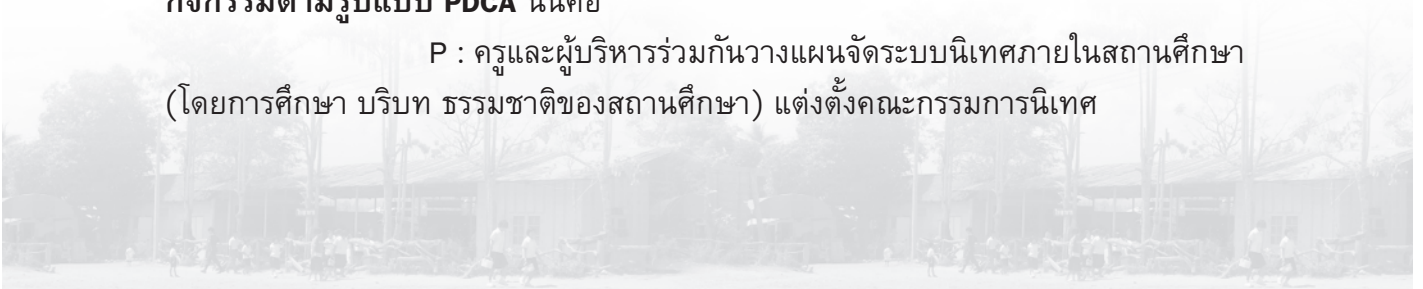
จากการสังเกต เมื่อมีการนิเทศ ครูตั้งใจและมีการเตรียมการดีขึ้น ส่งผลต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจในการเรียน

1) ด้านความรู้และทักษะ นักเรียนร้อยละ 75 มีความรู้ตามตัวชี้วัดในระดับดี - ดีมาก นักเรียนในระดับอนุบาลร้อยละ 100 มีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ในระดับดี - ดีมาก นักเรียนได้ฝึกทักษะในเนื้อหาสาระที่บกพร่อง ใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้ามากขึ้น ได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย

2) ด้านคุณลักษณะนักเรียนร้อยละ 80 มีคุณธรรมจริยธรรม ในระดับดี - ดีมาก นักเรียนร้อยละ 100 เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัยพลอดสารเสพติด นักเรียนมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับร้อยละ 90 นักเรียนมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นมาก นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่าง (Good Practice) โรงเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบ PDCA นั้นคือ

P : ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา (โดยการศึกษา บริบท ธรรมชาติของสถานศึกษา) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ



D : ออกแบบระบบนิเทศภายใน P : Planning O : Organizing
L : Leading

C : Coaching A : Assessing จัดทำเครื่องมือการนิเทศ ได้แก่ สมุด
เครื่องมือ แต่งตั้งคณะนิเทศ จัดตารางการนิเทศ จัดทำเอกสารชุดการนิเทศให้ครูได้ศึกษา
ด้วยตนเอง

C : ติดตามผลงาน นิเทศ ภายในสถานศึกษา ผลผลิตที่ได้ (ผลการ
นิเทศผลกระทบที่เกิดขึ้น (ครู ผู้บริหารมีพฤติกรรมอย่างไร ?)

A : สรุปและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการนิเทศ และผลการนิเทศ
(เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท)

5.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินตนเอง
ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบ
ใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
(PDCA : SC3P Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
ข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง-มากที่สุด

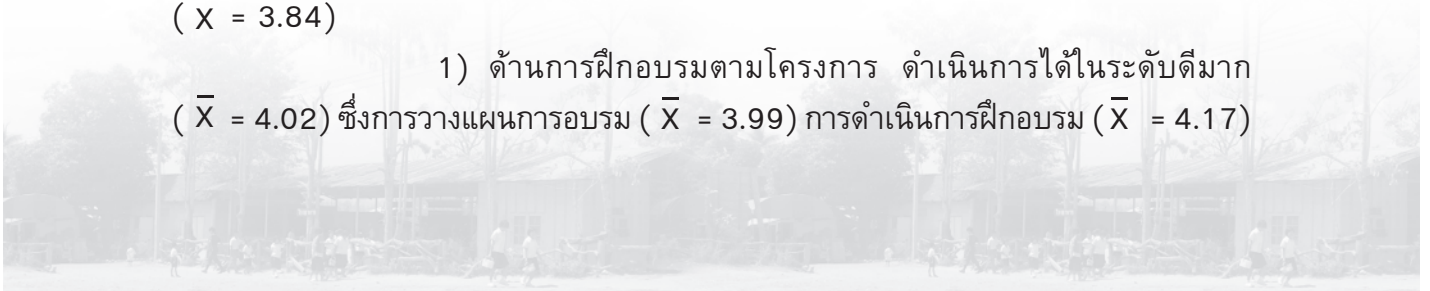
5.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
จังหวัดสงขลา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก

5.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า ทักษะปฏิบัติของครู
จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 1.93$) เมื่อพิจารณา
แต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และ ด้านการ
ปรับปรุง อยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม

5.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมิน
การใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด
สงขลา ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) พบว่าโดยภาพรวม
ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

5.7.1 ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก
($\bar{X} = 3.84$)

1) ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก
($\bar{X} = 4.02$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 3.99$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.17$)



การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.02$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 4.00$)
 ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2) ด้านการเรียนรู้นักเรียนในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก
 ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้นักเรียนในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.98$) การดำเนินการเรียนรู้นักเรียน
 ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.89$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นักเรียนในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.94$) และ
 การปรับปรุงการเรียนรู้นักเรียนในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.77$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

3) ด้านการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ใน
 ระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.62$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย
 ($\bar{X} = 3.75$) การดำเนินการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.74$) และการ
 ติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.60$) และการปรับปรุง
 การเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.54$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

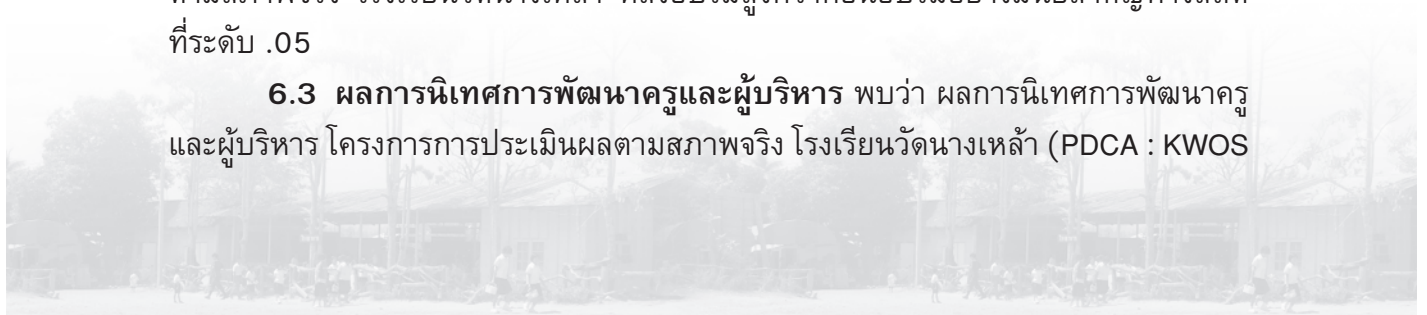
5.7.2 ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและ
 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.91$) ซึ่งปัจจัยด้านการบริหาร
 สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.96$) ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.11$) ปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจาก
 มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.25$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ($\bar{X} = 3.88$)
 ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) และปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้นอกชุมชน ($\bar{X} = 3.96$)
 ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.46$) และปัจจัย
 ด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.23$) ดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 6 ผลการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนวัดนางเหล้า โดยใช้รูปแบบ PDCA : KWOS Process Model

6.1 ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า การจัด
 อบรมครูและผู้บริหารตามโครงการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า
 โดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.98$)

6.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาครูและผู้บริหารก่อนอบรมกับหลังอบรม
 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูและผู้บริหารในการอบรมตามโครงการประเมินผล
 ตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05

6.3 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครู
 และผู้บริหาร โครงการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KWOS



Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด

ผลงานของครูและผู้บริหารจากการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารตามโครงการการประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า 2 ครั้ง อยู่ในระดับดีมาก

พฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของครู และ ผู้บริหาร

1) ครูและครูผู้นิเทศมีความตั้งใจ กระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติกิจกรรมที่ให้พัฒนาตนเอง การนิเทศติดตามผล การประเมินผลการนิเทศ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานของครู

ผลที่เกิดขึ้นกับครู และ ผู้บริหาร

1) ครูได้เรียนรู้สามารถปฏิบัติการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ สร้างเกณฑ์การให้คะแนน แบบบันทึกคะแนน นำไปทดลองใช้และรายงานผล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ (KM) โดยเฉพาะครูที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้นิเทศได้เรียนรู้ปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศติดตามผล การประเมินผลการดำเนินงาน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้ สามารถปฏิบัติกิจกรรมเช่นเดียวกับครู ได้เรียนรู้ปฏิบัติตามกระบวนการในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

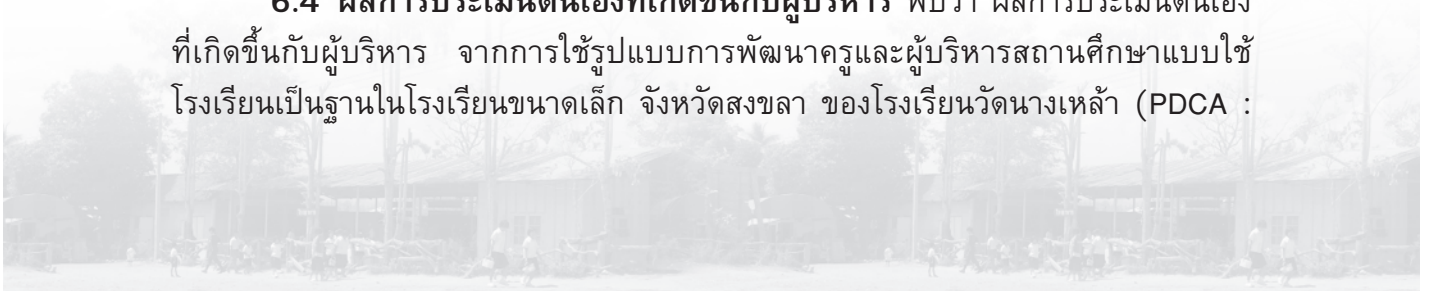
1) ด้านความรู้และทักษะ นักเรียนได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติในงานที่สำคัญสอดคล้องกับชีวิตจริง และได้รับการประเมินผลงานด้วยความเที่ยงตรง เชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการวิทยาศาสตร์ การเขียนบรรยาย About Me วิชาภาษาอังกฤษ การวาดภาพ โครงสร้างพีช การคัดลายมือ การเขียนเรียงความ การเขียนเรื่องสั้น

2) ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ นักเรียนได้รับการประเมินในด้านความรับผิดชอบในการดูแล รักษาความสะอาดในสถานศึกษา การกราบแบบเบญจางคประดิษฐ์

กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Good Practice)

ในการดำเนินการครูและผู้บริหารทุกสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติตรวจสอบปรับปรุง ตามระบบ PDCA ที่สำคัญมีการปฏิบัติกิจกรรมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในสถานศึกษา มีการติดตามงานกัน และสะสมเป็นคลังความรู้ พร้อมทั้งจะเผยแพร่

6.4 ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA :



KWOS Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด

6.5 การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KWOS Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าผลที่เกิดขึ้นกับครูอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด

6.6 การประเมินตนเองของครูด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า ทักษะปฏิบัติของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KWOS Process Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 2.22$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม

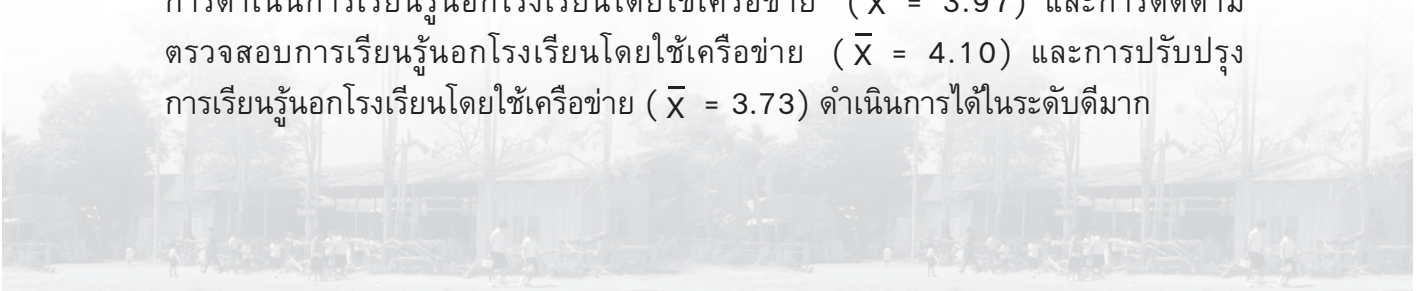
6.7 ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหาร พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (PDCA : KWOS Process Model) พบว่าโดยภาพรวมดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

6.7.1 ด้านกระบวนการพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.10$)

1) ด้านการฝึกอบรมตามโครงการ ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.23$) ซึ่งการวางแผนการอบรม ($\bar{X} = 4.09$) การดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.39$) การติดตามตรวจสอบผลการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.36$) และการปรับปรุง ($\bar{X} = 3.95$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

2) ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$) การดำเนินการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.97$) การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.22$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.95$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

3) ด้านการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งการวางแผนการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.95$) การดำเนินการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.97$) และการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 4.10$) และการปรับปรุงการเรียนรู้อนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ($\bar{X} = 3.73$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก



6.7.2 ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.40$) ซึ่งปัจจัยด้านคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.72$) และปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.34$) ปัจจัยด้านกรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.73$) ปัจจัยด้านเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ($\bar{X} = 4.10$) ปัจจัยด้านชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.95$) ปัจจัยด้านบริบทการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) และปัจจัยด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 4.30$) ดำเนินการได้ในระดับดีมาก

ความสำเร็จจากการใช้รูปแบบพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผลการประเมินตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร

1.1 ผลงาน ชิ้นงาน บทความหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

1) ครูมีการจัดทำเค้าโครงวิจัย และพัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62 ของครูที่เข้าอบรมซึ่งเป็นของ โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) จำนวน 3 เรื่อง โรงเรียนวัดตีหลวง 9 เรื่อง โรงเรียนบ้านชะแมม 2 เรื่อง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ จำนวน 10 เรื่อง และโรงเรียนวัดนางเหล้า 9 เรื่อง ซึ่งนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยเกี่ยวกับการสะกดคำที่ไม่ตรงมาตรา การเขียนคำยาก การอ่านคล่อง การเขียนคล่อง การอ่านออกเสียง ร ล การอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ การพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษ การจัดทำโครงการ การพัฒนาทักษะทางวิทยาศาสตร์ การพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยใช้งานศิลป์ และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2) ครูจัดทำสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน จำนวน 7 คน

3) สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น “หลักสูตรมหัศจรรย์तालโตนด”

4) ครูได้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ

5) โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายใน

6) โรงเรียนมีมุมสำหรับใช้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

1.2 ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม

ชุมชนรับทราบ ยินดีให้ความร่วมมือ สนับสนุน ร่วมพัฒนาสถานศึกษา มีความพอใจ มั่นใจในการพัฒนาครูและผู้บริหารอันจะส่งผลดีต่อนักเรียน ดีใจที่มหาวิทยาลัยทักษิณมาพัฒนาครูและผู้บริหาร



1.3 ผลการประเมินสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรม

- 1) สถานศึกษามีผลงานเค้าโครงการวิจัย ผลงานพัฒนานวัตกรรมโดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น
- 2) นักเรียนได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 3) ครูพัฒนาตัวเองมากยิ่งขึ้น
- 4) มีแหล่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 5) ผลงานที่ประเมินชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐาน
- 6) ผู้บริหารมีหลักการ รูปแบบ คู่มือการนิเทศ

1.4 ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น

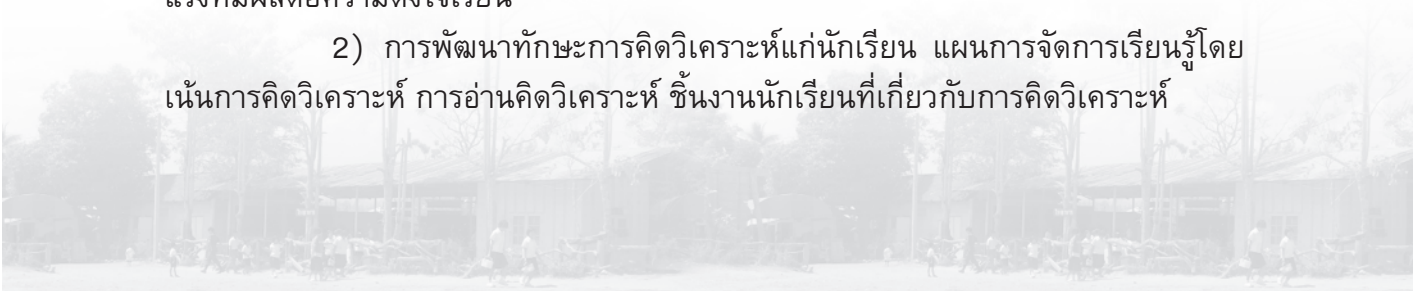
- 1) ควรมีโครงการนี้อีก เพราะเป็นการพัฒนาครูตามที่ต้องการและพัฒนาอย่างใกล้ชิด และขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น
- 2) ควรมีระยะเวลาปฏิบัติโครงการ 1 ปีการศึกษา และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
- 3) บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมโครงการครั้งนี้และขอให้จัดทำโครงการนี้อีกอย่างต่อเนื่อง
- 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นในทุกกิจกรรมที่จัด

2. การประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู

2.1 ผลงาน/ชิ้นงาน/บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของท่านครั้งนี้

1) การพัฒนาเค้าโครงการวิจัย การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเกี่ยวกับการใช้แบบฝึกทักษะการอ่าน คำ ร, ล การเปลี่ยนตัวสะกดในมาตราตัวสะกดคำ แบบฝึกทักษะการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกด ไม่ตรงมาตรา แบบฝึกทักษะการเขียนสะกดคำตามมาตราแม่กนแม่ ก.กา พาเพลิน โดเรมีวรณยุกต์ ตัวสะกดहरषา แบบฝึกความพร้อมการคัดลายมือ การใช้หนึทานในวิชาศิลปะ สื่อสามมิติ แบบฝึกหัดการอ่านเขียนตัวเลข การแก้ไขปัญหาการหาร ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน การจัดการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม การสอนวิทยาศาสตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ชุดฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์หนึทานคุณธรรมสำหรับเด็ก แบบฝึกการสร้างภาพจากตัวเลข โจทย์การบวกเลข การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ เรื่องสิ่งมีชีวิตกับกระบวนการดำรงชีวิต ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ แบบฝึกการอ่าน แบบฝึกทักษะการเขียน สร้างพิธีกรรมทางศาสนาพุทธ การเสริมแรงที่มีผลต่อความตั้งใจเรียน

2) การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์แก่นักเรียน แผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการคิดวิเคราะห์ การอ่านคิดวิเคราะห์ ชิ้นงานนักเรียนที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์



- 3) การทำ E-book
 - 4) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สาระท้องถิ่น การสอนแบบโครงงาน
 - 5) ตารางการนิเทศการเรียนการสอนของครู แผนนิเทศภายใน
 - 6) การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการประเมินตามสภาพจริง
- เกณฑ์การให้คะแนนรูปรีด แบบบันทึกคะแนน

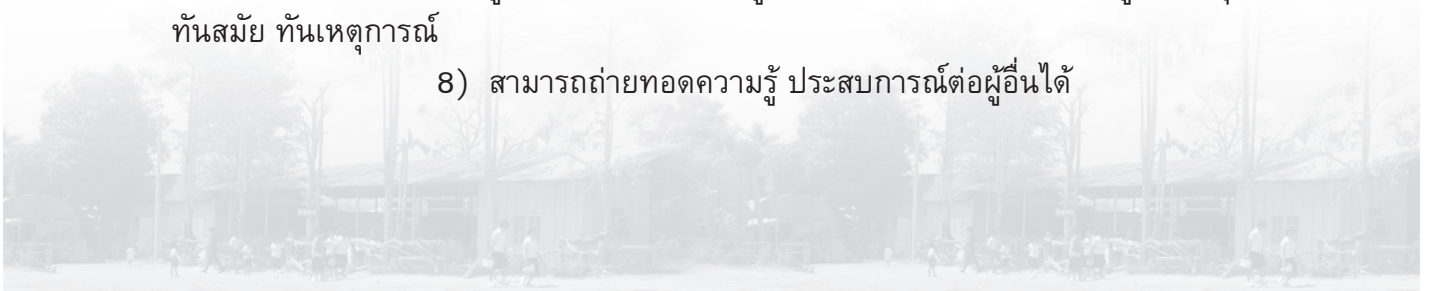
2.2 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของครูจากการเข้าร่วมพัฒนา

2.2.1 ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนและชุมชน

- 1) เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้บริหาร ทำให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้
- 2) ผู้บริหารให้คำแนะนำ และการช่วยเหลือเป็นอย่างดี ในการพัฒนา
- 3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหารในการจัดทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน เกิดความสัมพันธ์อันดีเกิดขึ้นต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา
- 4) มีความสัมพันธ์อันดีกับครูในเครือข่ายและวิทยากร ให้ความร่วมมือด้านวิชาการมากขึ้นภายในโรงเรียน เครือข่าย และชุมชน
- 5) ชุมชนให้การสนับสนุนด้วยดี

2.2.2 ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของความเป็นครู

- 1) ได้นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน มาใช้ในการจัดกิจกรรมมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาครบทุกด้าน
- 2) สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์แก่นักเรียน
- 3) ครูรู้จักนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ เช่น สามารถจัดทำ E-book
- 4) ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความรู้ในด้านการสอนได้ดีขึ้น
- 5) มีความรอบรู้ ประสบการณ์ในการทำวิจัย สามารถนำกระบวนการวิจัยไปช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน
- 6) ทำให้มีทักษะปฏิบัติในเรื่องโครงงาน
- 7) รู้จักค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันยุคทันสมัย ทันเหตุการณ์
- 8) สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่อผู้อื่นได้



9) ครูมีการพัฒนาตนเอง และสามารถแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้

2.2.3 ความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เป็นองค์ความรู้ใหม่

1) ได้รับความรู้การวิจัยและนำมาสร้างนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาให้
กับผู้เรียน

2) ค้นคว้าหาความรู้ หลักการ ทฤษฎี แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์
ในการวิจัย

3) สามารถกระตุ้นจินตนาการและความคิดของนักเรียนได้ดีขึ้น
ทำให้นักเรียนเกิดการฝึกอ่านหนังสือ ทั้งในห้องเรียนและ ห้องสมุด

4) สามารถประยุกต์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ให้ทันเทคโนโลยี
องค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทุกโครงการสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน
ได้ดีขึ้นและสามารถถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้

5) นำความรู้ที่ได้รับจากการมาพัฒนาด้วยความรู้ประสบการณ์เดิม
มาบูรณาการให้มีประสิทธิภาพ

6) มีแนวคิดกระบวนการสอนที่หลากหลาย

7) นำความรู้ไปใช้กับนักเรียนให้เกิดองค์ความรู้อย่างยั่งยืน

8) มีการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น

2.2.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1) มีความคิดริเริ่ม จัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัยเพื่อพัฒนา
การเรียนรู้ของนักเรียน

2) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้แก่เพื่อนครูและครู
โรงเรียนเครือข่าย

3) สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
การนำเสนอผลงานวิจัยได้

4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในและเครือข่ายเพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน

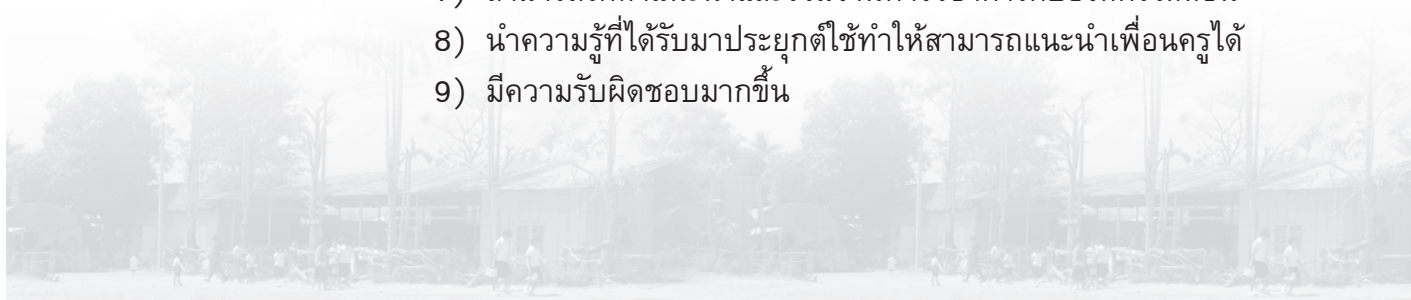
5) มีความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

6) ความเป็นผู้นำมากขึ้นหลังจากได้มีเทศเพื่อนครู

7) สามารถให้คำแนะนำและร่วมงานทางวิชาการกับองค์กรได้ดีขึ้น

8) นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ทำให้สามารถแนะนำเพื่อนครูได้

9) มีความรับผิดชอบมากขึ้น



2.3 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

2.3.1 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1) มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น เช่น มีความตั้งใจเรียน มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จักค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ รู้จักสังเกต รู้จักคิด รักการอ่าน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก นักเรียนมีความสามัคคี อยากรู้อยากเห็น มุ่งเน้นการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้จักคิดอย่างเป็นระบบ คุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมที่พึงประสงค์ ประหยัด อดออม

2) นักเรียนได้รับการปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม แก้ไขปัญหา ผลสัมฤทธิ์โดยใช้หลักการสอนคิดวิเคราะห์ การสอนแบบโครงงาน การใช้สื่อเทคโนโลยี และการใช้นวัตกรรมที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน

3) ทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำได้ดีขึ้น และเขียนคำยากได้มากขึ้น

4) ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นและมีความสนใจ ฟังพอใจในการเรียน โดยใช้ E- book มาก

5) นักเรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์

6) นักเรียนมีความสุขในการเรียนการสอน มีการจัดระเบียบวินัย ภายในห้องเรียน

2.3.2 ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร

นักเรียนมีการพัฒนาขึ้นหลังจากครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครู เนื่องจากได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนดังนี้

1) อ่านได้ถูกต้อง เขียนได้มากขึ้น และดีขึ้น

2) รู้จักจำแนก แยกแยะ สามารถนำไปใช้กับชีวิตประจำวันได้

3) มีการวางแผนในการทำงาน มีความสามารถในการทำงานได้ อย่างเป็นระบบมากขึ้น

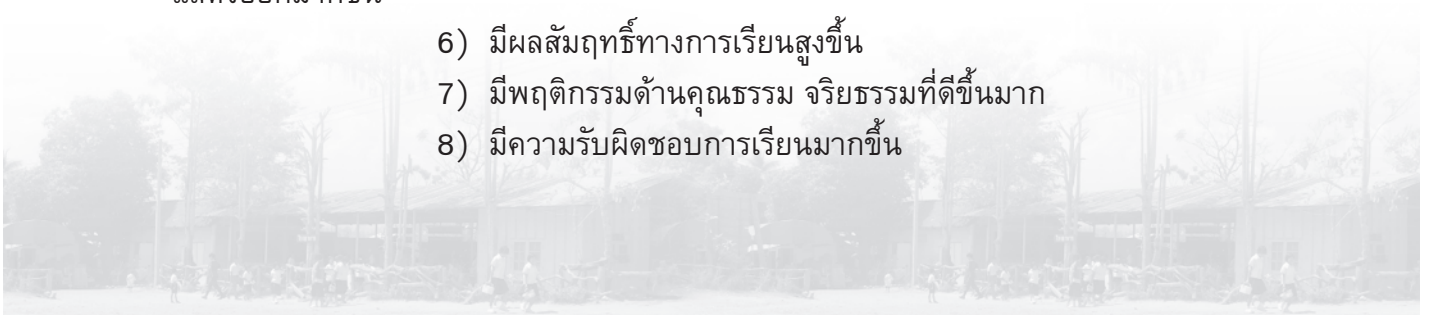
4) ความกระตือรือร้นและกระบวนการคิดทางวิทยาศาสตร์ที่ดีขึ้น

5) มีการพัฒนาขึ้นและอยากร่วมกิจกรรมการเรียน และกล้าแสดงออกมากขึ้น

6) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

7) มีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีขึ้นมาก

8) มีความรับผิดชอบการเรียนมากขึ้น



- 9) มีความตื่นตัวกับการสอนใหม่ ๆ ของครู
- 10) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการเรียน
- 11) มีความสนใจในกิจกรรมมากขึ้น
- 12) มีจิตสาธารณะ
- 13) มีนักเรียนความมุ่งมั่น
- 14) สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองมากขึ้น
- 15) นักเรียนมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น

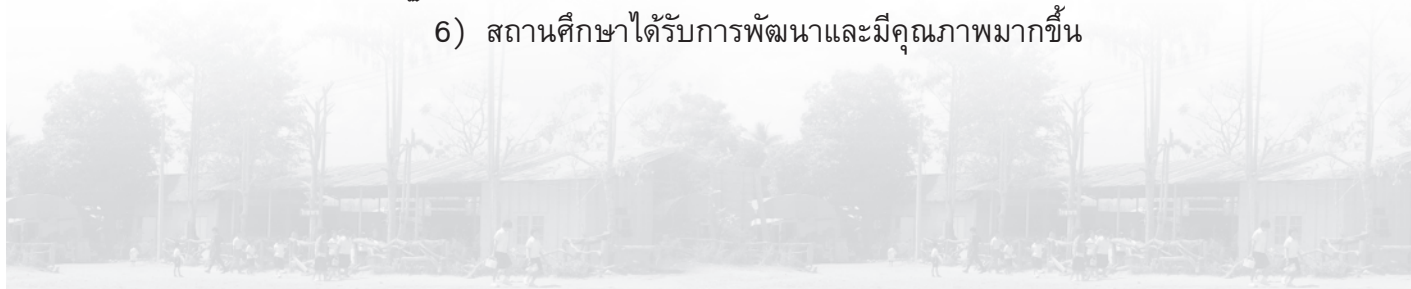
2.4 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

2.4.1 ชุมชนมีความร่วมมือและศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร

- 1) ชุมชนมีความมั่นใจ มีความยินดี เต็มใจ ให้ร่วมมือ ช่วยเหลือ
เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน
- 2) ผู้ปกครองมีความพึงพอใจที่เห็นพฤติกรรมของนักเรียนในทางที่ดี
- 3) มีความเชื่อมั่นในการทำงานกับครูและผู้บริหาร
- 4) ชุมชนให้ความสำคัญกับโรงเรียนและการเรียนการสอนของครู
- 5) ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการพัฒนาและการจัดการเรียนรู้
แก่ผู้เรียน
- 6) ชุมชนให้ความร่วมมือในด้านแหล่งเรียนรู้ให้ข้อมูลด้านภูมิปัญญา
ท้องถิ่น

2.4.2 ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร

- 1) โรงเรียนมีแนวทางในการสร้างชิ้นงานผลงาน ที่ชัดเจนเพื่อให้
ผู้ประเมินได้รับรู้ว่าโรงเรียนมีการจัดทำอะไร อย่างไร ผลเป็นอย่างไร
- 2) สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ด้อยอยู่
- 3) นักเรียนมีคุณภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 4) ครูมีความรู้ มีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนที่ดีมากขึ้น
มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- 5) ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาทุก ๆ มาตรฐานอยู่ในเกณฑ์
ดีมาก ยกเว้น มาตรฐานที่ 5
- 6) สถานศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพมากขึ้น



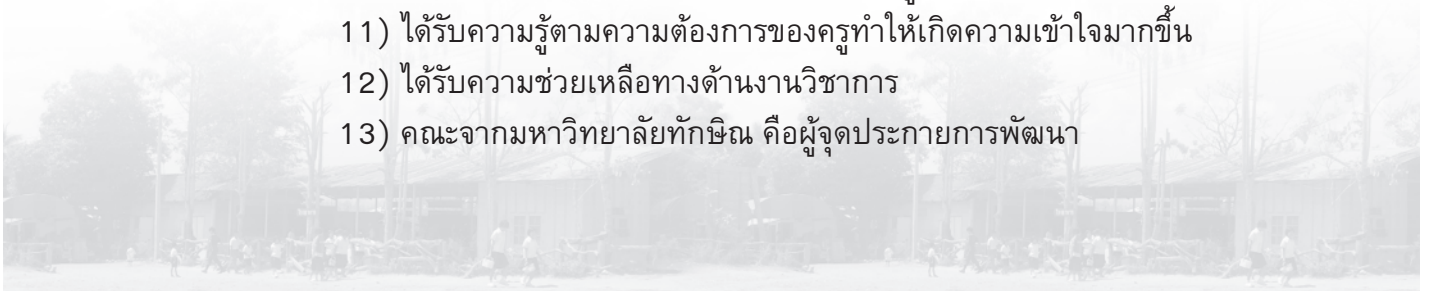
2.5 ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ

- 1) ผลการประเมินภายใน ถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างอมส่งผลต่อนักเรียน ทำให้ผลการประเมินดีขึ้น
- 2) หลังพัฒนาต้องมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) ควรมีระยะเวลาในการทำกิจกรรมมากกว่านี้
- 4) ควรใช้เครื่องมือประเมินหลังจากการพัฒนาไปอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา
 อยากรู้ให้มีโครงการนี้อีกและต่อเนื่อง
- 5) การจัดอบรม ควรเป็นช่วงวันหยุดที่ไม่ทำการเรียนการสอน
- 6) ควรให้ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่านี้
- 7) ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูภายใน และเครือข่าย
 อย่างต่อเนื่อง
- 8) ให้มหาวิทยาลัยส่งนิสิตมาฝึกสอนบ้าง เพราะครูไม่เพียงพอ

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนา ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) การอบรมมีการวางแผนงานดี และดำเนินงานตามแผน วิทยากรมีความ
 ชัดเจนในเนื้อหา
- 2) โครงการที่จัดตรงกับความต้องการของครู
- 3) มีความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น สามารถพัฒนานวัตกรรม
 เพื่อแก้ปัญหาแก่นักเรียนได้
- 4) ได้ประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละช่วงที่ดำเนินการวิจัย
 และเสนอผลงานวิจัย
- 5) วิทยากร มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด
- 6) การพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์
- 7) การนิเทศติดตามผลของคณะผู้วิจัยและ วิทยากร เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- 8) ความเอาใจใส่ กระตือรือร้นของครู ผู้บริหารและคณาจารย์จาก
 มหาวิทยาลัยทักษิณ
- 9) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือของครูในเครือข่าย
- 10) ได้พัฒนาตนเองและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- 11) ได้รับความรู้ตามความต้องการของครูทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น
- 12) ได้รับความช่วยเหลือทางด้านงานวิชาการ
- 13) คณะจากมหาวิทยาลัยทักษิณ คือผู้จุดประกายการพัฒนา



3.2 ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

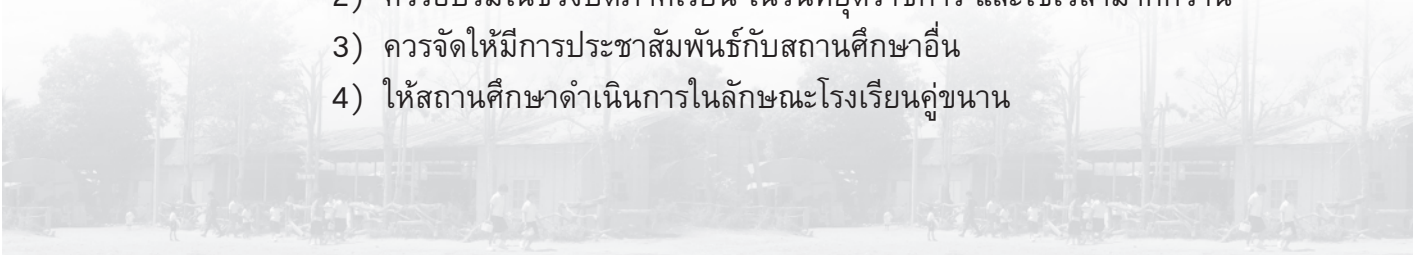
- 1) ภาระงานที่มาก ติดภาระในการสอนนักเรียนในห้องเรียน ไม่สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมได้อย่างเต็มที่
- 2) ระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีน้อย
- 3) ความยากของการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
- 4) ผู้บริหารขาดการติดตาม ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดและครูบางคนไม่ให้ความสำคัญ
- 5) โรงเรียนมีบุคลากรน้อยมีภาระงานหนักมากสำหรับผู้บริหารและครูที่เหลือ
- 6) การเข้าร่วมกิจกรรมเกิดผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียนในวันเปิดเรียนบ้าง แต่ถ้าจัดกิจกรรมในวันหยุดราชการครูบางคนไม่สามารถเข้าร่วมได้เพราะภาระครอบครัว การศึกษาต่อ

3.3 การที่ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาผู้เรียน

- 1) ได้ศึกษาค้นคว้าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน นำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้
- 2) สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียน
- 3) สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกทักษะคิดวิเคราะห์
- 4) สามารถสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน นำ E - book ไปใช้สอนให้นักเรียนรู้จักเทคโนโลยี
- 5) มีความเข้าใจในการทำงานวิจัยมากขึ้น
- 6) สามารถใช้เทคนิคในการสอนในชั้นเรียน
- 7) มีความเข้าใจเข้าถึงการนิเทศภายใน
- 8) สามารถนำไปแก้ไขปัญหาในการเรียน และ พฤติกรรมได้
- 9) สามารถสร้างแผนการประเมินตามสภาพจริง (แผนจัดการเรียนรู้ เกณฑ์การให้คะแนนแบบบูรณาการ และแบบบันทึกคะแนน)

3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ไปใช้ขยายสู่สถานศึกษา

- 1) ให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้
- 2) ควรอบรมในช่วงปิดภาคเรียน ในวันหยุดราชการ และใช้เวลามากกว่านี้
- 3) ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่น
- 4) ให้สถานศึกษาดำเนินการในลักษณะโรงเรียนคู่ขนาน



- 5) เน้นงานปัจจุบันกับงานที่รับมาใหม่มีความสอดคล้องกัน
- 6) ให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและติดตามผล
- 7) ควรเลือกสถานศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม ถ้าครูจำนวนน้อย ไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมของโครงการและมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการ
- 8) จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานสู่สถานศึกษาเครือข่าย
- 9) ให้จัดโครงการตลอดปีการศึกษาและติดตามผลให้คำปรึกษา
- 10) รวบรวมผลงานและนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 11) ควรเลือกสถานศึกษา ที่มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการ
- 12) เน้นพัฒนานวัตกรรมด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อครูได้ใช้ในการขอผลงาน เลื่อนวิทยฐานะ

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบแต่ละรูปแบบ

1. รูปแบบของสถานศึกษาเครือข่าย :รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model

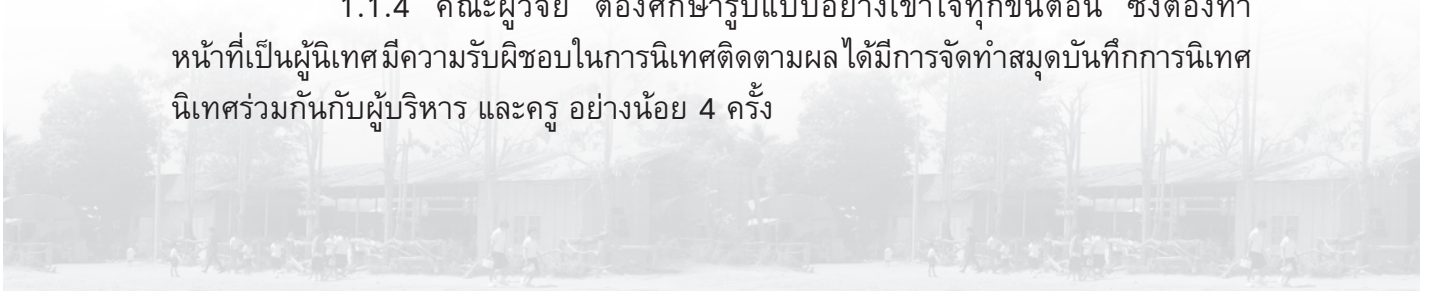
1.1 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้สำหรับครู

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละโรงเรียนเข้าใจรูปแบบการพัฒนา มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูด้านการวิจัย เอาใจใส่ รับผิดชอบ ติดตามผลการดำเนินงานของครู มีบางสถานศึกษาที่ปล่อยปละละเลยปล่อยให้เป็นที่ของครูผู้รับผิดชอบดำเนินการเอง ทำให้ขาดการให้คำปรึกษา แก้ปัญหาตนเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ผลงานของครูไม่เป็นไปตามแผน มีปริมาณน้อย

1.1.2 ครู จะต้องเข้าใจรูปแบบการพัฒนา ครูส่วนมากมีความตั้งใจ ความรับผิดชอบต่องานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายทำให้มีการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนถึงร้อยละ 84.62 ซึ่งในกลุ่มของครูจะต้องมีครูพี่เลี้ยงวิจัยที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ต้องมีครูนิเทศภายในที่โรงเรียนแต่งตั้ง แต่เนื่องจากครูบางคนมีภาระงานมากทำให้กิจกรรมตามแผนต้องเลื่อนไปทำให้ผลงานช้ากว่ากำหนด หรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.3 วิทยากร มีความตั้งใจ มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการวิจัย จึงทำให้สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่ครูได้อย่างดี

1.1.4 คณะผู้วิจัย ต้องศึกษารูปแบบอย่างเข้าใจทุกขั้นตอน ซึ่งต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศมีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล ได้มีการจัดทำสมุดบันทึกการนิเทศนิเทศร่วมกันกับผู้บริหาร และครู อย่างน้อย 4 ครั้ง



1.1.5 เขตพื้นที่ จะต้องจัดสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอกับภารกิจของโรงเรียน มอบหมายให้ศึกษานิเทศน์ ติดตามนิเทศ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

1.1.6 บริบทการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร ครู จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดวัฒนธรรมการช่วยเหลือกัน ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำวิจัย

1.2 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

1.2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูด้วยความ จริ่งใจ จริ่งจัง มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ กำหนดเป็นนโยบายและแผนปฏิบัติชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการประเมินและติดตามเป็นระยะ และต่อเนื่อง เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู เป็นผู้เชื่อมประสานที่ดีระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่ เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ

1.2.2 ครู ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ความสำคัญ และมีหัวใจความเป็นครู มีความขยัน อดทน ทุ่มเทเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความรู้ด้านวิชาชีพครู ได้แก่ หลักสูตร วิธีสอน และมีความรู้ที่ชัดเจนในเนื้อหาที่สอนหลักสูตรอย่างแท้จริง ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสภาพนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะ และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา

1.2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ผู้บริหาร สนับสนุนการใช้รูปแบบ ติดตามผลเป็นระยะ และต่อเนื่อง

1.2.4 ชุมชน/ปราชญ์ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานศึกษาอย่างเต็มใจ ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายเดียวกันกับสถานศึกษา คือทำให้เด็กนักเรียนเป็นคนเก่งดี มีสุข

1.2.5 เขตพื้นที่ สนับสนุนส่งเสริม สถานศึกษา อย่างจริงจัง นโยบายเขต และสถานศึกษาเชื่อมโยงกัน จัดผู้ดูแลที่เหมาะสม ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ความเข้าใจในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2.6 คณะผู้นิเทศ มีหัวใจของการเป็นผู้นิเทศ ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีรูปแบบ และแผนนิเทศที่ชัดเจน มีการนิเทศที่สม่ำเสมอต่อเนื่อง มีการให้กำลังใจ ให้ความรู้ ช่วยแก้ปัญหาแก่ครู มีการประเมินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการร่วมคิด ร่วมพัฒนา คุณภาพการศึกษาสถานศึกษา



1.2.7 วิทยากร ต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของครู ผู้บริหารที่จะไปพัฒนา วางแผนการให้ความรู้ที่เป็นไปตามรูปแบบของแต่ละสถานศึกษา มีการให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วม การให้ความรู้ควรเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ ติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ที่ชัดเจน ที่ทำให้ครู ผู้บริหารนำไปใช้ได้จริง

1.2.8 นักวิจัย ยึดรูปแบบเป็นฐานในการดำเนินงานในแต่ละสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังของแต่ละสถานศึกษา ลงพื้นที่ตามแผนที่กำหนด ติดตามผลใกล้ชิดและต่อเนื่อง ให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้รูปแบบ การใช้รูปแบบ และการประเมินตามรูปแบบ เข้าใจ และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกสถานที่

1.2.9 แหล่งเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย ทรัพยากรการเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อจากโรงเรียนใกล้เคียง ชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และ ครูที่เกษียณอายุราชการ

2. รูปแบบ PDCA : PSC2E Model ของโรงเรียนวัดพังก(ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง

2.1 โครงการผลิตและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนพังก(ประชาพิทักษ์)

2.1.1 บุคลากร ได้แก่ครูที่เข้าร่วมการอบรม มีความพร้อมในด้านการเอาใจใส่ มีความสนใจ พยายามเรียนรู้อย่างเต็มที่

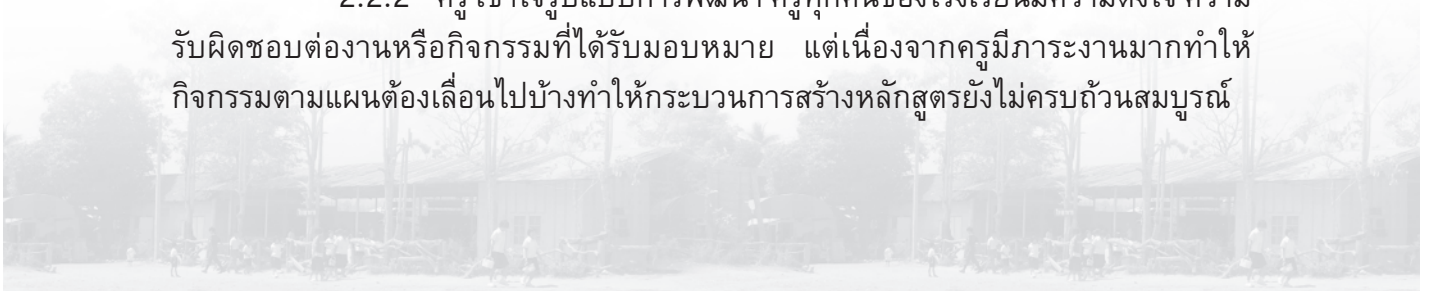
2.1.2 อุปกรณ์ ส่วนหนึ่งได้การสนับสนุนจากสถานศึกษา ที่เอื้ออำนวย ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับการจัดอบรม อีกส่วนหนึ่งได้รับความร่วมมือจากครู โดยนำคอมพิวเตอร์แบบพกพาซึ่งเป็นของส่วนตัว นำมาใช้สำหรับฝึกปฏิบัติการ

2.1.3 วิทยากร นอกจากผู้วิจัย ยังมีผู้ช่วยวิทยากรที่มีความรู้ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วย e-Book โดยใช้วิธีสอนด้วยการแนะนำอย่างใกล้ชิด

2.2 โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ โรงเรียนวัดดีหลวง

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจรูปแบบการพัฒนา มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและครู มีการติดตาม เอาใจใส่ รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานของครู อย่างต่อเนื่อง จริงจัง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม ที่สำคัญ เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ

2.2.2 ครู เข้าใจรูปแบบการพัฒนา ครูทุกคนของโรงเรียนมีความตั้งใจ ความรับผิดชอบต่องานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย แต่เนื่องจากครูมีภาระงานมากทำให้กิจกรรมตามแผนต้องเลื่อนไปบ้างทำให้กระบวนการสร้างหลักสูตรยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์



2.2.3 วิทยากร มีความตั้งใจ มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน จึงทำให้สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่สถานศึกษาได้อย่างดี

2.2.4 คณะผู้วิจัย ต้องศึกษารูปแบบอย่างเข้าใจทุกขั้นตอน ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ มีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล ได้มีการจัดทำสมุดบันทึกการนิเทศร่วมกันกับผู้บริหาร และครู อย่างน้อย 4 ครั้ง

2.2.5 เขตพื้นที่ จะต้องจัดสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอกับภารกิจของโรงเรียน มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ ติดตามนิเทศ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

2.2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ให้การสนับสนุนมาเป็นวิทยากรท้องถิ่นที่ปรึกษาสำหรับครู เพื่อกำหนดสาระการเรียนรู้ การสอนนักเรียนในการจัดทำผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นไปด้วยดี

2.2.7 บริบทการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร ครู มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดวัฒนธรรมการช่วยเหลือกัน ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติกิจกรรม ที่สำคัญครูเห็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทำให้ครูให้ความร่วมมืออย่างดี

2.2.8 แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน มีศูนย์การเรียนรู้จัดทำผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ที่โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะซึ่งมีวิทยากรท้องถิ่นคอยให้การสนับสนุนครูและนักเรียนได้เกิดการเรียนรู้การผลิตสิ่งประดิษฐ์จากตาลโตนด

3. รูปแบบ PDCA: SDL Program Development Model ของโรงเรียนบ้านชะแม

3.1 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม

3.3.1 ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาสถานศึกษา

3.3.2 การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชนทั้งท้องถิ่นและนักเรียน

3.3.3 คณะผู้วิจัยมีการลงพื้นที่ให้คำปรึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนบางด้านอย่างต่อเนื่อง

3.3.4 เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งโดยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่เข้ามาร่วมอำนวยการและมีศึกษานิเทศก์มาเข้าร่วมโครงการในฐานะนักวิจัย



3.2 โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนบ้านชะแม

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความจริงใจ จริงจัง มุ่งมั่น ทำจริง ทุ่มเท เสียสละ กำหนดเป็นนโยบาย และแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการประเมินและติดตามเป็นระยะ และต่อเนื่อง เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู เป็นผู้เชื่อมประสานที่ดีระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่ มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ

3.2.2 ครู ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ความสำคัญ และมีหัวใจความเป็นครู มีความขยัน อดทน ทุ่มเทเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความรู้ด้านวิชาชีพครู ได้แก่ หลักสูตร วิธีสอน และมีความรู้ที่ชัดเจนในเนื้อหาที่สอนหลักสูตรอย่างแท้จริง ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสภาพนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะ และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา

3.2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ผู้บริหาร สนับสนุนการนำรูปแบบ ติดตามผลเป็นระยะ และต่อเนื่อง

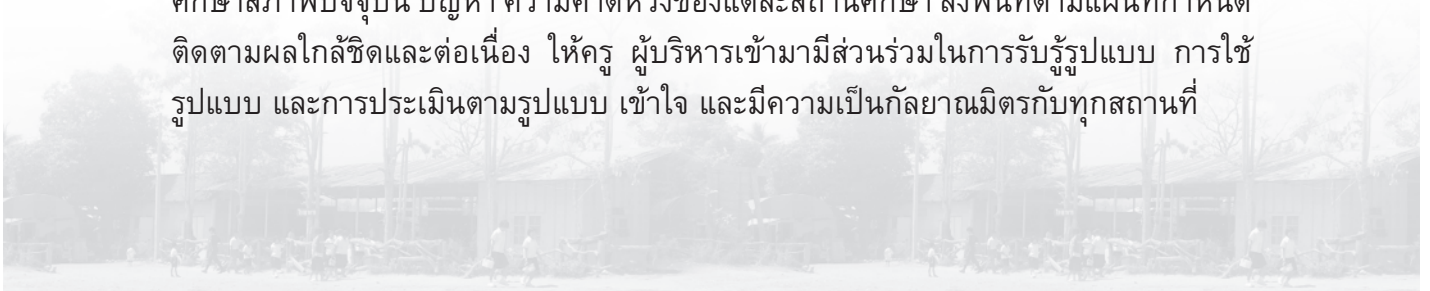
3.2.4 ชุมชน/ปราชญ์ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานศึกษา อย่างเต็มที่ ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายเดียวกันกับสถานศึกษา คือทำให้เด็กนักเรียนเป็นคนเก่ง ดี มีสุข

3.2.5 เขตพื้นที่ สนับสนุนส่งเสริม สถานศึกษา อย่างจริงจัง นโยบายเขต และสถานศึกษาเชื่อมโยงกัน จัดผู้ดูแลที่เหมาะสม ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ความเข้าใจในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.2.6 คณะผู้นิเทศ มีหัวใจของการเป็นผู้นิเทศ ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีรูปแบบ และแผนนิเทศที่ชัดเจน มีการนิเทศที่สม่ำเสมอต่อเนื่อง มีการให้กำลังใจ ให้ความรู้ ช่วยแก้ปัญหาให้กับครู มีการประเมินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการร่วมคิด ร่วมพัฒนา คุณภาพการศึกษาสถานศึกษา

3.2.7 วิทยากร ต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของครู ผู้บริหารที่จะไปพัฒนา วางแผนการให้ความรู้ที่เป็นไปตามรูปแบบของแต่ละสถานศึกษา มีการให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วม การให้ความรู้ควรเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ ติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ที่ชัดเจน ที่ทำให้ครู ผู้บริหารนำไปใช้ได้จริง

3.2.8 นักวิจัย ยึดรูปแบบเป็นฐานในการดำเนินงานในแต่ละสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังของแต่ละสถานศึกษา ลงพื้นที่ตามแผนที่กำหนด ติดตามผลใกล้ชิดและต่อเนื่อง ให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้รูปแบบ การใช้รูปแบบ และการประเมินตามรูปแบบ เข้าใจ และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกสถานที่



3.2.9 แหล่งเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย ทรัพยากร การเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อจากโรงเรียนใกล้เคียง ชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และ ครูที่ เกษียณอายุราชการ

4. รูปแบบ PDCA : SC3P Model ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

4.1 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงการ โรงเรียน สมเด็จพระเจ้าพะโคะ

- 4.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาสถานศึกษา
- 4.1.2 การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชนทั้งท้องถิ่นและนักเรียน
- 4.1.3 คณะผู้วิจัยมีการลงพื้นที่ให้คำปรึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนบางด้าน อย่างต่อเนื่อง
- 4.1.4 เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งโดย มอบหมายให้รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่เข้ามาร่วมอำนวยความสะดวกและมีศึกษานิเทศก์มา เข้าร่วมโครงการในฐานะนักวิจัย

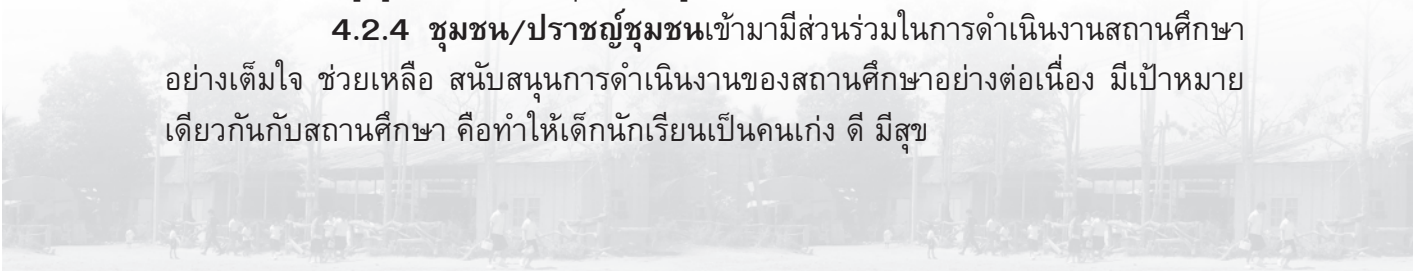
4.2 โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระ เจ้าพะโคะ

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความจริงใจ จริงจัง มุ่งมั่น ทำจริง ทุ่มเท เสียสละ กำหนดเป็นนโยบาย และแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการประเมินและติดตามเป็นระยะ และต่อเนื่อง เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู เป็นผู้เชื่อมประสานที่ดีระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่ มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ

4.2.2 ครู ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ความสำคัญ และมีหัวใจความเป็นครู มีความขยัน อดทน ทุ่มเทเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความรู้ด้านวิชาชีพครู ได้แก่ หลักสูตร วิธีสอน และมีความรู้ที่ชัดเจนในเนื้อหาที่สอนหลักสูตร อย่างแท้จริง ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสภาพนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะ และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา

4.2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ผู้บริหาร สนับสนุนการใช้รูปแบบ ติดตามผลเป็นระยะ และต่อเนื่อง

4.2.4 ชุมชน/ปราชญ์ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานศึกษา อย่างเต็มที่ ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายเดียวกันกับสถานศึกษา คือทำให้เด็กนักเรียนเป็นคนเก่ง ดี มีสุข



4.2.5 เขตพื้นที่ สนับสนุนส่งเสริม สถานศึกษา อย่างจริงจัง นโยบายเขต และสถานศึกษาเชื่อมโยงกัน จัดผู้ดูแลที่เหมาะสม ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ความเข้าใจในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4.2.6 คณะผู้นิเทศ มีหัวใจของการเป็นผู้นิเทศ ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีรูปแบบ และแผนนิเทศที่ชัดเจน มีการนิเทศที่สม่ำเสมอต่อเนื่อง มีการให้กำลังใจ ให้ความรู้ ช่วยแก้ปัญหาให้กับครู มีการประเมินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการร่วมคิด ร่วมพัฒนา คุณภาพการศึกษาสถานศึกษา

4.2.7 วิทยากร ต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของครู ผู้บริหารที่จะไปพัฒนา วางแผนการให้ความรู้ที่เป็นไปตามรูปแบบของแต่ละสถานศึกษา มีการให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วม การให้ความรู้ควรเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ ติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ที่ชัดเจน ที่ทำให้ครู ผู้บริหารนำไปใช้ได้จริง

4.2.8 นักวิจัย ยึดรูปแบบเป็นฐานในการดำเนินงานในแต่ละสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังของแต่ละสถานศึกษา ลงพื้นที่ตามแผนที่กำหนด ติดตามผลใกล้ชิดและต่อเนื่อง ให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้รูปแบบ การใช้รูปแบบ และการประเมินตามรูปแบบ เข้าใจ และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกสถานศึกษา

4.2.9 แหล่งเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย ทรัพยากรการเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อจากโรงเรียนใกล้เคียง ชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และ ครูที่เกษียณอายุราชการ

5. รูปแบบ PDCA : KWOS Process Model ของโรงเรียนวัดนางเหล้า

5.1 โครงการการวัดและประเมินตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจรูปแบบการพัฒนา มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและครู มีการติดตาม เอาใจใส่ รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานของครู อย่างต่อเนื่อง จริงจัง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม ที่สำคัญเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ส่งผลให้ครูปฏิบัติกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย

5.1.2 ครู เข้าใจรูปแบบการพัฒนา ครูทุกคนของโรงเรียนมีความตั้งใจ ความรับผิดชอบต่องานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาตนเอง ร้อยละ 100 มีครูนิเทศภายในที่โรงเรียนแต่งตั้ง แต่มีครูบางคนร้อยละ 9.09 มีภาระงานมากทำให้กิจกรรมตามแผนต้องเลื่อนไปทำให้ผลงานช้ากว่ากำหนด ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

5.1.3 วิทยากร มีความตั้งใจ มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการวัดและประเมินผล จึงทำให้สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่ครูได้อย่างดี



5.1.4 เขตพื้นที่ จะต้องจัดสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอกับภารกิจของโรงเรียน มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ ติดตามนิเทศ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

5.1.5 คณะผู้วิจัย ต้องศึกษารูปแบบอย่างเข้าใจทุกขั้นตอน ซึ่งต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ มีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล ได้มีการจัดทำสมุดบันทึกการนิเทศ นิเทศร่วมกันกับผู้บริหาร และครู อย่างน้อย 4 ครั้ง

5.1.6 บริบทการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร ครู มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดวัฒนธรรมการช่วยเหลือกัน ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติกิจกรรม ที่สำคัญครูเห็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทำให้ครูให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

1. รูปแบบของสถานศึกษาเครือข่าย : รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model

1.1 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู

1) การประสานงานระหว่างคณะผู้วิจัยกับสถานศึกษาเพราะระยะทางค่อนข้างไกลประมาณ 55-60 กม.บางโรงเรียนไม่มีโทรศัพท์ต้องประสานผ่านสถานศึกษาอื่นซึ่งสถานศึกษาอื่นก็ยินดีให้การช่วยเหลือ

2) ภาระงานประจำของผู้บริหาร และครูมีมาก โดยเฉพาะกิจกรรมในช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณ จะต้องไปประชุมอบรมสัมมนาตามโครงการที่เขตพื้นที่กำหนด หรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นจะต้องไปจัดนิทรรศการนอกสถานศึกษา ทำให้กิจกรรมดำเนินการตามรูปแบบต้องเลื่อนไปบ้าง

3) สถานศึกษาขาดปัจจัยเกื้อหนุน/หรือมีแต่ไม่เหมาะสม เพียงพอ เช่น สถานที่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา เป็นต้น

1.2 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

1) นักเรียนสื่อสารโดยการเขียนไม่ถูกต้อง

2) สื่อไม่คงทนถาวร

3) ครูมีภาระงานมาก ขาดความชำนาญในการสร้างเครื่องมือ สถานที่คับแคบ ครูจำนวนน้อย ทำให้การดำเนินงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ครูเข้าร่วมได้ไม่หมดด้วยข้อจำกัดของเวลาและไม่ทันเด็ก



2. รูปแบบ PDCA : PSC2E Model ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง

2.1 โครงการผลิตและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนพังก (ประชาพิทักษ์)

- 1) บรรยากาศการเรียนรู้ไม่ค่อยจะอำนวย เนื่องจาก อากาศค่อนข้างร้อน ห้องอบรมการใช้สื่อไม่ได้ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ทำให้ขาดสมาธิ สมรรถภาพ การจัดอบรมได้ไม่เต็มศักยภาพ
- 2) ผู้บริหาร ให้ความสำคัญน้อยเกินไป ทำให้ขาดการสนับสนุน ไม่เอื้ออำนวยให้กิจกรรมบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ครูบางคน ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากสูงวัย หรือขาดโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง
- 4) อุปกรณ์บางอย่างไม่พร้อม เช่น เครื่องฉาย ต้องไปยืมจากสถานศึกษาอื่น

2.2 โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ โรงเรียนวัดดีหลวง

- 1) การประสานงานระหว่างคณะผู้วิจัยกับสถานศึกษาเพราะระยะทางค่อนข้างไกลประมาณ 57 กม.ทำให้เกิดความล่าช้าบ้าง ไม่ถึงกับเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน
- 2) ภาระงานประจำของผู้บริหาร และครูมีมาก โดยเฉพาะกิจกรรมในช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณ จะต้องไปประชุมอบรมสัมมนาตามโครงการที่เขตพื้นที่กำหนด ทำให้กิจกรรมดำเนินการตามรูปแบบต้องเลื่อนไปบ้าง

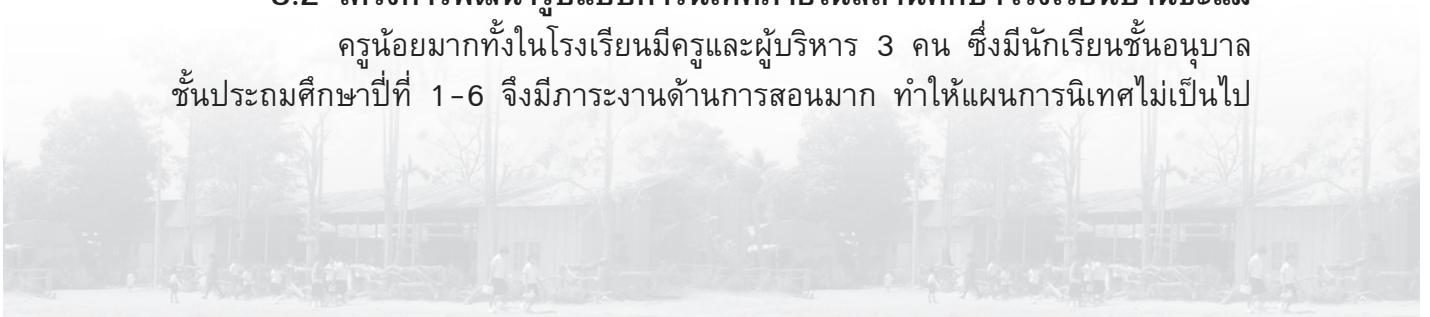
3. รูปแบบ PDCA : SDL Program Development Model ของโรงเรียนบ้านชะแม

3.1 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงงาน โรงเรียนบ้านชะแม

- 1) ครูมีภาระงานอื่นนอกจากงานสอนมาก
- 2) ขาดครูรับผิดชอบตามกลุ่มสาระ เช่น โรงเรียนบ้านชะแม มีครูและผู้บริหาร 3 ท่านทำให้การดูแลนักเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ทั่วถึงครอบคลุมตามชั่วโมงการสอน

3.2 โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม

ครูน้อยมากทั้งในโรงเรียนมีครูและผู้บริหาร 3 คน ซึ่งมีนักเรียนชั้นอนุบาล ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จึงมีภาระงานด้านการสอนมาก ทำให้แผนการนิเทศไม่เป็นไป



ตามที่กำหนดไว้ ไม่สามารถนิเทศได้ตามตารางการนิเทศ โรงเรียนมีการนิเทศน้อย ทำให้ประสิทธิภาพในการนิเทศอยู่ในระดับน้อย การรายงานผลการปฏิบัติงานทำแบบย่อๆ ครูยังขาดเทคนิควิธีการใช้สื่อการดำเนินงานในบางเวลาไม่สามารถทำตามกำหนดการได้

4. รูปแบบ PDCA: SC3P Model ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

4.1 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงงาน โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

- 1) ครูมีภาระงานอื่นนอกจากงานสอนมาก
- 2) ขาดครูรับผิดชอบตามกลุ่มสาระ เช่น โรงเรียนบ้านชะแมมีครูและผู้บริหาร ให้การดูแลนักเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ทั่วถึงครอบคลุมตามชั่วโมงการสอน

4.2 โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

- 1) ครูมีจำนวนน้อยไม่ครบชั้นเรียน การกำหนดภาระงานควรมีความชัดเจน เพื่อให้ครูวางแผนตนเอง
- 2) การประสานงานของผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ ไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากมีงานค่อนข้างมากจากสำนักงานเขตพื้นที่เข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปตามที่กำหนด

5. รูปแบบ PDCA : KWOS Process Model ของโรงเรียนวัดนางเหล้า

5.1 โครงการการวัดและประเมินตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า

- 1) การประสานงานระหว่างคณะผู้วิจัยกับสถานศึกษาเพราะระยะทางค่อนข้างไกลประมาณ 60 กม.ทำให้เกิดความล่าช้าบ้าง ไม่ถึงกับเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน
- 2) ภาระงานประจำของผู้บริหาร และครูมีมาก โดยเฉพาะกิจกรรมในช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณ จะต้องไปประชุมอบรมสัมมนาตามโครงการที่เขตพื้นที่กำหนด อีกทั้งโรงเรียนวัดนางเหล้าเป็นสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นจะต้องไปจัดกิจกรรมนอกสถานศึกษา ทำให้กิจกรรมดำเนินการตามรูปแบบต้องเลื่อนไปบ้าง



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. รูปแบบของสถานศึกษาเครือข่าย : รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model

1.1 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู

- 1) ผู้บริหาร และคณะครูผู้นิเทศจะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามแผน และต้องให้ครูปฏิบัติทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) ครูจะต้องทุ่มเทปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถพัฒนานวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนได้
- 3) เขตพื้นที่ต้องให้การนิเทศติดตามผลโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ทักษะในการทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม

1.2 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

- 1) ครูควรจัดทำตัวอย่างการฝึกคิดและให้นักเรียนฝึกเขียนบรรยาย ควรปรับเนื้อหาการคิดวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับระดับชั้น
- 2) โรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดหา จัดทำเครื่องมือการสอนคิดวิเคราะห์ ควรติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

2. รูปแบบ PDCA : PSC2E Model ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง

2.1 โครงการผลิตและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนพังก (ประชาพิทักษ์)

- 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อด้วยระบบคอมพิวเตอร์ อาจใช้โปรแกรมอื่นที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนที่สะดวกและจูงใจ ทำให้การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
- 2) จัดอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้สำหรับการเรียนการสอน โดยครูทุกคนสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดเตรียมไว้ให้



2.2 โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ โรงเรียน วัดดีหลวง

- 1) ผู้บริหาร และคณะครูผู้นิเทศจะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามแผน และต้องให้ครูปฏิบัติทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) ครูจะต้องทุ่มเทปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถกำหนดตัวชี้วัดจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่ใช้สาระท้องถิ่นได้
- 3) ภูมิปัญญาท้องถิ่นจะต้องเข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับสถานศึกษาจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งสถานศึกษาอาจจะต้องจัดหาค่าตอบแทนบางส่วนสนับสนุน
- 4) เขตพื้นที่ต้องให้การนิเทศติดตามผลโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นมานิเทศ

3. รูปแบบ PDCA: SDL Program Development Model ของโรงเรียนบ้านชะแม

3.1 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงงาน โรงเรียน บ้านชะแม

การกำหนดรูปแบบร่วมและรูปแบบเฉพาะของแต่ละโรงเรียนมีความเหมาะสมเนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนต่างกันแต่การขับเคลื่อนรูปแบบควรใช้ระยะเวลามากกว่านี้เนื่องจากไม่ค่อยชัดเจน ข้อเสนอแนะคือควรกำหนดกรอบระยะเวลาตามปีการศึกษาจะเหมาะสมมากกว่ายึดตามปีงบประมาณ

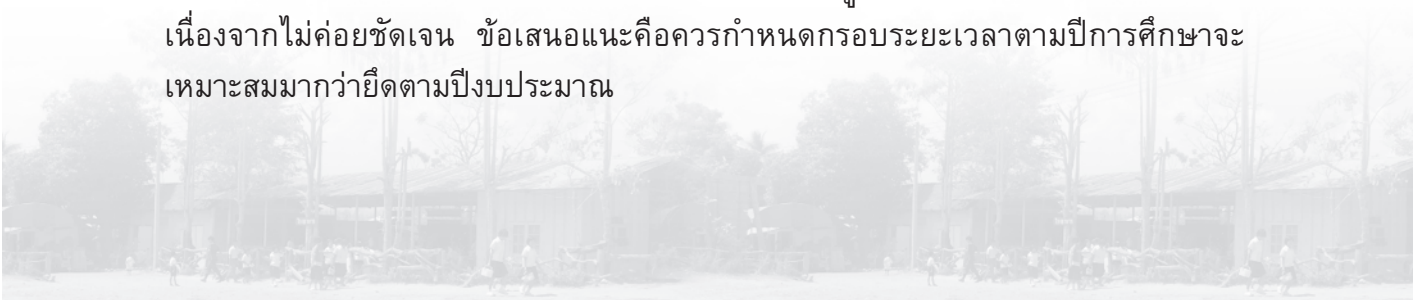
3.2 โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม

- 1) ควรเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนิเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 2) การนิเทศมีหลายรูปแบบโรงเรียนควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน
- 3) โรงเรียนควรนำเสนอผลการนิเทศต่อคณะสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

4. รูปแบบ PDCA : SC3P Model ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

4.1 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงงาน โรงเรียน สมเด็จพระเจ้าพะโคะ

การกำหนดรูปแบบร่วมและรูปแบบเฉพาะของแต่ละโรงเรียนมีความเหมาะสมเนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนต่างกันแต่การขับเคลื่อนรูปแบบควรใช้ระยะเวลามากกว่านี้เนื่องจากไม่ค่อยชัดเจน ข้อเสนอแนะคือควรกำหนดกรอบระยะเวลาตามปีการศึกษาจะเหมาะสมกว่ายึดตามปีงบประมาณ



4.2 โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม)

5. รูปแบบ PDCA : KWOS Process Model ของโรงเรียนวัดนางเหล้า

5.1 โครงการการวัดและประเมินตามสภาพจริง โรงเรียนวัดนางเหล้า

1) จากการที่สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู เป็นผลมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทุ่มเท เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ นำทำเป็นตัวอย่าง อีกทั้งครูในโรงเรียนตั้งใจ ทุ่มเท มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองทั้ง ๆ ที่มีภาระงานมาก

2) ชุมชนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา พร้อมทั้งจะสนับสนุนโรงเรียน ทั้งนี้เพราะครู ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ

3) เขตพื้นที่ต้องให้การนิเทศติดตามผลโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

การปรับรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1. รูปแบบของสถานศึกษาเครือข่าย : รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model

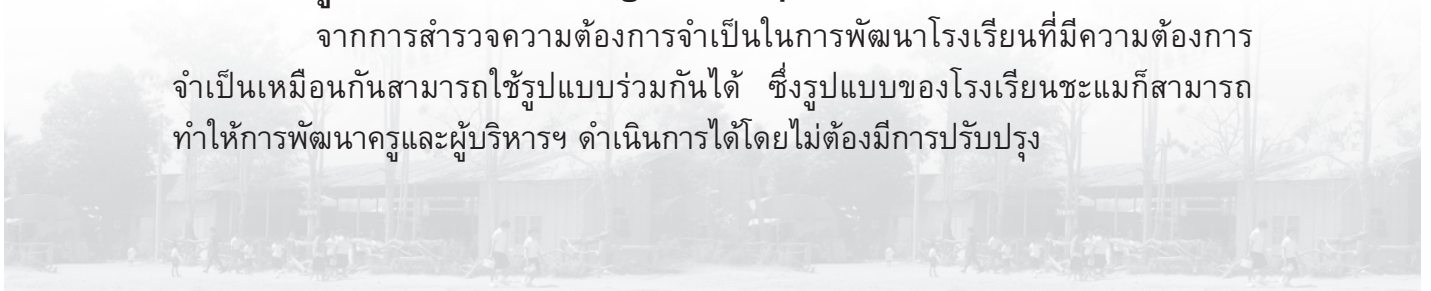
จากการดำเนินโครงการกิจกรรมตามรูปแบบ พบว่า กระบวนการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลครูมีนวัตกรรมสามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนได้ จึงเห็นว่า เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ ไม่มีการปรับรูปแบบ

2. รูปแบบ PDCA : PSC2E Model ของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) และโรงเรียนวัดดีหลวง

จากการดำเนินโครงการกิจกรรมตามรูปแบบ พบว่า กระบวนการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ตามรูปแบบ แม้การปฏิบัติยังขาดความต่อเนื่องบ้างในบางช่วงเพราะครูและผู้บริหารมีภารกิจสำคัญ จึงทำให้ประสิทธิผลที่เกิดกับผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ มีบางสาระที่ปฏิบัติใช้อย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามแนวโน้มสูงที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ จึงเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้พัฒนาครูและผู้บริหารฯ ได้แน่นอน ยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับรูปแบบ

3. รูปแบบ PDCA : SDL Program Development Model ของโรงเรียนบ้านชะแม

จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นเหมือนกันสามารถใช้รูปแบบร่วมกันได้ ซึ่งรูปแบบของโรงเรียนชะแมก็สามารถทำให้การพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ดำเนินการได้โดยไม่ต้องมีการปรับปรุง



4. รูปแบบ PDCA : SC3P Model ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ

ในขั้นการตรวจสอบนิเทศและการติดตามผล สามารถเพิ่มเติมโดยประเมินจาก ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นอกเหนือจากคณะผู้ประเมินจากคณะผู้วิจัย ผู้บริหารฯ และ ตัวแทนครู โครงสร้างหลักของรูปแบบสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุผล ไม่ต้อง มีการปรับปรุงรูปแบบ

5. รูปแบบ PDCA : KWOS Process Model ของโรงเรียนวัดนางเหล้า

ในการดำเนินการครูและผู้บริหารทุกสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบปรับปรุง ตามระบบ PDCA ที่สำคัญมีการปฏิบัติกิจกรรมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในสถานศึกษา มีการติดตามงานกัน และสะสมเป็นคลังความรู้ พร้อมทั้งจะเผยแพร่ ไม่ต้องมีการปรับปรุง



บรรณานุกรม

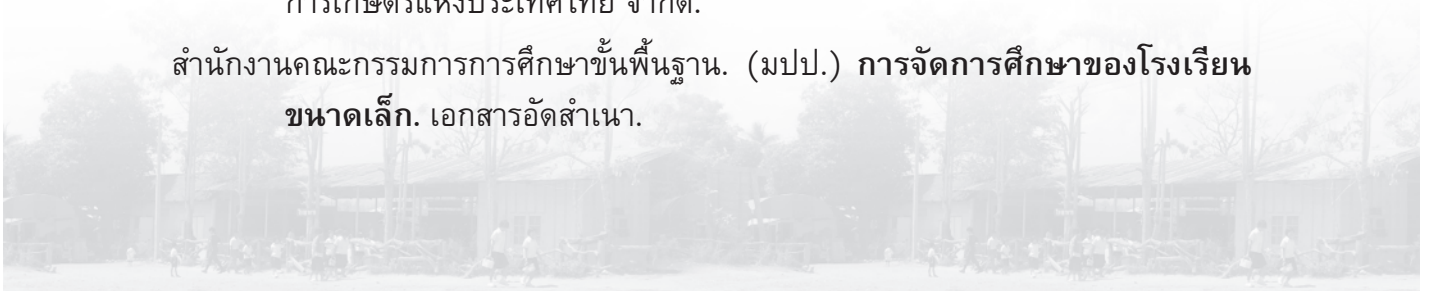
- กมลวรรณ รอดจ่าย และคณะ. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 โรงเรียนขนาดเล็ก สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2554, จาก www.thaiedresearch.org/.../8752_thaied_results_picture_1273561943.doc.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์,ศ.ดร., บทความจากนิตยสาร งานวันนี้ ฉบับวันอาทิตย์ที่
 22-29 กุมภาพันธ์ 2547 “ยุทธศาสตร์สร้างงานบริหารคน”, ผู้อำนวยการ
 สถาบันอนาคตเพื่อการพัฒนา
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2553). แผนกลยุทธ์คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2553-2557.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. สงขลา.
 เหมการพิมพ์ พิมพ์ครั้งที่ 2.
- ชนิดา วิสะมิตนันท์. (2549). การวิจัยและพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนา
 คุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM. สำนักงาน เขตพื้นที่
 การศึกษาสงขลา เขต 1 ปีที่วิจัย 2548 - 2549 สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2554,
 จาก <http://thaimisc.pukpik.com/freewebboard/php/vreply.php?user=pratom&topic=2481>
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้
 โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
 บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545)., ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้.
 ม.วงษ์สวัสดิกุล จ.นครราชสีมา. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน :
 การประเมินและการประกัน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- บัญญัติ พูนพั่ง. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
 ในอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.
- ประเวศ วะสี. (2541). ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ.
 กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรีสุชาติวงศ์.



- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2549). รายงานการวิจัย เรื่อง คุณวุฒิของครูและคุณภาพงานครู. เอกสารอัดสำเนา.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยาและคณะ. (2552). สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข่งขัน. (2551). รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มนตรี จุฬาวังนทล. (2543). นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2554). รายงานการประชุมคณะกรรมการอำนวยการการบริหารกลุ่มสาขาวิชา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- วรัยพร แสงนภาพวร. (2550). การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เอกสารอัดสำเนา.
- วิทยากร เชียงกูร. (2550). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2549 / 2550 : จะแก้ปัญหและปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบของค์รวมได้อย่างไร. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2549). การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู : การฝึกอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อนอภิमान. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระ เมืองช้าง. (2551). การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ ได้จริงหรือ. (เอกสารอัดสำเนา).



- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544.
- ศศิธร เขียวกอ. (2548). **การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิตภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตศึกษาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **รายงานประจำปี**.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551**. (เอกสารอัดสำเนา).
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **เอกสารประกอบการประชุมเสนอผล “การติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch)”**. เอกสารอัดสำเนา.
- สุพล วังสินธ์. (2545). “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา” วารสารวิชาการ. 5(6) : 29-30; มิถุนายน. 2545”
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2545). **การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. เอกสารประกอบการสอนนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี. (เอกสารอัดสำเนา).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). “**การพัฒนาครูโดยใช้การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**”. เอกสารประกอบการประชุมปฐมนิเทศโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). **รูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **รายงานการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (มปป.) **การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก**. เอกสารอัดสำเนา.



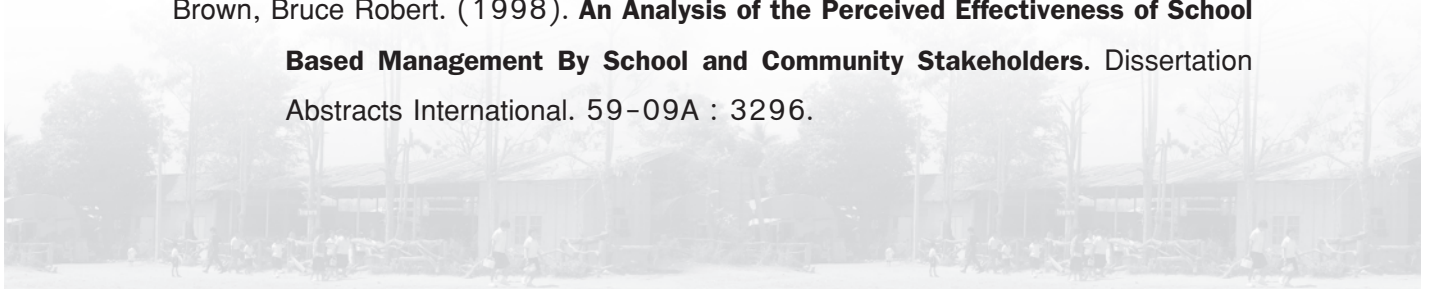
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (มปป.) **ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก**. นำเสนอต่อคณะกรรมการคุณภาพการศึกษา สพฐ. เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **โครงการนำร่องเพื่อวิจัยและพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดโอกาสในการพัฒนา**. เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ วันที่ 7-8 สิงหาคม 2549 ณ โรงแรมโลดส์ปางสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **รายงานการวิจัยและพัฒนา นโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **“การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา”** วารสารวิชาการ. 5(6) : 23-30; พฤษภาคม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3. (2547). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. (2554). **นโยบาย**. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. (2551). **ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1**. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.



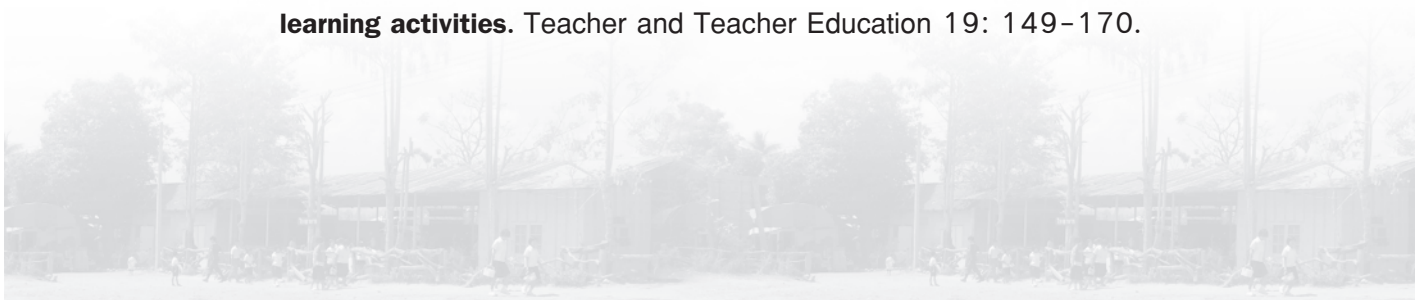
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2549**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายปลือกการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แผนยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ**. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส**. กรุงเทพมหานคร : ฟริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2554). **เส้นทางครूमืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). **รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ภาษาอังกฤษ

- Adler, Arnld N. (1999). **A Study of Teacher' Perceptions of School Based Management's Impact on Teacher Empowerment**. Dissertation Abstracts International. 60-11A : 168.
- Bardo, Hartman. (1982). **Urban society: A systematic introduction**. New York: F. E. Peacock.
- Brown, Bruce Robert. (1998). **An Analysis of the Perceived Effectiveness of School Based Management By School and Community Stakeholders**. Dissertation Abstracts International. 59-09A : 3296.



- Brown, Johnnie Anthony. (1998). **An Evaluation of the Effectiveness of School Based Management on Received Principal and School Effectiveness at Public Middle School.** Dissertation Abstracts International. 59-10A : 153.
- Carlson, Howard Curtis. (1997). **The Process of Decision Making under School Based Management : A Comparison of Administrative Control and Professional Control Models.** Dissertation Abstracts International. 59-04A : 1844.
- Claybar, Kathryn Reed. (1994). **School Based Management : A Study of Organizational Change in Decision Making and Factors Influencing the Institutionalization of Process.** Dissertation Abstracts International, 55-06A : 1431.
- Dondero, Grace Marie. (1993). **School Based Management, Teacher' Decisional Participation Level, School Effectiveness, and Job Satisfaction.** Dissertation Abstracts International. 54-05A : 1607.
- El-Baz, E.A.R., and others. (2003). **School-Based Training Modules.** USAID-funded Integrated English Language Program (IELP-II). Available from <http://www.ielp2.org/Resources/SBT/Chapters/02INTRODUCTION.pdf>
- Everatt, Grace. (1998). **School Based Management, Teacher' Decisional Participation Level. School Effectiveness, and Job Satisfaction.** Dissertation Abstracts International. 54-05A : 1607.
- Goode, Eileen. (1994). **Site Based Management in Public Education : A Challenge for Critical Pragmatism.** Dissertation Abstracts International. 55-04A : 816.
- Jones, Cheryl Augusta Harper. (1997). **A Study of Site Based Management Implementation In Selected Urban High School.** Dissertation Abstracts International. 58-06A : 2003.
- Kim, Heung-Hoi. (1998). **Structured, Leadership and Culture in School Based Management School.** Dissertation Abstracts International. 59-08A : 192.
- Kwakman, K. (2003). **Factors affecting teachers' participation in professional learning activities.** Teacher and Teacher Education 19: 149-170.



- Maquire, Thomas Francis. (1994). **School Based Management : Condition for Implementation.** Dissertation Abstracts International. 55-03A : 434.
- Marti- Vazquez, Lillian. (2000). **The Impact of Decentralization and School based Management in Puerto Rice : A Case Study.** Dissertation Abstracts International. 61-09A : 265.
- Powney, J., Edwards, S., Holroyd, C. & Martin, S. (1993). **Towards more school-based training in Interchanged** No 20. 3-13. Edinburgh: SOED.
- Robinson, R. & Carrington, S. (2002). **Professional development for inclusive schooling.** The international Journal of Educational Management.
- Sabar, N., & Hashahar, A. (1999). **School-focus in-service training: the key to restructuring schools.** Journal of In-service Education 25(2): 203-223.
- Scribner, J. P. (1999). **Professional development : Untangling the influence of work context on teacher learning.** Educational Administration Quarterly. 35(2): 238-266.
- Smylie, M. A., Allensworth, E., Greenberg, R. C., Harris, R., Luppescu, S. (2001). **Teacher Professional Development in Chicago : Supporting Effective Practice.** Consortium on Chicago School Research.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M., (1993). **Competence at work: Model for superior performance.** Wiley, New York.
- Unesco. (1986). **School based in-service training: a handbook.** Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific.





ภาคผนวก



**รายงานผลการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู
 รูปแบบของสถานศึกษาเครือข่าย(รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model)**

1. แผนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครู (รูปแบบร่วม)

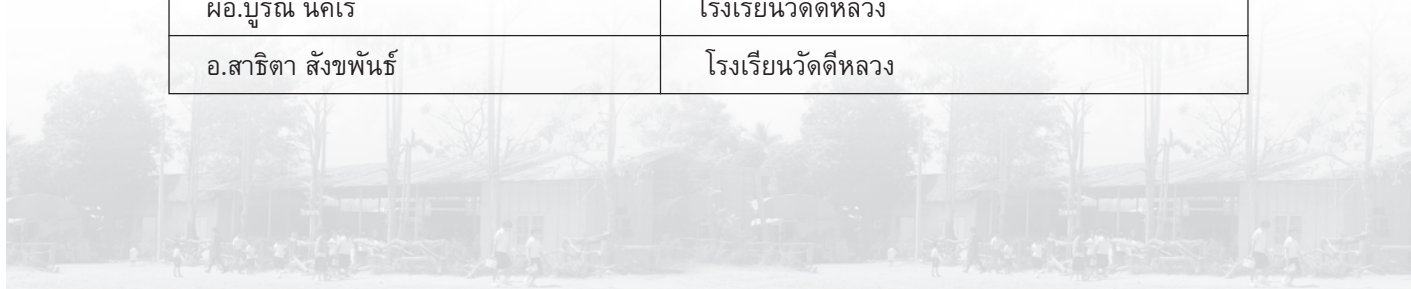
กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่	ผู้นิเทศก์
1. นิเทศติดตามผลครั้งที่ 1 การเขียนเค้าโครงการวิจัย	15 สิงหาคม 2555 08.30-9.30 รร.วัดพังก 09.45-10.45 รร.วัดดีหลวง 11.00-12.00 รร.บ้านชะแม 13.00-14.30 รร.วัดนางเหล้า 14.45-15.45 รร.สมเด็จพระเจ้าพะโคะ	ปฏิบัติ รศ.สุเทพ และผู้บริหาร และครู
2. ครูส่งเค้าโครงการวิจัย	22 สิงหาคม 2555	ปฏิบัติ ผู้บริหารและครู
3. นิเทศติดตามผล ครั้งที่ 2 การจัดทำนวัตกรรม แผนจัดการเรียนรู้	29 สิงหาคม 2555 08.30-9.30 รร.วัดพังก 09.45-10.45 รร.วัดดีหลวง 11.00-12.00 รร.บ้านชะแม 13.00-14.30 รร.วัดนางเหล้า 14.45-15.45 รร.สมเด็จพระเจ้าพะโคะ	ปฏิบัติ รศ.สุเทพ และผู้บริหาร และครู
4. นิเทศติดตามผล ครั้งที่ 3 ครูจัดทำนวัตกรรม แผนจัดการเรียนรู้	5 กันยายน 2555 08.30-10.00 รร.วัดพังก 10.15-12.00 รร.บ้านชะแม 13.00-15.30 รร.วัดดีหลวง 6 กันยายน 2555 9.00-10.30 รร.วัดนางเหล้า 10.45-12.00 รร.สมเด็จพระเจ้าพะโคะ	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารและครู
5. ครูส่งนวัตกรรม แผนจัดการเรียนรู้	13 กันยายน 2555	ปฏิบัติ ผู้บริหารและครู



กิจกรรม	วัน เวลา สถานที่	ผู้นิเทศก์
6. ครูนำแผนจัดการเรียนรู้ วัตกรรมการสอนไปปฏิบัติการสอนกับนักเรียน	กันยายน - 28 กันยายน 2555	ปฏิบัติ รศ.สุเทพ
7. นิเทศติดตามผลครั้งที่ 4 การวิเคราะห์ผล รายงานผลการพัฒนาผู้เรียน	3 ตุลาคม 2555 08.30-9.30 รร.วัดพังก 09.45-10.45 รร.วัดดีหลวง 11.00-12.00 รร.บ้านชะแม 13.00-14.30 รร.วัดนางเหล้า 14.45-15.45 รร.สมเด็จพระเจ้าพะโคะ	ปฏิบัติ รศ.สุเทพ
8. ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง 5 โรงเรียน	10 ตุลาคม 2555 เวลา 9.00-16.00 น. โรงเรียนดีหลวง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รศ.สุเทพ

2. รายชื่อคณะผู้นิเทศ

รศ.สุเทพ สันติวารานนท์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผอ.ดร.อุดม แก้วสระโ	โรงเรียนวัดพังก(ประชาพิทักษ์)
อ.สงบ แก้วกุล	โรงเรียนวัดพังก(ประชาพิทักษ์)
อ.สายัณห์ พันธุ์มณี	โรงเรียนวัดพังก(ประชาพิทักษ์)
ผอ.ไพสิทธิ์ ททรัพย์มณี	โรงเรียนวัดนางเหล้า
อ.วารภรณ์ นवलสงค์	โรงเรียนวัดนางเหล้า
ผอ.พิ่ง วิเชียรบุตร	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
อ.อรชума นามประดิษฐ์	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
อ.วิจิตรา อินทราช	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
ผอ.อมรรัตน์ ไกรสุข	โรงเรียนบ้านชะแม
อ.สมรัตน์ กาญจนวงศ์	โรงเรียนบ้านชะแม
ผอ.บุรณ นัคนเร	โรงเรียนวัดดีหลวง
อ.สาธิตา สังขพันธ์	โรงเรียนวัดดีหลวง



3. การปฏิบัติตามกระบวนการที่เป็นไปตามรูปแบบ

1) สถานศึกษาเครือข่ายร่วมกันกำหนดโครงการกิจกรรมที่จะพัฒนา โดยมีการประชุมตัวแทนครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน

2) สถานศึกษาเครือข่ายวางแผนร่วมกันในการจัดหาปัจจัยต่าง ๆ เช่น งบประมาณ จากโครงการวิจัย-สถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง วิทยากรจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สถานที่จัด ประเด็นที่ต้องการอบรม เอกสารประกอบการอบรม คณะกรรมการดำเนินงาน

3) ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 29 - 30 กรกฎาคม 2555 ณ โรงเรียนวัดนางเหล้า ตำบลชุมพล อำเภอสะทิงพระ จังหวัดสงขลา ทำการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังอบรมขณะอบรมมีการปฏิบัติเขียนเค้าโครงการวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มที่ปฏิบัติและจากการนำเสนอผลงานแต่ละกลุ่ม เรียนรู้จาก ครูที่ผ่านการประเมินผลงานชำนาญการพิเศษ การประเมินผลการจัดอบรม

4) ครูที่ได้รับการอบรม ปฏิบัติการจัดทำเค้าโครงการวิจัย จัดทำนวัตกรรม แผนจัดการเรียนรู้ นำแผนจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมไปทดลองใช้กับนักเรียน ทำการ วิเคราะห์ผล เขียนรายงานการวิจัย ซึ่งในการปฏิบัติของครู ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติด้วย ตนเอง เรียนรู้จากเพื่อนครูและครูพี่เลี้ยงวิจัยของแต่ละโรงเรียน ได้มีการนิเทศติดตามผล โดยคณะผู้วิจัย 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และตัวแทนครูโรงเรียนละ 1-2 คน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 13 คน ในการนิเทศติดตามผลได้จัดทำสมุดบันทึกการนิเทศให้ผู้นิเทศ แต่ละคน ทำการนิเทศติดตามผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง พร้อมประเมินผลผลการนิเทศตาม แบบประเมินในสมุดบันทึกการนิเทศ ซึ่งการนิเทศติดตามผลได้นิเทศติดตามการปฏิบัติงาน วิจัยตามกระบวนการวิจัย การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขณะทำวิจัย และแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากการนำเสนอผลงานวิจัย



4. รายงานผลการประเมินผลการนิเทศติดตามผล และการนำเสนอผลงานวิจัย

ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของ
 สถานศึกษาเครือข่าย ทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.50	.52	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.38	.50	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.38	.50	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.69	.70	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.06	.57	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.06	.57	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.81	.66	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.50	.63	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.05	.34	ดีมาก

จากตาราง พบว่าผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา
 ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ของสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model)
 โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าดำเนินการ
 ได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน ดำเนินการได้
 ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของ
สถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนวัดพังกก (ประชาพิทักษ์)
(รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.33	.58	ดีมาก
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.67	.58	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.00	.00	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	3.67	.58	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	4.00	1.00	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.33	.58	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	4.00	.25	ดีมาก

จากตาราง พบว่าผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โครงการ
การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนวัดพังกก (ประชาพิทักษ์) (รูปแบบร่วม : PDCA
Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
ข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีปานกลางมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการกำหนด
ขอบเขตการวิจัยดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้น
การสรุป อภิปรายการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของ
 สถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนวัดดีหลวง
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	4.00	1.00	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.67	.58	ดีมากที่สุด
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.67	.58	ดีมากที่สุด
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	4.60	1.00	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.42	.19	ดีมาก

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา
 ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ของโรงเรียนวัดดีหลวง (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่
 ระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-
 ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
 การจัดทำเครื่องมือ การวางแผนรวบรวมข้อมูล และการสรุป อภิปรายการวิจัย ดำเนินการ
 ได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของ
สถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนบ้านชะแม
(รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.33	.58	ดีมาก
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.33	.58	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	4.00	.00	ดีมาก
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.00	1.00	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.33	.58	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.33	.58	ดีปานกลาง
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.00	.00	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	3.96	.47	ดีมาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา
ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
ของโรงเรียนบ้านชะแม (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่
ระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดี
ปานกลาง-ดีมาก ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย และการสรุป อภิปรายการ
วิจัย ดำเนินการได้ในระดับดีปานกลาง ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง 11 ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของ
 สถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.00	.00	ดีมาก
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.00	.00	ดีมาก
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.33	1.15	ดีปานกลาง
5. การจัดทำเครื่องมือ	3.67	.58	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	3.67	.58	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.67	.58	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.67	.58	ดีมาก
โดยภาพรวม	3.83	.40	ดีมาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา
 ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ของโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model) โดยภาพ
 รวมอยู่ระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ใน
 ระดับดีปานกลาง-ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน ดำเนินการได้
 ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นการศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การ
 สร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับดีปานกลาง



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการ
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กของ
สถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนวัดนางเหล้า
(รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน	4.67	.58	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
3. การกำหนดขอบเขตการวิจัย	4.67	.58	ดีมากที่สุด
4. การศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม	3.33	.58	ดีปานกลาง
5. การจัดทำเครื่องมือ	4.00	.00	ดีมาก
6. การวางแผนรวบรวมข้อมูล	4.00	.00	ดีมาก
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย	3.67	.58	ดีมาก
8. การสรุป อภิปรายการวิจัย	3.33	.58	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	4.04	.26	ดีมาก

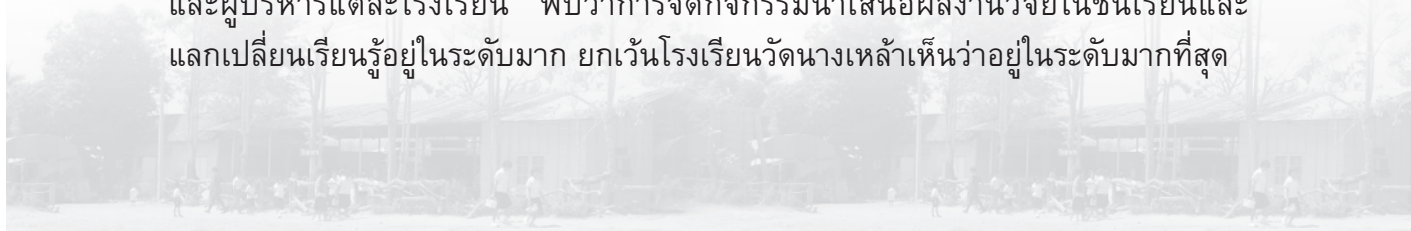
จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา
ทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
ของโรงเรียนวัดนางเหล้า (รูปแบบร่วม: PDCA: Par Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่
ระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดี
ปานกลาง-ดีมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัยจากผู้เรียน การกำหนด
วัตถุประสงค์การวิจัย การกำหนดขอบเขตการวิจัย ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วน
ประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นการศึกษาเอกสารเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรม และการ
สรุป อภิปรายการวิจัย อยู่ในระดับดีปานกลาง



ตาราง ผลการประเมินการพัฒนาครูและผู้บริหารกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน
 และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนา
 คุณภาพการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.16	.63	มาก
2. จำนวนเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสม	4.28	.68	มาก
3. สื่อ อุปกรณ์ประกอบมีความเหมาะสม ใช้งานได้ดี	4.56	.50	มากที่สุด
4. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ	4.59	.50	มากที่สุด
5. การให้คำแนะนำของวิทยากรเข้าใจง่ายสามารถ นำไปปฏิบัติได้	4.47	.62	มาก
6. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการนำเสนอ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.22	.66	มาก
7. ประสพการณ์ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.28	.58	มาก
โดยภาพรวม	4.37	.39	มาก
1. วัดพังก (ประชาพิทักษ์)	4.43	.20	มาก
2. วัดดีหลวง	4.06	.45	มาก
3. บ้านชะแม	4.43	.40	มาก
4. สมเด็จพระเจ้าพะโคะ	4.49	.23	มาก
5. วัดนางเหล้า	4.50	.40	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.37	.39	มาก

จากตาราง พบว่า การจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ตามโครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
 สำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน โดยภาพรวมดำเนิน
 งานได้ในระดับ ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการประเมินอยู่ในระดับมาก -
 มากที่สุด ซึ่งข้อรายการที่ประเมินในระดับ มากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ
 และ สื่อ อุปกรณ์ประกอบมีความเหมาะสมใช้งานได้ดีอีกทั้งเมื่อพิจารณาผลประเมินจากครู
 และผู้บริหารแต่ละโรงเรียน พบว่าการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและ
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ยกเว้นโรงเรียนวัดนางเหล้าเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด



5. ความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ

5.1 เชิงปริมาณ จำนวนครูที่ดำเนินทำวิจัย 33 คน จากครูผู้อบรม 39 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62 ของครูผู้เข้ารับการอบรม เป็นครูโรงเรียนต่อไปนี้

โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) จำนวน 3 คน จากผู้อบรม 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50

โรงเรียนวัดดีหลวง 9 คน จากผู้อบรม 11 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82

โรงเรียนบ้านชะแม 2 คน จากผู้อบรม 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100

โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ จำนวน 10 คน จากผู้อบรม 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และ

โรงเรียนวัดนางเหล้า 9 คน จากผู้อบรม 10 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00

ซึ่งจากการที่ครูทั้ง 5 โรงเรียนได้ดำเนินการทำวิจัย ได้กำหนดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในวันที่ 12 ตุลาคม 2555 ณ โรงเรียนวัดดีหลวง ตำบลดีหลวง อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา มีผู้เข้าร่วมประกอบด้วยผู้บริหาร 4 คน ครูจากทั้ง 5 โรงเรียน จำนวน 38 คน ซึ่งมีผลงานวิจัยที่นำเสนอจำนวน 10 เรื่อง จากโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) 1 เรื่อง โรงเรียนวัดดีหลวง 2 เรื่อง โรงเรียนบ้านชะแม 2 เรื่อง โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ 2 เรื่อง และโรงเรียนวัดนางเหล้า 3 เรื่อง

5.2 เชิงคุณภาพ พบว่า ครูสามารถดำเนินการวิจัยโดยภาพรวมในระดับดีมากทั้งในส่วนของการวิเคราะห์ปัญหาการทำวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดขอบเขตการวิจัย การศึกษาเอกสาร การจัดทำเครื่องมือ นวัตกรรม การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผล ส่วนการสรุปผลและการอภิปรายผลยังอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในการส่วนของการนำเสนอผลงานวิจัยครูได้รับประสบการณ์ที่ได้รับจากการนำเสนอ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

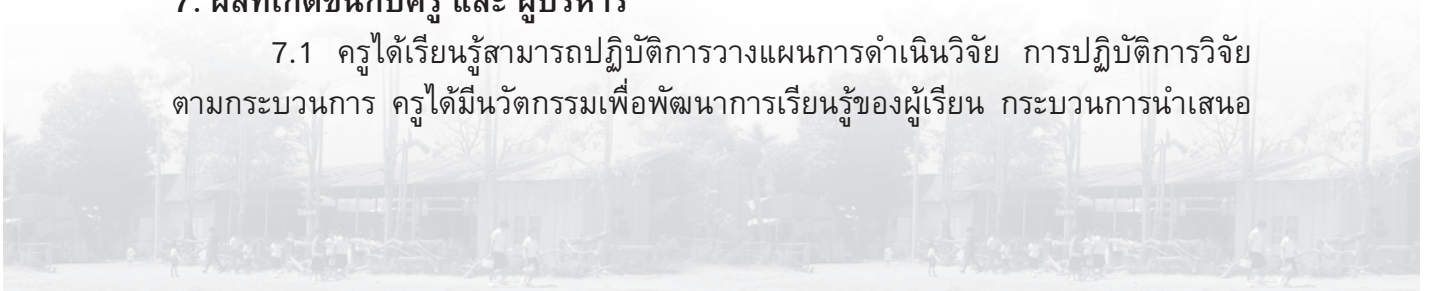
6. พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของครู และ ผู้บริหาร

6.1 ครูและครูผู้นิเทศมีความตั้งใจ กระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการทำวิจัย การนิเทศติดตามผล การประเมินผลการนิเทศ

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินการวิจัยของครู

7. ผลที่เกิดขึ้นกับครู และ ผู้บริหาร

7.1 ครูได้เรียนรู้สามารถปฏิบัติการวางแผนการดำเนินวิจัย การปฏิบัติการวิจัยตามกระบวนการ ครูได้มีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน กระบวนการนำเสนอ



ผลงานวิจัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะครูที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้นิเทศได้เรียนรู้ ปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศติดตามผล การประเมินผลการดำเนินการวิจัย

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้ปฏิบัติตามกระบวนการดำเนินการวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัย ผู้บริหารได้เรียนรู้กระบวนการในการนิเทศติดตามผล และ ประเมินผลการดำเนินการวิจัย

8. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

8.1 ด้านความรู้และทักษะ นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยเกี่ยวกับการสะกดคำที่ไม่ตรงมาตรา การเขียนคำยาก การอ่านคล่อง การเขียนคล่อง การอ่านออกเสียง รล การอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ การพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษ การจัดทำโครงการ การพัฒนาทักษะทางวิทยาศาสตร์ การพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยใช้งานศิลปะ

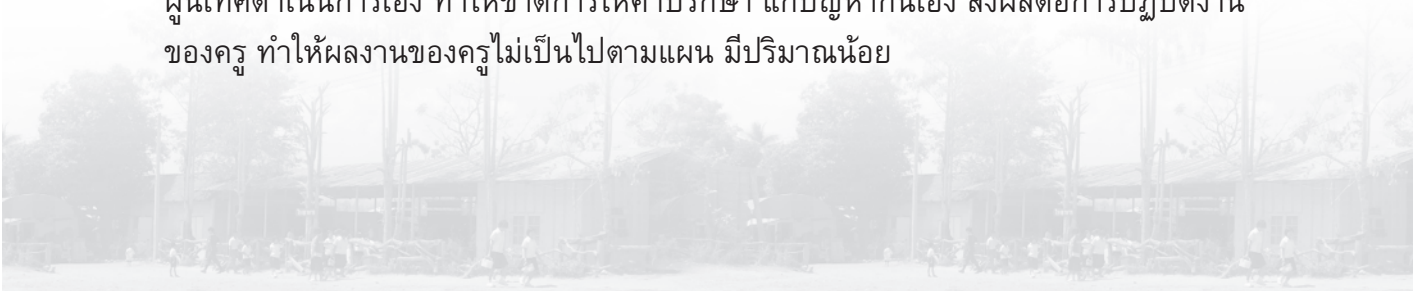
8.2 ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ นักเรียนได้รับการพัฒนาการยืนตรง ท่าชิด ไหว้สวย การพัฒนาคุณธรรมเด็กปฐมวัยด้านความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสามัคคี และการประหยัด การเสริมสร้างการปฏิบัติตามพิธีกรรมทางศาสนา การแก้ปัญหา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาความตั้งใจเรียนคณิตศาสตร์

9. กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Good Practice)

ในการดำเนินการครูและผู้บริหารทุกสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผนปฏิบัติ ตรวจสอบปรับปรุง ตามระบบ PDCA ที่สำคัญมีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในด้านสถานที่ ทรัพยากร มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองและจากครูคนอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งภายในโรงเรียนนั่นคือมีการปรึกษากัน มีการประชุมร่วมกัน มีการติดตามงานกัน และระหว่างโรงเรียนมีการนำเสนอผลงานวิจัยทำให้ได้เรียนรู้วิธีการดำเนินการวิจัย นวัตกรรมของครูคนอื่น

10. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)

10.1 ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละโรงเรียนจะต้องเข้าใจรูปแบบการพัฒนา มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูด้านการวิจัย มีการติดตาม เอาใจใส่ รับผิดชอบ ติดตามผลการดำเนินงานของครู มีบางสถานศึกษาที่ปล่อยปละละเลยปล่อยให้เป็นที่ของครูผู้นิเทศดำเนินการเอง ทำให้ขาดการให้คำปรึกษา แก้ปัญหากันเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ผลงานของครูไม่เป็นไปตามแผน มีปริมาณน้อย



10.2 ครู จะต้องเข้าใจรูปแบบการพัฒนา ครูส่วนมากมีความตั้งใจ ความรับผิดชอบ ต่องานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายทำให้มีการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนถึงร้อยละ 84.62 ซึ่งในกลุ่มของครูจะต้องมีครูพี่เลี้ยงวิจัยที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยคอยช่วยเหลือ ให้ คำแนะนำ ต้องมีคุณนิเทศภายในที่โรงเรียนแต่งตั้ง แต่เนื่องจากครูบางคนมีภาระงานมาก ทำให้กิจกรรมตามแผนต้องเลื่อนไปทำให้ผลงานช้ากว่ากำหนด หรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

10.3 วิทยากร มีความตั้งใจ มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการวิจัย จึงทำให้สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่ครูได้อย่างดี

10.4 คณะผู้วิจัย ต้องศึกษารูปแบบอย่างเข้าใจทุกขั้นตอน ซึ่งต้องทำหน้าที่เป็น ผู้นิเทศ มีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล ได้มีการจัดทำสมุดบันทึกการนิเทศ นิเทศร่วมกันกับผู้บริหาร และครู อย่างน้อย 4 ครั้ง

10.5 เขตพื้นที่ จะต้องจัดสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอกับภารกิจของโรงเรียน มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ ติดตามนิเทศ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

10.6 บริบทการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดวัฒนธรรมการช่วยเหลือ กัน ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำวิจัย

11. ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน

ในการดำเนินการตามรูปแบบสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม) มีปัญหาบ้างใน ประเด็นต่อไปนี้

11.1 การประสานงานระหว่างคณะผู้วิจัยกับสถานศึกษาเพราะระยะทางค่อนข้าง ไกลประมาณ 55-60 กม.บางโรงเรียนไม่มีโทรศัพท์ต้องประสานผ่านสถานศึกษาอื่น ซึ่ง สถานศึกษาอื่นก็ยินดีให้การช่วยเหลือ

11.2 ภาระงานประจำของผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีมาก โดยเฉพาะกิจกรรม ในช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณจะต้องไปประชุมอบรมสัมมนาตามโครงการที่เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด หรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นจะต้องไปจัดนิทรรศการนอก สถานศึกษา ทำให้กิจกรรมดำเนินการตามรูปแบบต้องเลื่อนไปบ้าง

11.3 สถานศึกษาขาดปัจจัยเกื้อหนุน/หรือมีแต่ไม่เหมาะสม เพียงพอ เช่น สถานที่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา เป็นต้น



12. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

12.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้นิเทศจะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามแผน และต้องให้ครูปฏิบัติทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ

12.2 ครูจะต้องทุ่มเทปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถพัฒนานวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนได้

12.3 เขตพื้นที่ต้องให้การนิเทศติดตามผลโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดยจัดศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ทักษะในการทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม

13. การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม)

จากการดำเนินโครงการกิจกรรมตามรูปแบบ พบว่า กระบวนการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ครูมีนวัตกรรมสามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนได้ จึงเห็นว่าเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้



**รายงานผลการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน
รูปแบบของสถานศึกษาเครือข่าย (รูปแบบร่วม PDCA : Par Sathingpra Model)**

**1. แผนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบโครงการการสอนคิด
วิเคราะห์ในสถานศึกษา**

วัน เดือน ปี	เวลา	สาระการนิเทศ	สถานศึกษา	ผู้นิเทศก์
21 สิงหาคม 2555	13.00-16.00	นิเทศการจัดทำสื่อการพัฒนา การคิดวิเคราะห์ให้แก่แก่นักเรียน	1. โรงเรียนบ้านชะแม 2. โรงเรียนวัดพังก 3. โรงเรียนวัดตีหลวง	อ.ดร. อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณี ผอ.ดร.อุดม อ.สงบ อ. สายัณห์ ผอ.บุรณ์ อ.สาธิตา
23 สิงหาคม 2555	13.00-16.00	นิเทศการจัดทำสื่อการพัฒนา การคิดวิเคราะห์ให้แก่แก่นักเรียน	1. โรงเรียนสมเด็จพระ เจ้าพะโคะ 2. โรงเรียนวัดนางเหล้า	อ.ดร. อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.พีง อ.อรชума อ.วิจิตรา ผอ.ไพสิทธิ์ อ.วราภรณ์
3 กันยายน 2555	13.00-16.00	นิเทศการสอนคิดวิเคราะห์ของครู	1. โรงเรียนบ้านชะแม 2. โรงเรียนวัดนางเหล้า	อ.ดร. อมลวรรณ น.ชนิษฐ์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณี ผอ.ไพสิทธิ์ อ.วราภรณ์
10 กันยายน 2555	13.00-16.00	นิเทศการสอนคิดวิเคราะห์ของครู	1. โรงเรียนวัดพังก 2. โรงเรียนวัดตีหลวง 3. โรงเรียนวัดนางเหล้า	อ.ดร. อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.ดร.อุดม อ.สงบ อ.สายัณห์ ผอ.บุรณ์ อ.สาธิตา ผอ.ไพสิทธิ์ อ.วราภรณ์

2. รายชื่อคณะผู้นิเทศ

อ.ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ศน.ขนิษฐา สุวรรณคีรี	สพป. เขต 1 สงขลา
ผอ.ดร.อุดม แก้วสะโร	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
อ.สงบ แก้วกุล	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
อ.สายัณห์ พันธุ์มณี	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
ผอ.ไพสิทธิ์ ททรัพย์มณี	โรงเรียนวัดนางเหล้า
อ.วราภรณ์ นวลสงค์	โรงเรียนวัดนางเหล้า
ผอ.พิ่ง วิเชียรบุตร	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
อ.อรชุนา นามประดิษฐ์	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
อ.วิจิตรา อินทราช	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
ผอ.อมรรัตน์ ไกรสุข	โรงเรียนบ้านชะแม
อ.สุพรรณิ คิ้วนาง	โรงเรียนบ้านชะแม
ผอ.บุรณ นัคเร	โรงเรียนวัดตีหลวง
อ.สาธิตา สังข์พันธ์	โรงเรียนวัดตีหลวง

3. กาปฏิบัติตามกระบวนการที่เป็นไปตามรูปแบบ

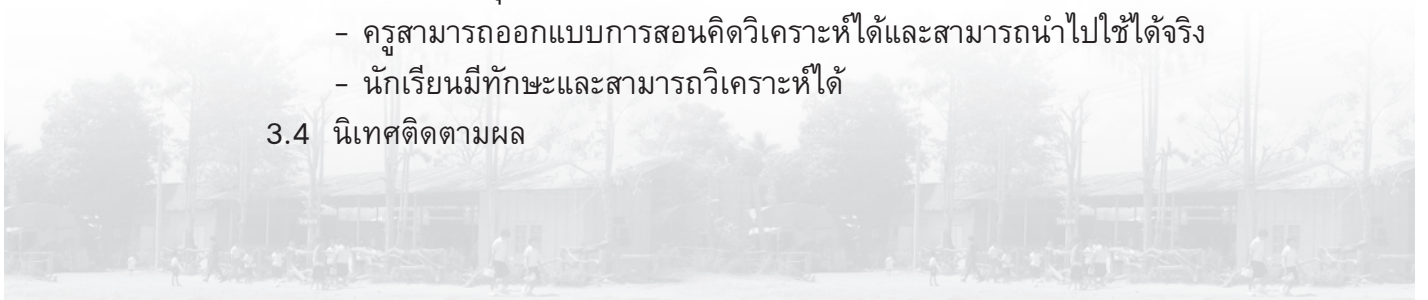
3.1 ประชุมระดมความคิดการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการคิดของผู้เรียน

3.2 มีการวางแผนร่วมกันและนำครุภัณฑ์นักเรียนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง

3.3 ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอนคิดวิเคราะห์ความสำเร็จ

- ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการสอนคิดวิเคราะห์
- ครูมีแผนการสอนและสื่อการสอนการคิดวิเคราะห์
- โรงเรียนมีมุม/ห้องเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ให้ถึงนักเรียน
- ครูสามารถออกแบบการสอนคิดวิเคราะห์ได้และสามารถนำไปใช้ได้จริง
- นักเรียนมีทักษะและสามารถวิเคราะห์ได้

3.4 นิเทศติดตามผล



4. รายงานผลการประเมินผลการนิเทศติดตามผล

ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอน
คิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของ
นักเรียนในสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน
(รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.30	.82	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.40	.82	ดีมาก
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.36	.80	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.76	.49	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.76	.49	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.51	.69	ดีมากที่สุด

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ
เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
วิเคราะห์ของนักเรียนในสถานศึกษาเครือข่ายทั้ง 5 โรงเรียน (รูปแบบร่วม : PDCA : Par
Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
ข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการให้ความสำคัญกับ
การพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ ดำเนินการได้ใน
ระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอน
 คิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของ
 นักเรียนโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
 (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	3.71	.83	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.00	.96	ดีมาก
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.14	.86	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.20	.83	ดีมาก

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
 วิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (รูปแบบร่วม : PDCA : Par
 Sathingpra Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาแต่ละ
 ข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการให้ความสำคัญกับ
 การพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ ดำเนินการได้ใน
 ระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอน
คิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของ
นักเรียนโรงเรียนวัดดีหลวง (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.43	.76	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.29	.91	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.86	.36	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.86	.36	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.60	.63	ดีมากที่สุด

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ
เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
วิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนวัดดีหลวง (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)
โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า
ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด
วิเคราะห์ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน
การคิดวิเคราะห์ ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอน
 คิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของ
 นักเรียนโรงเรียนบ้านชะแม (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.57	.51	ดีมากที่สุด
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.66	.58	ดีมากที่สุด

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
 วิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านชะแม (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า
 ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุดทุกข้อรายการ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้น
 การสอนคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การประเมิน
 การคิดวิเคราะห์ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และการให้นักเรียน
 มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอน
คิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของ
นักเรียนโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.00	.88	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.07	.92	ดีมาก
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.21	.89	ดีมาก
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.37	.71	ดีมาก

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ
เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
วิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra
Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า
ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิด
วิเคราะห์ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด
ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก



ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอน
 คิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของ
 นักเรียนโรงเรียนวัดนางเหล้า (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสอนคิดวิเคราะห์	4.79	.73	ดีมากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
3. การประเมินการคิดวิเคราะห์	4.57	.76	ดีมากที่สุด
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
5. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์	4.79	.43	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	4.74	.49	ดีมากที่สุด

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
 วิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนวัดนางเหล้า (รูปแบบร่วม : PDCA : Par Sathingpra Model)
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า
 ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุดทุกข้อรายการ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้น
 การสอนคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การประเมิน
 การคิดวิเคราะห์ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และการให้นักเรียน
 มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์



5. ความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

- 5.1 ทุกโรงเรียนครูมีความรู้ในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์
- 5.2 ทุกโรงเรียนมีมุมมองพัฒนาการคิดวิเคราะห์ให้เด็กได้ฝึกคิดวิเคราะห์
- 5.3 ครูให้ความสำคัญกับการสอนคิดวิเคราะห์มากขึ้น
- 5.4 ผลเกิดขึ้นกับนักเรียน นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น

บทสัมภาษณ์ครู

“ได้เรียนรู้วิธีการสอนคิดวิเคราะห์ที่ไม่ยากและสามารถใช้ได้จริง ซึ่งใจจริงอยากจะสอนให้เด็กนักเรียนคิดเป็น เพียงแต่บางครั้งครูปิดไม่ถือว่าวิธีสอนในปัจจุบันทุกวันครูส่วนมากสอดแทรกกิจกรรมการสอนคิดได้ตลอดระยะเวลาที่ทำการสอนและทำให้ครูสนุกกับการสอน เด็กก็สนุกไปด้วย ผลการเรียนของนักเรียนน่าจะดีขึ้น ตัวแทนครูโรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ”

“การสอนคิดวิเคราะห์ไม่ได้ยากเลยถ้าครูตั้งใจจะสอนและเด็กนักเรียนของเราก็สามารถพัฒนาได้ถ้าครูเปิดใจและให้ความสำคัญกับการคิดวิเคราะห์ เด็กเราก็น่าจะคิดเป็นตัวแทนครู โรงเรียนวัดดีหลวง”

บทสัมภาษณ์นักเรียน

“ชอบ สนุก ครูสอนแล้วทำให้มีความสุข มีความรู้ สนุกกับการเรียน” ตัวแทนนักเรียนโรงเรียนบ้านชะแม

“ครูให้เล่น ให้อ่าน แล้วครูถามให้นักเรียนได้ตอบ ครูใจดี สอนสนุก รักคุณครู” ตัวแทนจากโรงเรียนวัดนางเหล้า

6. พฤติกรรมการเปลี่ยนไปของครูและผู้บริหาร

6.1 ครู

- 1) มีความกระตือรือร้นในการวางแผนการสอนเพื่อพัฒนาการสอนคิดวิเคราะห์
- 2) ให้ความสำคัญกับการสอนคิดวิเคราะห์
- 3) ครูมีความรู้ในการพัฒนาการคิดวิเคราะห์และสามารถออกแบบการสอนได้

6.2 ผู้บริหาร

- 1) ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์
- 2) มีความกระตือรือร้นและเป็นหลักในการให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการสอนคิดวิเคราะห์



7. ผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหาร โรงเรียน และชุมชน

7.1 ครู

- 1) ครูมั่นใจในการออกแบบในการสอนคิดวิเคราะห์
- 2) ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อสอนคิดวิเคราะห์ได้

7.2 ผู้บริหาร

- 1) ใส่ใจ ให้ความสำคัญ นำสู่การสนับสนุนและกำหนดนโยบาย
- 2) มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจน

7.3 โรงเรียน

ได้มีการวางระบบการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน

7.4 ชุมชน

ไม่ชัดเจนมากนัก แต่ได้รับรู้การดำเนินงานกิจกรรมของนักเรียนและครูผ่านกลุ่มผู้ปกครองของนักเรียน

8. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

8.1 ด้านความรู้และทักษะ

- 1) นักเรียนได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะจากรูปแบบจากการสอนคิดวิเคราะห์
- 2) นักเรียนได้ฝึกการคิดวิเคราะห์จากศูนย์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ของทุกโรงเรียน
- 3) นักเรียนเกิดความรู้และทักษะกระบวนการคิด รู้จักการคิดเชื่อมโยง คิดอย่างมีวิจารณญาณ รู้จักจำแนกแยะแยะเพื่อค้นคว้าหาคำตอบ
- 4) นักเรียนได้ฝึกทักษะการตั้งคำถามมากขึ้น

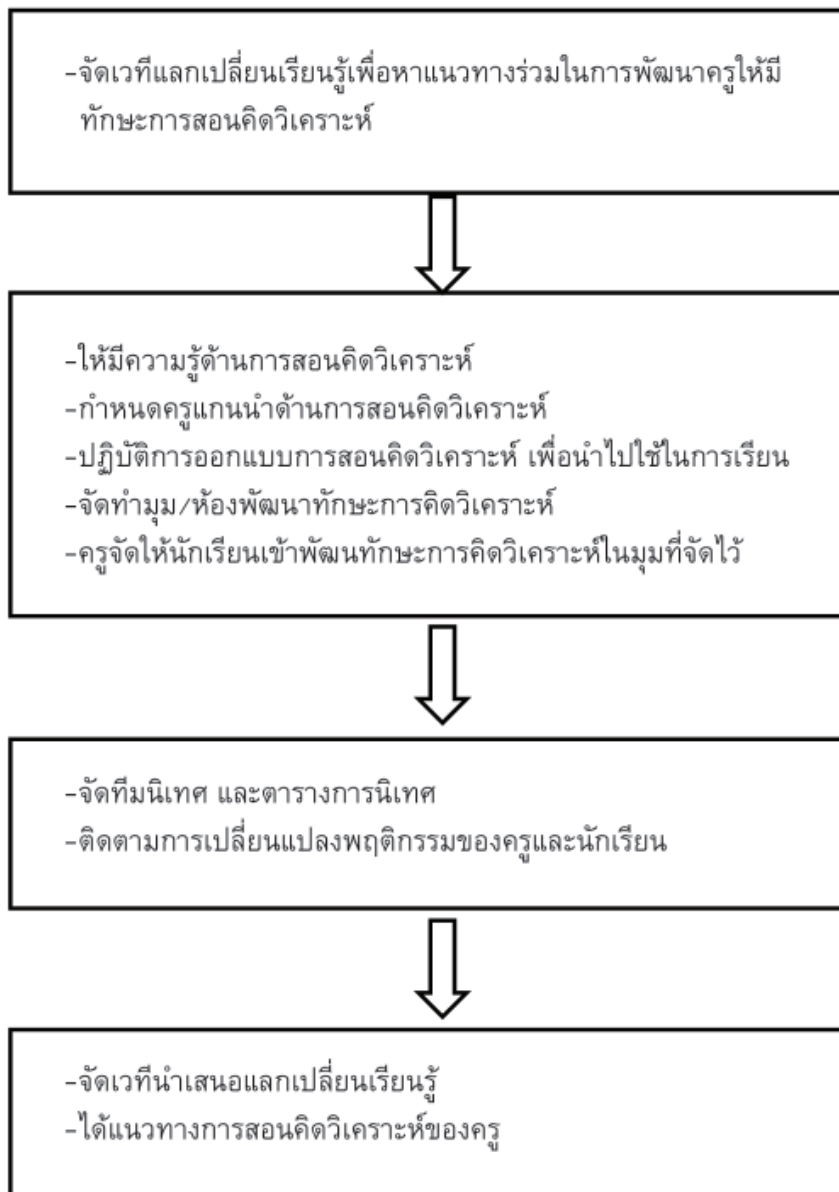
8.2 ด้านคุณลักษณะ

- 1) ได้นำรูปแบบการสอนแบบคิดวิเคราะห์ไปสอดแทรกในคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน
- 2) สำหรับศูนย์การเรียนรู้ประกอบด้วยฐานต่างๆ ทั้ง 5 ฐาน ซึ่งแต่ละฐานจะสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ร่วมอยู่ด้วย
- 3) นักเรียนเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และเกิดมีความอยากรู้อยากเห็น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมกลุ่ม และมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น



9. กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

สำหรับกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบร่วม (PDCA : Par Sathingpra Model) ในโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อนพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ของนักเรียน มี Good Practice คือ เกิดรูปแบบวิธีการพัฒนาทักษะการคิดให้แก่ครูในระดับประถมศึกษา โดยดำเนินการในลักษณะของ มุมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

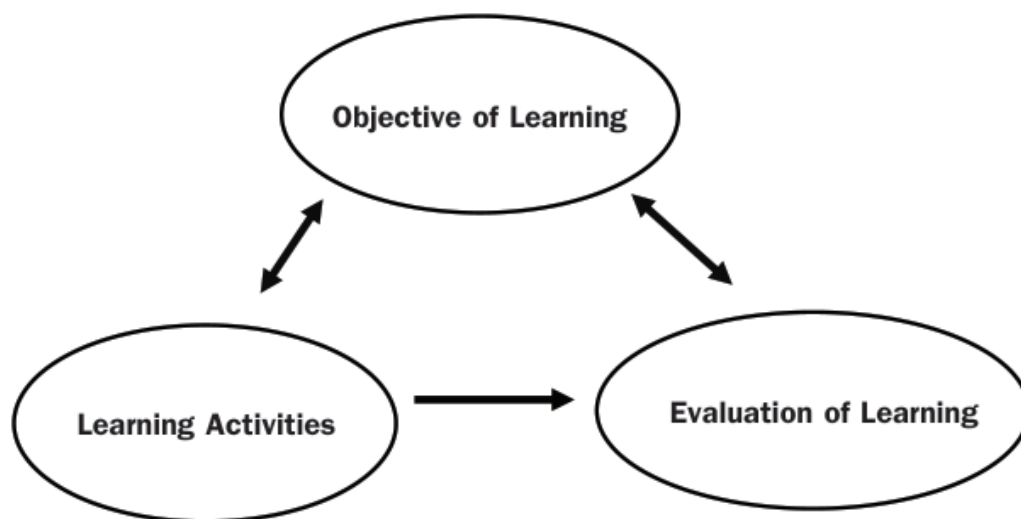


แนวทางการสอนคิดวิเคราะห์ให้กับนักเรียนของครู

รูปแบบที่ดีที่ 1

การสอนคิดวิเคราะห์บูรณาการในกลุ่มสาระ

1. ครูทำความเข้าใจ หลักสูตรและตัวชี้วัดในกลุ่มสาระที่สอน
2. จัดเตรียมเนื้อหาที่จะสอน
3. จัดเตรียมวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนคิดวิเคราะห์ที่จะสอดแทรกในวิชาสอน ได้แก่
 - เทคนิค การตั้งคำถามประกอบการสอน
 - เทคนิคการให้นักเรียนพรรณนาความการจกคลิปวิดีโอ ข่าวสาร หรือสถานการณ์
 - เทคนิคการอ่านบทกลอน บทอ่าน และให้ตอบคำถามตามแนว 5W1H
 - เทคนิคการฟังและการคิดถาม
 - อื่นๆ
4. วิธีการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 5E หมวก 6 ไบ โยนิโสมนสิการ แบบร่วมมือ การสร้างสรรค์ความรู้ หรือเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้
5. เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน



6. จัดการเรียนรู้ตามแผน
7. ประเมินการจัดการเรียนรู้
8. ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ให้แก่
นักเรียน

การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในมุมมองพัฒนาการวิเคราะห์ในสถานศึกษา

รูปแบบที่ดี ที่ 2

สถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 5 แห่ง มีห้อง/มุมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่ผู้เรียน โดยประกอบไปด้วย 7 ฐานการเรียนรู้

ฐานฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์

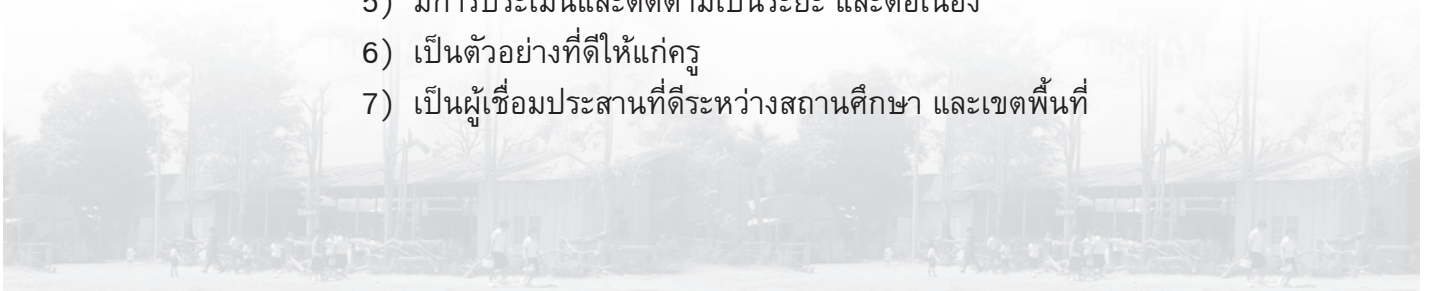
- | | |
|----------|---|
| ฐานที่ 1 | - ทักษะการสังเกต |
| ฐานที่ 2 | - ทักษะการจัดหมวดหมู่ |
| ฐานที่ 3 | - ทักษะการจำแนก |
| ฐานที่ 4 | - ทักษะการสำรวจ |
| ฐานที่ 5 | - ทักษะการเชื่อมโยง |
| ฐานที่ 6 | - ทักษะการสรุปความ |
| ฐานที่ 7 | - การฝึกคิดวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค 5 W 1H |

10. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

10.1 ผู้บริหาร

1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความ
จริงใจกำหนดแผนการปฏิบัติงาน

- 2) จริงจัง มุ่งมั่น ทำจริง ทุ่มเท เสียสละ
- 3) กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนของสถานศึกษา
- 4) มีแผนที่เป็นรูปธรรม
- 5) มีการประเมินและติดตามเป็นระยะ และต่อเนื่อง
- 6) เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู
- 7) เป็นผู้เชื่อมประสานที่ดีระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่



- 8) เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ

10.2 ครู

- 1) เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความสำคัญ และมีหัวใจความเป็นครู
- 2) มีความขยัน อดทน และมีวิธีคิด ที่ทำทุกอย่างเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 3) มีความรู้ด้านวิชาชีพครู ได้แก่ หลักสูตร วิธีสอน และมีความรู้ที่ชัดเจน ในเนื้อหาที่สอน
- 4) คิดค้นและทำความเข้าใจหลักสูตรอย่างแท้จริง
- 5) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เข้าใจจริง เหมาะสมกับสภาพนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา
- 6) มีการติดตาม ประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะ
- 7) จริงใจต่องานที่จะทำเพื่อนักเรียน
- 8) ให้ความร่วมมือ

10.3 คณะกรรมการสถานศึกษา

- 1) เป็นผู้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) สนับสนุนการใช้รูปแบบ
- 3) ติดตามผลเป็นระยะและต่อเนื่อง

10.4 ชุมชน/ปราชญ์ชุมชน

- 1) เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานศึกษาอย่างเต็มใจ
- 2) ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 3) มีเป้าหมายเดียวกันกับสถานศึกษา คือทำให้เด็กนักเรียนเป็นคนเก่งดี มีสุข

10.5 เขตพื้นที่

- 1) สนับสนุนส่งเสริม สถานศึกษา อย่างจริงจัง
- 2) นโยบายเขต และสถานศึกษาเชื่อมโยงกัน
- 3) จัดผู้ดูแลที่เหมาะสม ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเข้าใจในสถานศึกษา
- 4) ติดตามผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง



10.6 คณะนิเทศ

- 1) มีหัวใจของการเป็นผู้นิเทศ ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร
- 2) มีรูปแบบ และแผนนิเทศที่ชัดเจน
- 3) มีการนิเทศที่สม่ำเสมอต่อเนื่อง
- 4) มีการให้กำลังใจ ให้ความรู้ ช่างแก้ปัญหาให้กับครูผู้รักการนิเทศ
- 5) มีการประเมินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 6) มีการร่วมคิด ร่วมพัฒนา คุณภาพการศึกษาสถานศึกษา

10.7 วิทยากร

- 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะไปพัฒนา
- 2) วางแผนการให้ความรู้ที่เป็นไปตามรูปแบบของแต่ละสถานศึกษา
- 3) มีการให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม
- 4) การให้ความรู้ควรเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ
- 5) ติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง
- 6) มีความรู้ที่ชัดเจน ที่ทำให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ได้จริง

10.8 นักวิจัย

- 1) ยึดรูปแบบเป็นฐานในการดำเนินงานในแต่ละสถานศึกษา
- 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังของแต่ละสถานศึกษา
- 3) ลงพื้นที่จริงตามแผนที่กำหนด
- 4) ติดตามผลใกล้ชิดและต่อเนื่อง
- 5) ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้รูปแบบ การใช้รูปแบบ และการประเมินตามรูปแบบ
- 6) เข้าใจ และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกสถานที่

10.9 แหล่งเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดี

- 1) ทรัพยากรการเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อจากโรงเรียนใกล้เคียง
- 2) ชุมชน ประชาชนชาวบ้าน และครูที่เกษียณอายุราชการ



11. ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน

- 1) นักเรียนสื่อสารโดยการเขียนไม่ถูกต้อง
- 2) สื่อไม่คงทนถาวร
- 3) ครูมีภาระงานมาก จำนวนข้อจำกัดของการผลิตสื่อ
- 4) ครูยังขาดความชำนาญในการสร้างเครื่องมือ
- 5) ความเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ด้านสถานที่ พบว่าคับแคบไป
- 6) ความพร้อมของสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนน้อย ทำให้การดำเนินงานในบางเวลาไม่สามารถกำหนดเวลาได้
- 7) เวลา สำหรับโครงการที่ต้องทำทุกโรงเรียนตามรูปแบบร่วม การเข้าร่วมของครูจะเข้าได้ไม่หมด ด้วยข้อจำกัดของเวลาและไม่ทันเด็ก

12. ข้อเสนอแนะ

- 1) ครูควรจัดทำตัวอย่างการฝึกคิดและให้นักเรียนฝึกเขียนบรรยาย
- 2) โรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดหาจัดทำเครื่องมือการสอนคิดวิเคราะห์
- 3) ครูควรมีกิจกรรมการคิดวิเคราะห์เป็นตัวอย่าง
- 4) ควรปรับเนื้อหาการคิดวิเคราะห์ให้เหมาะกับระดับชั้น
- 5) ควรติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม



**รายงานผลการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
โครงการผลิตและใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนพังก (ประชาพิทักษ์)
รูปแบบ PDCA : PSC2E Model**

**1. แผนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบ โครงการการผลิตสื่อและ
การใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน**

วัน เดือน ปี	เวลา	สาระการนิเทศ	สถานศึกษา	ผู้นิเทศก์
23 กรกฎาคม 2555	13.00-16.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 1 ประเมินก่อนจัดโครงการเตรียม ความพร้อม	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)	รศ.สุเทพ ผศ.ดร.จรัส
7 สิงหาคม 2555	18.00-16.00	ปฏิบัติการสร้างสื่อ	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)	ผศ.ดร.จรัส และ กลุ่มนิสิต
8 สิงหาคม 2555	19.00-16.00	ปฏิบัติการสร้างสื่อ	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)	ผศ.ดร.จรัส และ กลุ่มนิสิต
21 สิงหาคม 2555	09.00-12.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 2 ติดตามตรวจสอบการใช้สื่อ ในห้องเรียน	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)	ผศ.ดร.จรัส ผอ.ดร.อุดม อ.สงบ อ.สายัณห์
13 กันยายน 2555	09.00-12.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 3	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)	ผศ.ดร.จรัส ผอ.ดร.อุดม อ.สงบ อ.สายัณห์

2. รายชื่อคณะผู้นิเทศ

ผศ.ดร.จรัส อติวิทยากรณ์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผอ.ดร.อุดม แก้วสระโร	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
อ.สงบ แก้วกลู	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
อ.สายัณห์ พันธุ์มณี	โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)



3. การปฏิบัติตามกระบวนการที่เป็นไปตามรูปแบบ

โครงการการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ได้ดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) ดังนี้

ชั้นวางแผน คณะผู้วิจัย รศ.สุเทพ สันติวรานนท์ และ ผศ.ดร.จรัส อติวิทยาภรณ์ เดินทางไปโรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2555 เพื่อเตรียมความพร้อม โดยเชิญผู้บริหารและครูอาจารย์เข้าร่วมประชุม คณะผู้วิจัยได้แจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับโครงการการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน วางแผนเกี่ยวกับสถานที่อบรม อุปกรณ์ สื่อที่ต้องใช้ ตลอดจนกำหนดวันเวลา สำหรับการอบรม

ชั้นปฏิบัติ ดำเนินการปฏิบัติการสร้างสื่อ โดยใช้โปรแกรม e-Book โดยใช้เวลา 2 วัน คือ วันที่ 7-8 สิงหาคม 2555 วิทยากรที่ให้ความรู้ ได้แก่ ผศ.ดร.จรัส อติวิทยาภรณ์ และนิสิตสาขาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา จำนวน 4 คน อบรมเชิงปฏิบัติการในห้องคอมพิวเตอร์ของโรงเรียน ครูทุกคนได้รับการฝึกอบรม สร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยโปรแกรม e-Book

ชั้นตรวจสอบติดตาม ให้ครูผู้รับการอบรมสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยโปรแกรม e-Book มานำเสนอเพื่อประเมินความสำเร็จ โดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้คำแนะนำ จัดให้มีการนิเทศด้วยการไปเยี่ยมเยียน ติดตามผลงาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะ 4 ครั้ง

พัฒนาให้ดีขึ้น เมื่อเสนอข้อเสนอแนะ และข้อสังเกต จากผลงานสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยโปรแกรม e-Book ได้นำไปปรับปรุงพัฒนา นำไปใช้สอนในห้องเรียน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเพื่อนช่วยเพื่อน ครูที่มีความรู้ความสามารถจะผลิตสื่อได้ดี ก็จะสอน แนะนำให้เพื่อนครูได้รู้วิธีการและช่วยกันผลิตสื่อร่วมกัน อีกทั้งนำสื่อที่ได้ผลิตขึ้นจากแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนใช้สำหรับการเรียนการสอน

ความต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าครูเกิดทักษะในการผลิตสื่อการเรียนการสอนด้วยโปรแกรม e-Book จะดำเนินการพัฒนาด้วยตนเอง และสร้างสื่อเพิ่มขึ้นในรายวิชาต่าง ๆ

การปฏิบัติที่ดี จากความรู้ที่ได้รับการอบรมของวิทยากร ครูจะไปศึกษาเพิ่มเติมเรียนรู้จากเพื่อนครู ญาติพี่น้อง เกิดการรวบรวมความคิด นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และนำไปใช้สำหรับรวบรวมภาพ จัดทำเป็นวีดิทัศน์นำเสนอในงานต่าง ๆ ได้

ประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เกิดรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เก็บองค์ความรู้โดยผู้สอน ผลิตสื่อด้วยตนเอง นำไปรวบรวมไว้ในระบบจัดการสารสนเทศ กลายเป็นคลังของสื่อการเรียน ส่งผลให้นักเรียนได้รับความรู้ที่ทันสมัย สนุกสนานกับการเรียนที่สุดก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นกว่าเดิม



4. รายงานผลการประเมินผลการนิเทศติดตามผล

ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อ
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์)
(PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.33	.58	ดีปานกลาง
2. การนำสื่อ e-learning มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.33	1.15	ดีปานกลาง
3. การใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.33	1.15	ดีปานกลาง
4. การนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการใช้สื่อ	2.67	.58	ดีปานกลาง
5. การประเมินการใช้สื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน	3.00	1.00	ดีปานกลาง
โดยภาพรวม	3.13	.81	ดีปานกลาง

จากตาราง พบว่าผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน โรงเรียนวัดพังก (ประชาพิทักษ์) (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีปานกลางทุกประเด็น

5. พฤติกรรมการเปลี่ยนไป

5.1 ครู เปลี่ยนเทคนิคการสอนจากการใช้สื่อการสอนแบบเดิม ซึ่ง ประกอบด้วย กระดาน บัตรคำ ภาพ แผนภูมิ มาใช้สื่อการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ นำเสนอด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ครูใช้ทักษะทางคอมพิวเตอร์มากกว่าเดิม

5.2 ผู้บริหาร เปลี่ยนวิสัยทัศน์ทางการบริหาร ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ สนับสนุนอุปกรณ์ ห้องเรียน ให้เหมาะสมกับสื่อการเรียนการสอน

5.3 นักเรียน ได้เรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนการสอนแบบ e-Book เกิดแรงจูงใจการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นสื่อที่สร้างความสนใจด้วยภาพ เสียง และองค์ความรู้จากเครือข่าย



6. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

6.1 บุคลากร ได้แก่ ครูที่เข้าร่วมการอบรม มีความพร้อมในด้านการเอาใจใส่ มีความสนใจ พยายามเรียนรู้อย่างเต็มที่

6.2 อุปกรณ์ ส่วนหนึ่งได้การสนับสนุนจากสถานศึกษา ที่เอื้ออำนวยห้องคอมพิวเตอร์สำหรับการจัดอบรม อีกส่วนหนึ่งได้รับความร่วมมือจากครู โดยนำคอมพิวเตอร์แบบพกพาซึ่งเป็นของส่วนตัวนำมาใช้สำหรับฝึกปฏิบัติการ

6.3 วิทยากร นอกจากผู้วิจัยยังมีผู้ช่วยวิทยากรที่มีความรู้ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วย e-Book โดยใช้วิธีสอนด้วยการแนะนำอย่างใกล้ชิด

7. ปัญหา อุปสรรค

7.1 บรรยากาศการเรียนรู้ไม่ค่อยจะอำนวย เนื่องจากอากาศค่อนข้างร้อน แต่ในห้องอบรมการใช้สื่อไม่ได้ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ทำให้ขาดสมาธิ สมรรถภาพ การจัดอบรมได้ไม่เต็มศักยภาพ

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญน้อยเกินไป ทำให้ขาดการสนับสนุนไม่เอื้ออำนวยให้กิจกรรมบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 บุคลากรบางส่วน ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากสูงวัย หรือขาดโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง

7.4 อุปกรณ์บางอย่างไม่พร้อม เช่น เครื่องฉาย ต้องไปยืมจากสถานศึกษาอื่น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการผลิตสื่อด้วยระบบคอมพิวเตอร์ อาจใช้โปรแกรมอื่นที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนที่สะดวกและจูงใจ ทำให้การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

8.2 จัดอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้สำหรับการเรียนการสอน โดยครูทุกคนสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดเตรียมไว้ให้



**รายงานผลการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ โรงเรียนวัดดีหลวง
 รูปแบบ PDCA : PSC2E Model**

1. แผนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบ

กิจกรรม	วันเดือน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1. โรงเรียนประชุมวางแผนยกร่างหลักสูตร สถานศึกษา เรียนรู้ประสบการณ์จาก วิทยากร นักวิชาการ ภูมิปัญญา ตัวอย่างหลักสูตร *นิเทศครั้งที่ 1 ติดตามผลประชุม	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงภูมิปัญญา นักวิชาการ 23 สิงหาคม 2555 คณะผู้นิเทศภายในและภายนอก	ปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจเยี่ยม ติดตาม
2. โรงเรียนปฏิบัติการยกร่างหลักสูตร *นิเทศครั้งที่ 2 ติดตามการยกร่างหลักสูตร	23 สิงหาคม - 18 กันยายน 2555 ผู้บริหาร ครู ผู้ทรงภูมิปัญญา นักวิชาการ 30 สิงหาคม 2555 คณะผู้นิเทศภายในและภายนอก	ปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม ตรวจเยี่ยม ติดตาม
3. นิเทศครั้งที่ 3 ติดตามผลการยกร่างหลักสูตร	13 กันยายน 2555 คณะผู้นิเทศภายใน และภายนอก	ตรวจเยี่ยม ติดตาม
4. โรงเรียนประชุมพิจารณาหลักสูตร *นิเทศครั้งที่ 4 ติดตาม ร่วมประชุม 19 ก.ย. 2555	19 กันยายน 2555 ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ทรงภูมิปัญญา ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา นักวิชาการ คณะผู้นิเทศภายใน และภายนอก	ปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจเยี่ยม ติดตาม
5. การตรวจสอบ/ประเมินหลักสูตรหลักสูตร	20-27 กันยายน 2555 ผู้เชี่ยวชาญ	ตรวจสอบ พัฒนา
6. โรงเรียนดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และครูแต่ละกลุ่มสาระแต่ละชั้นจัดทำ แผนจัดการเรียนรู้ *นิเทศครั้งที่ 5 ติดตามการปรับปรุง หลักสูตรและการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้	28 กันยายน - 3 ตุลาคม 2555 ผู้บริหาร ครู นักเรียน ภูมิปัญญา ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา นักวิชาการ 4 ตุลาคม 2555 คณะผู้นิเทศภายใน และภายนอก	ปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาให้ดีขึ้น ตรวจเยี่ยม ติดตาม



กิจกรรม	วันเดือน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
7. โรงเรียนนำหลักสูตรไปทดลองใช้โดย ครูแต่ละกลุ่มสาระแต่ละชั้นนำแผน จัดการเรียนรู้ไปใช้สอนผู้เรียน *นิเทศครั้งที่ 6-7 ติดตามและ สังเกตการสอน	5 - 9 ตุลาคม 2555 ผู้บริหาร ครู นักเรียน ภูมิปัญญา นักวิชาการ 5 8 9 ตุลาคม 2555	PDCA ปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจเยี่ยม ติดตาม
8. โรงเรียนปรับปรุงหลักสูตร และจัดทำ เอกสารหลักสูตร คู่มือ *นิเทศครั้งที่ 8 การปรับปรุงหลักสูตร และจัดทำเอกสาร คู่มือ	10 ตุลาคม-16 ตุลาคม 2555 ผู้บริหาร ครู นักเรียน ภูมิปัญญา นักวิชาการ 17 ตุลาคม 2555 คณะผู้นิเทศภายใน และภายนอก	ปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจเยี่ยม ติดตาม

2. รายชื่อคณะผู้นิเทศ

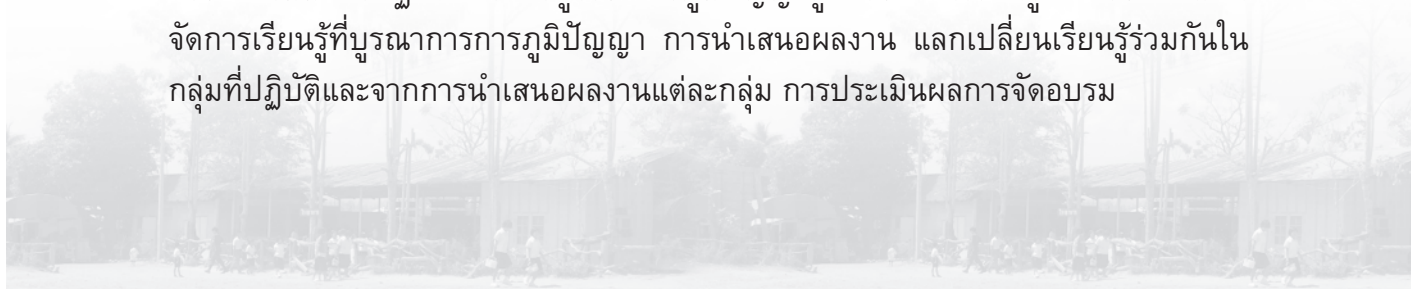
รองศาสตราจารย์สุเทพ สันติวารานนท์	นักวิจัย
นายบุรินทร์ นัคเร	ผู้อำนวยการ
นางจุไล นัคเร	ครู
นางสมนถมล เพ็ชรธมณี	ครู
ดร.กิตติรัช คงชะวัน	วิทยากร มหาวิทยาลัยทักษิณ

3. การปฏิบัติตามกระบวนการที่เป็นไปตามรูปแบบ

1) สถานศึกษาจัดประชุมผู้บริหาร ครู นักวิจัย และวิทยากร เพื่อร่วมกันกำหนด
 ความรู้ที่ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมที่จัด

2) สถานศึกษา และคณะผู้วิจัยร่วมกันในการจัดหาปัจจัยต่าง ๆ เช่น งบประมาณ
 งบประมาณจากโครงการวิจัย-สถานศึกษา วิทยากรจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ทักษิณ สถานที่จัด ประเด็นที่ต้องการอบรม เอกสารอบรม คณะกรรมการดำเนินงาน

3) ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 6-7 สิงหาคม 2555 ณ โรงเรียน
 วัดดีหลวง ตำบลดีหลวง อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ทำการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ
 เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ก่อนกับหลังอบรม
 ขณะอบรมมีการปฏิบัติการการบูรณาการภูมิปัญญาสู่การจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผน
 จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการการภูมิปัญญา การนำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันใน
 กลุ่มที่ปฏิบัติและจากการนำเสนอผลงานแต่ละกลุ่ม การประเมินผลการจัดอบรม

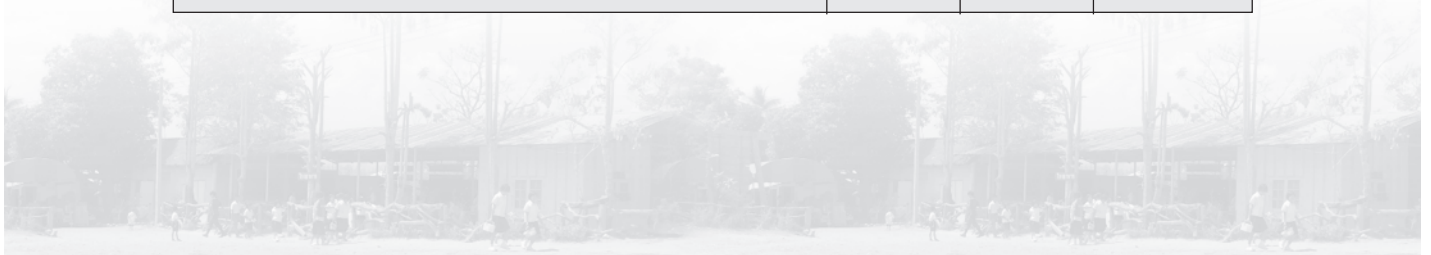


4) ครูและผู้บริหารร่วมกันปฏิบัติจัดทำแผนยกวางหลักสูตรส่งเสริมภูมิปัญญา ชื่อ “หลักสูตรมหัศจรรย์तालโดนด” ตรวจสอบ/ประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงหลักสูตรและจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ นำหลักสูตรไปทดลองใช้ในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ปรับปรุงหลักสูตรและจัดทำเอกสาร คู่มือ ซึ่งในการปฏิบัติของครูและผู้บริหาร สถานศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง เรียนรู้จากเพื่อนครู ได้มีการนิเทศติดตาม ผลโดยคณะผู้วิจัย 1 คน วิทยากร 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และตัวแทนครู 2 คน รวม 5 คน ในการนิเทศติดตามผลได้จัดทำสมุดบันทึกการนิเทศให้ผู้นิเทศแต่ละคน ทำการ นิเทศติดตามผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง พร้อมประเมินผลผลการนิเทศตามแบบประเมินในสมุด บันทึกการนิเทศ ซึ่งการนิเทศติดตามผล ได้มีนิเทศติดตามการยกวางหลักสูตร การตรวจสอบ/ ประเมินหลักสูตร การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขณะนิเทศได้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดสร้างหลักสูตร

4. รายงานผลการประเมินผลการนิเทศติดตามผล

ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
ในการพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	SD	ความหมาย
1. การค้นหาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะนำมาบูรณาการ	4.75	.50	ดีมากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ในสาระการเรียนรู้	4.00	.00	ดีมาก
3. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	.00	ดีมาก
4. การออกแบบกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	.00	ดีมาก
5. การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ภูมิปัญญา ท้องถิ่น	4.00	.00	ดีมาก
6. การนำสู่การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	2.25	.50	ดีน้อย
7. การให้ความสำคัญกับการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่การเรียนการสอน	4.50	.58	ดีมากที่สุด
โดยภาพรวม	3.93	.18	ดีมาก



จากตาราง พบว่าผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียนวัดดีหลวง (PDCA : PSC2E Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่าดำเนินการได้ในระดับดีน้อย-ดีมากที่สุด ซึ่งการค้นหาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะนำมาบูรณาการและการให้ความสำคัญกับการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การเรียนการสอน ดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นการนำสู่การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน อยู่ในระดับดีน้อย

5. ความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

5.1 เชิงปริมาณ จำนวนผู้บริหารและครูที่เข้าอบรมพัฒนาจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 ของทั้งหมด และผู้แทนชุมชน 1 คน ผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตร “หลักสูตรมหัทศวรรษย์ตาลโตนด” เป็นครูและผู้บริหารทั้งโรงเรียน โดยมีภูมิปัญญาจากชุมชนได้ให้ความช่วยเหลือในการกำหนดสาระการเรียนรู้

5.2 เชิงคุณภาพ พบว่าผู้บริหารและครูสามารถร่างหลักสูตร “หลักสูตรมหัทศวรรษย์ตาลโตนด” โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร ชื่อหน่วย มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระสำคัญ สาระการเรียนรู้ Mind Map ที่ระบุว่าแต่ละชั้นมีสาระการเรียนรู้อะไรบ้าง ซึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้จัดทำตัวอย่างครบทุกระดับชั้นให้แก่กลุ่มสาระอื่นๆ ได้เรียนรู้และปฏิบัติการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้สำหรับกลุ่มสาระอื่นๆ

6. พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของครู และ ผู้บริหาร

6.1 ครูส่วนใหญ่และครูผู้นิเทศมีความตั้งใจ กระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติกิจกรรม การนิเทศติดตามผล การประเมินผลการนิเทศ มีครูบางส่วนที่ยังมีส่วนร่วมน้อยเนื่องจากมีภาระงานประจำ

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานของครู แต่เนื่องจากมีภาระงานประชุมของเขตพื้นที่ บางครั้งก็ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ก็ได้มอบหมายให้ครูที่รับผิดชอบและครูนิเทศดำเนินการ



7. ผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา

7.1 ครูได้เรียนรู้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติกรายกร่างหลักสูตร ภาพรวม และแผนจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะครูที่ทำหน้าที่เป็นครู ผู้นิเทศได้เรียนรู้ปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศติดตามผล การประเมินผลการดำเนินงาน

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้ สามารถปฏิบัติกิจกรรมเช่นเดียวกับครู ได้เรียนรู้ปฏิบัติตามกระบวนการในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงาน

7.3 โรงเรียน ได้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามา ใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่าในชุมชนโดยใช้ต้นตาลโตนดเป็นสื่อ

7.4 ชุมชน เกิดความภาคภูมิใจที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ ในการอนุรักษ์ สืบสานให้พืชในท้องถิ่นตาลโตนดยังคงเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ที่ช่วยในการสร้าง รายได้จากผลิตภัณฑ์ตาลโตนดรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการอนุรักษ์ สืบสานภูมิปัญญาจาก ตาลโตนดอีกช่องทางหนึ่งโดยผ่านการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดการ รัก ห่วงแหน สิ่งดังกล่าวให้คงอยู่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นต่อไป

8. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

8.1 ด้านความรู้และทักษะ นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะ ประโยชน์ คุณค่า ทางเศรษฐกิจของตาลโตนด การดำรงชีพของชุมชนโดยใช้ตาลโตนด

8.2 ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ นักเรียนได้เห็นคุณค่าพืชในท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาในการใช้ส่วนของตาลโตนดในการสร้างรายได้แก่ครอบครัว และเป็นผลิตภัณฑ์ สินค้าโอท็อปของชุมชน

9. กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Good Practice)

ยังไม่เกิดการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะในการดำเนินการครูและผู้บริหาร สถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติ แต่ยังขาดการตรวจสอบ/ประเมิน ปรับปรุงหลักสูตร ตามระบบ PDCA ยังขาดการปฏิบัติกิจกรรมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องในภาพรวม มีเพียง บางกลุ่มสาระได้ดำเนินการนำไปทดลองใช้กับนักเรียน แต่มีการแก้ปัญหาพร้อมกัน มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในสถานศึกษา มีการติดตามงานกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการยังไม่ชัดเจน และประสิทธิผลที่เกิดกับนักเรียนยังไม่ครอบคลุม



10. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบ PDCA : KNOW Process Model

10.1 ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจรูปแบบการพัฒนา มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและครู มีการติดตาม เอาใจใส่ รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานของครูอย่างต่อเนื่อง จริงจัง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม ที่สำคัญเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ

10.2 ครู เข้าใจรูปแบบการพัฒนา ครูทุกคนของโรงเรียนมีความตั้งใจ ความรับผิดชอบต่องานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย แต่เนื่องจากครูมีภาระงานมากทำให้กิจกรรมตามแผนต้องเลื่อนไปบ้างทำให้กระบวนการสร้างหลักสูตรยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

10.3 วิทยากร มีความตั้งใจ มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน จึงทำให้สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่สถานศึกษาได้อย่างดี

10.4 คณะผู้วิจัย ต้องศึกษารูปแบบอย่างเข้าใจทุกขั้นตอน ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามผล ได้มีการจัดทำสมุดบันทึกการนิเทศ นิเทศร่วมกันกับผู้บริหาร และครูอย่างน้อย 4 ครั้ง

10.5 เขตพื้นที่การศึกษาจะต้องจัดสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอกับภารกิจของโรงเรียน มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ ติดตามนิเทศ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

10.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน ให้การสนับสนุนมาเป็นวิทยากรท้องถิ่น ที่ปรึกษาสำหรับครู เพื่อกำหนดสาระการเรียนรู้ การสอนนักเรียนในการจัดทำผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นไปด้วยดี

10.7 บริบทการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร ครู มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดวัฒนธรรมการช่วยเหลือกัน ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญครูเห็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทำให้ครูให้ความร่วมมืออย่างดี

10.8 แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน มีศูนย์การเรียนรู้จัดทำผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดที่โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะซึ่งมีวิทยากรท้องถิ่นคอยให้การสนับสนุนครูและนักเรียนได้เกิดการเรียนรู้การผลิตสิ่งประดิษฐ์จากตาลโตนด



11. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

ในการดำเนินการตามรูปแบบมีปัญหบ้างในประเด็นต่อไปนี้

11.1 การประสานงานระหว่างคณะผู้วิจัยกับสถานศึกษาเพราะระยะทางค่อนข้างไกลประมาณ 57 กม. ทำให้เกิดความล่าช้าบ้าง ไม่ถึงกับเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน

11.2 ภาระงานประจำของผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีมาก โดยเฉพาะกิจกรรมในช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณ จะต้องไปประชุมอบรมสัมมนาตามโครงการที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด ทำให้กิจกรรมดำเนินการตามรูปแบบต้องเลื่อนไปบ้าง

12. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

12.1 ผู้บริหาร และคณะครูผู้นิเทศจะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามแผนและต้องให้ครูปฏิบัติทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ

12.2 ครูจะต้องทุ่มเทปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถกำหนดตัวชี้วัดจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่ใช้สาระท้องถิ่นได้

12.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่นจะต้องเข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับสถานศึกษาจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งสถานศึกษาอาจจะต้องจัดหาตอบแทนบางส่วนสนับสนุน

12.4 เขตพื้นที่ต้องให้การนิเทศติดตามผลโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

13. การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร รูปแบบ PDCA : KNOW Process Model

จากการดำเนินโครงการกิจกรรมตามรูปแบบ พบว่ากระบวนการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ตามรูปแบบ แม้การปฏิบัติยังขาดความต่อเนื่องบ้างในบางช่วงเพราะครูและผู้บริหารมีภารกิจสำคัญ จึงทำให้ประสิทธิผลที่เกิดกับผู้เรียนยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ มีบางสาระที่ปฏิบัติใช้อย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามแนวโน้มสูงที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ จึงเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้แน่นอน



**รายงานผลการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 โครงการการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงงาน โรงเรียนบ้านชะแม
 รูปแบบ PDCA : SDL Program Development Model**

**1. แผนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบ โครงการการพัฒนาทักษะ
 เชิงปฏิบัติการการสอนแบบโครงงาน**

วัน เดือน ปี	เวลา	สาระการนิเทศ	สถานศึกษา	ผู้นิเทศก์
30 สิงหาคม 2555	08.30-09.30 10.00-11.30	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 1 การวางแผนการสอน แบบโครงงานสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้	1. โรงเรียนบ้านชะแม 2. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	รศ.ดร.นิรันดร์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณี ผอ.พีง อ.อรชума อ.วิจิตรา
6 กันยายน 2555	09.00-10.00 10.30-11.30	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 2 สังเกตการสอนครูได้ใช้เทคนิค คำถามเพื่อนำไปสู่แนวทาง แก้ปัญหาหรือแสวงหาคำตอบ	1. โรงเรียนบ้านชะแม 2. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	รศ.ดร.นิรันดร์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณี ผอ.พีง อ.อรชума อ.วิจิตรา
13 กันยายน 2555	09.00-10.00 10.30-11.30	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 3 ศึกษาชิ้นงานของโครงงานที่ครู มอบหมายให้นักเรียนปฏิบัติ	1. โรงเรียนบ้านชะแม 2. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	รศ.ดร.นิรันดร์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณี ผอ.พีง อ.อรชума อ.วิจิตรา
20 กันยายน 2555	09.00-10.00 10.30-11.30	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 4 การประเมินชิ้นงานของครู สอดคล้องกับมาตรฐานและ ผลการเรียนรู้ของโครงงาน	1. โรงเรียนบ้านชะแม 2. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	รศ.ดร.นิรันดร์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณี ผอ.พีง อ.อรชума
27 กันยายน 2555	09.00-12.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 5 ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันทั้ง 2 โรงเรียน	1. โรงเรียนบ้านชะแม 2. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	รศ.ดร.นิรันดร์ อ.ดร.พัชรี อ.ดร.สิทธิชัย ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณี ผอ.พีง อ.อรชума อ.วิจิตรา

2. รายชื่อคณะผู้นิเทศ

รศ.ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผอ.อมรรัตน์ ไกรสุข	โรงเรียนบ้านชะแม
อ.สุพรรณณี คีวันาง	โรงเรียนบ้านชะแม

3. การปฏิบัติตามกระบวนการที่เป็นไปตามรูปแบบ

3.1 การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 1 พบว่ามีความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงการพัฒนา การสอนคิดวิเคราะห์ การวิจัยและการพัฒนา

3.2 พัฒนาชุดฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้แบบโครงการโดยใช้แนวคิดจาก Standard - focused Project Based Learning และดำเนินการฝึกอบรมร่วมกับโรงเรียน บ้านชะแม จำนวน 2 วัน

3.3 การประเมินผลและการนิเทศติดตามผลผลการประเมินพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับดีมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าดำเนินการอยู่ในระดับดีมากทุกรายการ ($\bar{X} = 4.00$) ดังปรากฏในตาราง และผลการนิเทศติดตามผลความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อตัวครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชนและนักเรียนดัง รายละเอียด ข้อ 5 ถึง ข้อ 8



4. รายงานผลการประเมินผลการนิเทศติดตามผล

ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)

ข้อรายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การออกแบบการสอนแบบโครงการในชั้นเรียน ให้นักเรียน	4.00	.00	ดีมาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการที่ให้นักเรียน ได้สืบค้นข้อมูล	4.00	.00	ดีมาก
3. การประเมินการสอนแบบโครงการ	3.67	.58	ดีมาก
4. การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป	3.67	.58	ดีมาก
5. การจัดกิจกรรมให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา	3.67	.58	ดีมาก
โดยภาพรวม	3.80	.20	ดีมาก

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนโครงการ โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA: SDL Program Development Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมากทุกประเด็น

5. ความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

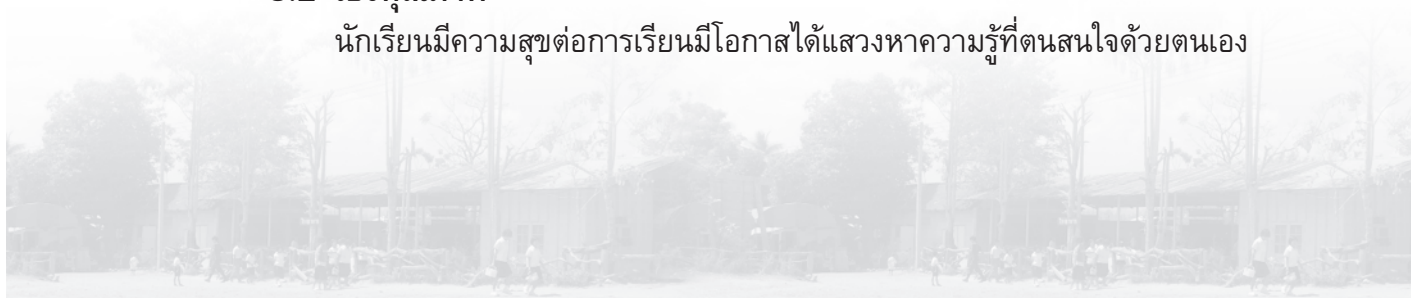
5.1 เชิงปริมาณ

1) ครู ที่เข้ารับการพัฒนาทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการสอนแบบโครงการ

2) ระดับชั้นเรียนที่นำไปปฏิบัติการสอนแบบโครงการส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 เป็นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5.2 เชิงคุณภาพ

นักเรียนมีความสุขต่อการเรียนมีโอกาสดูแสวงหาความรู้ที่ตนเองสนใจด้วยตนเอง



6. พฤติกรรมการเปลี่ยนไปของครูและผู้บริหาร

6.1 ครู มีความมั่นใจในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้และนำไปใช้เป็นกระบวนการสอนในการเขียนในแผนการสอน

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบโครงการ

7. ผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารโรงเรียนและชุมชน

7.1 ครูสามารถออกแบบการสอนแบบโครงการในชั้นเรียนได้ส่วนใหญ่ระดับดี ยกเว้นด้านการประเมินครูยังปฏิบัติได้ปานกลางเนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการตรวจและประเมินผลงานของนักเรียน

7.2 ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายให้ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ

7.3 โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

7.4 ผู้ปกครอง ชุมชนให้ความสนับสนุนนักเรียนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน และชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

8. ผลที่เกิดกับนักเรียน

8.1 ด้านความรู้และทักษะนักเรียนได้เพิ่มเติมจากการเรียนในห้องเรียนและมีทักษะในการแสวงหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อได้คำตอบตามเรื่องที่ตนสนใจ

8.2 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนใหญ่นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านใฝ่เรียนรู้และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

9. กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ในระดับ Good Practice คือกิจกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ

10. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบ

10.1 ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาสถานศึกษา

10.2 การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชนทั้งท้องถิ่นและนักเรียน

10.3 คณะผู้วิจัยมีการลงพื้นที่ให้คำปรึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนบางด้านอย่างต่อเนื่อง



10.4 เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งโดยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่เข้ามาร่วมอำนวยความสะดวกและมีศึกษานิเทศก์มาเข้าร่วมโครงการในฐานะนักวิจัย

11. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

11.1 ครูมีภาระงานอื่นนอกจากงานสอนมาก

11.2 ขาดครูรับผิดชอบตามกลุ่มสาระ เช่น โรงเรียนบ้านชะแมมีครูและผู้บริหาร 3 คน ทำให้การดูแลนักเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ทั่วถึงครอบคลุมตามชั่วโมงการสอน

12. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การกำหนดรูปแบบร่วมและรูปแบบเฉพาะของแต่ละโรงเรียนมีความเหมาะสมเนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนต่างกันแต่การขับเคลื่อนรูปแบบควรใช้ระยะเวลามากกว่านี้ เนื่องจากไม่ค่อยชัดเจน ข้อเสนอแนะ คือควรกำหนดกรอบระยะเวลาตามปีการศึกษาจะเหมาะสมกว่ายึดตามปีงบประมาณ

13. การปรับรูปแบบการพัฒนา

จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นเหมือนกันสามารถใช้รูปแบบร่วมกันได้ ซึ่งรูปแบบของโรงเรียนชะแมก็สามารถทำให้การพัฒนาครูและผู้บริหารดำเนินการได้โดยไม่ต้องมีการปรับปรุง



**รายงานผลการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
 โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม
 รูปแบบ PDCA : SDL Program Development Model**

**1. แผนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบโครงการพัฒนารูปแบบ
 การนิเทศภายในสถานศึกษา**

วัน เดือน ปี	เวลา	สาระการนิเทศ	สถานศึกษา	ผู้นิเทศก์
21 สิงหาคม 2555	13.00-16.00	ชี้แนะรูปแบบการนิเทศ	โรงเรียนบ้านชะแม	ดร.อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณิณี
28 สิงหาคม 2555	13.00-16.00	ชี้แนะรูปแบบการนิเทศ	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	ดร.อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.ฟิ่ง อ.อรชума อ.วิจิตตรา
3 กันยายน 2555	13.00-16.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 2	โรงเรียนบ้านชะแม	ดร.อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณิณี
10 กันยายน 2555	13.00-16.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 2	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	ดร.อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.ฟิ่ง อ.อรชума อ.วิจิตตรา
24 กันยายน 2555	13.00-16.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 3	โรงเรียนบ้านชะแม	ดร.อมลวรรณ ศน.ชนิษฐ์ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณิณี



วัน เดือน ปี	เวลา	สาระการนิเทศ	สถานศึกษา	ผู้นิเทศก์
1 ตุลาคม 2555	13.00-16.00	นิเทศติดตามผลครั้งที่ 2	โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	ดร.อมลวรรณ ศน.ขนิษฐ ผอ.พึง อ.อรชума อ.วิจิตตรา
1 ตุลาคม 2555	13.00-16.00	สรุปการนิเทศภายในสถานศึกษา	-โรงเรียนบ้านชะแม -โรงเรียนสมเด็จพระเจ้า พะโคะ	ดร.อมลวรรณ ศน.ขนิษฐ ผอ.อมรรัตน์ อ.สุพรรณิ ผอ.พึง อ.อรชума อ.วิจิตตรา

2. รายชื่อคณะผู้นิเทศ

ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ศน.ขนิษฐ สุวรรณคีรี	สพป. เขต 1
ผอ.อมรรัตน์ ไกรสุข	โรงเรียนบ้านชะแม
อ. สมรัตน์ กาญจนวงศ์	โรงเรียนบ้านชะแม

3. การปฏิบัติตามกระบวนการที่เป็นไปตามรูปแบบ

การนิเทศมีการวางแผนการนิเทศโดยการศึกษาศาสนาภาพปัจจุบันจัดทำคู่มือในการนิเทศ และมีการให้ครูทำการศึกษาคู่มือการนิเทศด้วยตนเอง มีการติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบ ดังนี้

- 3.1 ประชุมคณะครูวางแผนการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ออกแบบการนิเทศ จัดทำคู่มือการนิเทศ ประกาศใช้ระบบการนิเทศ และจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ
- 3.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศและกรรมการนิเทศ
- 3.3 คณะกรรมการนิเทศ ทำการนิเทศตามแผนงาน
- 3.4 ร่วมประเมินผลการนิเทศ
- 3.5 ผู้รับการนิเทศยินดียอมรับและแก้ไขตามคำแนะนำ



4. รายงานผลการประเมินผลการนิเทศติดตามผลและการนำเสนอผลงานวิจัย

ตาราง ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา รูปแบบการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม
(PDCA : SDL Program Development Model)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	ดีมากที่สุด
2. จัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	ดีมากที่สุด
3. กำหนดแผนการนิเทศ	4.20	.45	ดีมาก
4. การใช้คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.40	.55	ดีมาก
5. แบบประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.40	.55	ดีมาก
6. การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้	3.60	.55	ดีมาก
7. การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศ	4.00	.00	ดีมาก
โดยภาพรวม	4.60	.31	ดีมากที่สุด

จากตาราง พบว่า ผลการนิเทศการพัฒนาครูและผู้บริหาร โครงการการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model) โดยภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ พบว่า ดำเนินการได้ในระดับดีมาก-ดีมากที่สุด ซึ่งการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดระบบโครงสร้างการนิเทศภายในสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประเด็นอื่นอยู่ในระดับดีมาก

5. ความสำเร็จ

มีคู่มือการนิเทศ และมีรูปแบบการนิเทศภายในที่ใช้ได้จริง

- 5.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจ
- 5.2 โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน
- 5.3 โรงเรียนมีเครื่องมือในการนิเทศ



- 5.4 โรงเรียนมีคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน
- 5.5 ครูมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน
- 5.6 การจัดการเรียนการสอนได้รับการพัฒนา

6. พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของครูและผู้บริหาร

6.1 ครู

- 1) ครูให้ความสำคัญของการนิเทศ
- 2) มีความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศ
- 3) เกิดความเป็นกัลยาณมิตรในหมู่เพื่อนครู และการเป็นวิถีชีวิตภายใน

สถานศึกษา

6.2 ผู้บริหาร

- 1) ประกาศเป็นนโยบายที่ชัดเจนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
- 2) ผู้บริหารมีการนิเทศทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 3) ให้ความสำคัญและมีความมั่นใจในการนิเทศ

7. ผลที่เกิดขึ้นกับครู และ ผู้บริหาร โรงเรียน ชุมชน

7.1 ครู พบว่าครูตั้งใจและมีการเตรียมการสอนดีขึ้น

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ใส่ใจปัญหาของครูและให้การนิเทศเป็นวิถีชีวิตในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีการนิเทศแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นมากขึ้น
- 3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจตรงกันถึงระบบการทำงานในสถานศึกษา และระบบการนิเทศ

8. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยอ้อม เนื่องจากเป็นโครงการที่คณะครูและ ทีมงานจาก มหาวิทยาลัย นิเทศการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงกับครู โดยตรง

จากการสังเกต เมื่อมีการนิเทศ ครูตั้งใจและมีการเตรียมการดีขึ้น ส่งผลต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจในการเรียน



8.1 ด้านความรู้และทักษะ

- 1) นักเรียนร้อยละ 75 มีความรู้ตามตัวชี้วัดในระดับดี - ดีมาก
- 2) นักเรียนในระดับอนุบาลร้อยละ 100 มีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ในระดับที่ดี - ดีมาก
- 3) นักเรียนได้ฝึกทักษะในเนื้อหาสาระที่บกพร่อง
- 4) นักเรียนใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้ามากขึ้น
- 5) นักเรียนได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย

8.2 ด้านคุณลักษณะ

- 1) นักเรียนร้อยละ 80 มีคุณธรรมจริยธรรม ในระดับ ดี - ดีมาก
- 2) นักเรียนร้อยละ 100 เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย
- 3) นักเรียนมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับร้อยละ 90
- 4) นักเรียนมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นมาก
- 5) นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น

9. กิจกรรมที่เป็นแบบอย่าง (Good Practice)

กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมโครงการ

1. โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ
2. โรงเรียนบ้านชะแม

โครงการพัฒนาระบบการนิเทศแบบภายในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เป็นรูปแบบ และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาตาม Model ของสถานศึกษา โรงเรียนสมเด็จพระเจ้าพะโคะ (PDCA : SC3P Model) และโรงเรียนบ้านชะแม (PDCA : SDL Program Development Model)



โดยแนวปฏิบัติที่ดี ดังนี้

P

- ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา
(โดยการศึกษาบริบท ธรรมชาติของสถานศึกษา)
- แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ



D

- ออกแบบระบบนิเทศภายใน
 - P : Planing
 - O : Organizing
 - L : Leading
 - C : Coaching
 - A : Assessing
- จัดทำเครื่องมือการนิเทศ ได้แก่ สมุดเครื่องมือ
- แต่งตั้งทีมนิเทศ
- จัดตารางการนิเทศ
- จัดทำเอกสารชุดการนิเทศให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง



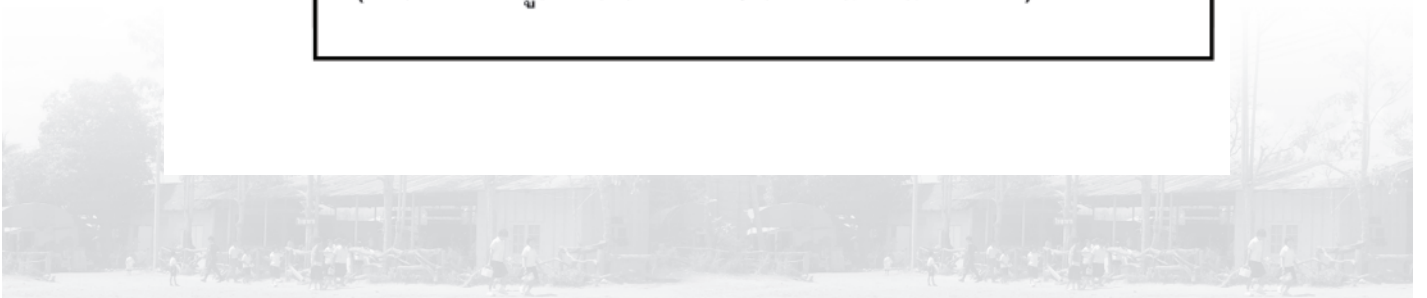
C

- ติดตามผลงาน นิเทศ ภายในสถานศึกษา
 - ผลผลิตที่ได้ (ผลการนิเทศ)
 - ผลกระทบที่เกิดขึ้น (ครู-ผู้บริหารมีพฤติกรรมอย่างไร ?)



A

- สรุปและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการนิเทศ และผลการนิเทศ
(เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท)



10. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบ

10.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความ
 จริงใจกำหนดแผนการปฏิบัติอย่าง

- จริงจัง มุ่งมั่น ทำจริง ทุ่มเท เสียสละ
- กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนของสถานศึกษา
- มีแผนที่เป็นรูปธรรม
- มีการประเมินและติดตามเป็นระยะ และต่อเนื่อง
- เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู
- เป็นผู้เชื่อมประสานที่ดีระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่
- เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ

10.2 ครู

- เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - มีความขยัน อดทน และมีวิสัยทัศน์ ที่ทำทุกอย่างเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - มีความรู้ด้านวิชาชีพครู ได้แก่ หลักสูตร วิธีสอน และมีความรู้ที่ชัดเจนใน
 เนื้อหาที่สอน

- คิดค้นและทำความเข้าใจหลักสูตรอย่างแท้จริง
 - ออกแบบการตัดการเรียนรู้ที่เข้าใจจริง เหมาะสมกับสภาพนักเรียนและ
 บริบทของสถานศึกษา

- มีการติดตาม ประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะ
- จริงใจต่องานที่จะทำเพื่อนักเรียน
- ให้ความร่วมมือ

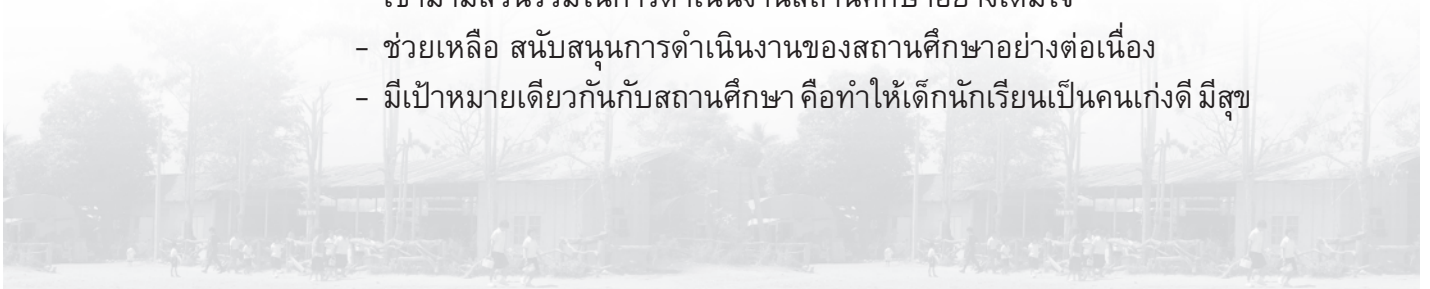
10.3 คณะกรรมการสถานศึกษา

- เป็นผู้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ผู้บริหาร
 สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

- สนับสนุนการใช้รูปแบบ
- ติดตามผลเป็นระยะ และต่อเนื่อง

10.4 ชุมชน/ปราชญ์ชุมชน

- เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานศึกษาอย่างเต็มใจ
- ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- มีเป้าหมายเดียวกันกับสถานศึกษา คือทำให้เด็กนักเรียนเป็นคนเก่งดี มีสุข



10.5 เขตพื้นที่

- สนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษา อย่างจริงจัง
- นโยบายเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเชื่อมโยงกัน
- จัดผู้ดูแลที่เหมาะสม ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ความเข้าใจในสถานศึกษา
- ติดตามผลการดำเนินการของ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

10.6 คณะนิเทศ

- มีหัวใจของการเป็นผู้นิเทศ ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร
- มีรูปแบบ และแผนนิเทศที่ชัดเจน
- มีการนิเทศที่สม่ำเสมอต่อเนื่อง
- มีการให้กำลังใจ ให้ความรู้ ชี้แจงแก้ปัญหา กับครูผู้รักการนิเทศ
- มีการประเมินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- มีการร่วมคิด ร่วมพัฒนา คุณภาพการศึกษาสถานศึกษา

10.7 วิทยากร

- ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของครู ผู้บริหารที่จะไปพัฒนา
- วางแผนการให้ความรู้ที่เป็นไปตามรูปแบบของแต่ละสถานศึกษา
- มีการให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วม
- การให้ความรู้ควรเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ
- ติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง
- มีความรู้ที่ชัดเจนที่ทำให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ได้จริง

10.8 นักวิจัย

- ยึดรูปแบบเป็นฐานในการดำเนินงานในแต่ละสถานศึกษา
- ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังของแต่ละสถานศึกษา
- ลงพื้นที่จริงตามแผนที่กำหนด
- ติดตามผลใกล้ชิดและต่อเนื่อง
- ให้ครู ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้รูปแบบ การใช้รูปแบบ และการประเมินตามรูปแบบ
- เข้าใจและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกสถานที่



11. ปัญหาที่พบ

ครูน้อยมากทั้งโรงเรียน มีครูและผู้บริหาร 3 คน ซึ่งมีนักเรียนชั้นอนุบาล
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จึงมีภาระงานด้านการสอนมาก ทำให้แผนการนิเทศไม่เป็นไป
ตามที่กำหนดไว้

11.1 ไม่สามารถนิเทศได้ตามตารางการนิเทศ

11.2 โรงเรียนมีการนิเทศน้อย ทำให้ประสิทธิภาพในการนิเทศอยู่ในระดับน้อย

11.3 การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน

11.4 ครูคิดว่าการสอนในช่วงเวลา 14 .30 น. นักเรียนจะเบื่อ

11.5 การรายงานผลการปฏิบัติงานทำแบบย่อๆ

11.6 ครูยังขาดเทคนิควิธีการใช้สื่อ

11.7 ความพร้อมของสถานศึกษาเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนน้อย
ทำให้การดำเนินงานในบางเวลาไม่สามารถทำตามกำหนดการได้

12. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

12.1 ควรเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนิเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

12.2 การนิเทศมีหลายรูปแบบโรงเรียนควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของ
โรงเรียน

12.3 โรงเรียนควรนำเสนอผลการนิเทศต่อคณะสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด



**แบบประเมินการอบรมพัฒนาครูและผู้บริหาร (โครงการร่วม)
 โครงการการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2
 ปีงบประมาณ 2555**

- โครงการที่ 1** การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู
- โครงการที่ 2** การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการสอนคิดวิเคราะห์ให้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน
- โครงการที่ 3** การจัดค่ายพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครูเพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2555

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบ

- 1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- 1.2 โรงเรียน 1. วัดฟังก์ก (ประชาพิทักษ์) 2. วัดดีหลวง 3. บ้านชะแม
- 4. สมเด็จเจ้าพะโคะ 5. วัดนางเหล้า

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อรายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม
2. จำนวนวันที่จัดมีความเหมาะสม
3. สื่อ อุปกรณ์ประกอบมีความเหมาะสม ใช้งานได้ดี
4. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม
5. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้



ตอนที่ 3 ปัญหา แล ข้อเสนอแนะ

3.1 ปัญหา.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะ

.....



แบบประเมินกิจกรรมการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
โครงการที่ 1 การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการการวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำหรับครู
โครงการการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2
ปีงบประมาณ 2555
วันที่..... เดือน พ.ศ. 2555

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบ

- 1.2 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- 1.2 โรงเรียน 1. วัดฟังก์ก (ประชาพิทักษ์) 2. วัดดีหลวง 3. บ้านชะแม
4. สมเด็จพระเจ้าพะโคะ 5. วัดนางเหล้า

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ข้อรายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม
2. จำนวนวันที่จัดมีความเหมาะสม
3. สื่อ อุปกรณ์ประกอบมีความเหมาะสม ใช้งานได้ดี
4. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ
5. การให้คำแนะนำของวิทยากรเข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้
6. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการนำเสนอ/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. ประสบการณ์ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัญหา และข้อเสนอแนะ

3.1 ปัญหา.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะ

.....



แบบประเมินการอบรมพัฒนาครูและผู้บริหาร
โครงการการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา ระยะที่ 2
ปีงบประมาณ 2555

โครงการ.....
 โรงเรียน.....
 วันที่เดือน..... พ.ศ. 2555

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบ

เพศ 1. ชาย 2. หญิง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อรายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม
2. จำนวนวันที่จัดมีความเหมาะสม
3. สื่อ อุปกรณ์ประกอบมีความเหมาะสม ใช้งานได้ดี
4. เอกสารประกอบมีความเหมาะสม
5. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ
6. การบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัญหา และข้อเสนอแนะ

3.1 ปัญหา.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะ

.....



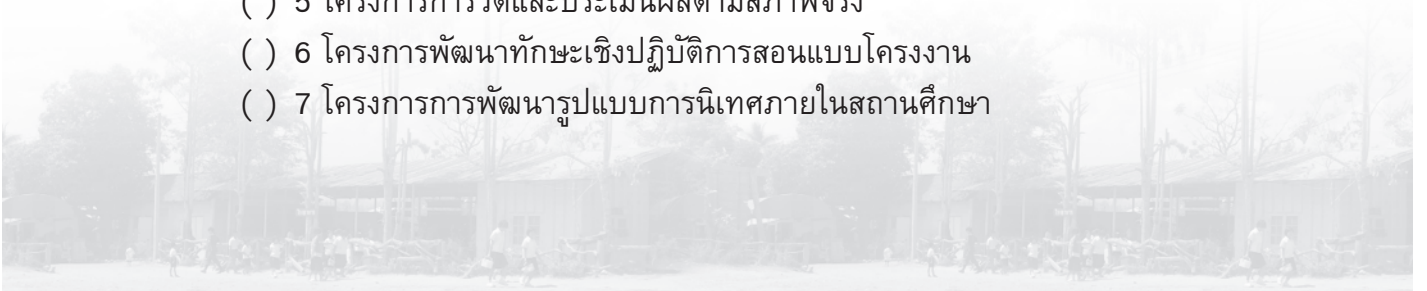
แบบประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร
จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 ปีการศึกษา 2555

สำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบประเมินตนเองฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โปรดตอบตามความเป็นจริง ผลจากการตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

- 1.1 เพศ 1 ชาย 2 หญิง
- 1.2 วุฒิการศึกษา 1 ปริญญาตรี 2 ปริญญาโท 3 ปริญญาเอก
- 1.3 อายุของผู้บริหารปี
- 1.4 ประสบการณ์การบริหาร.....ปี
- 1.5 ประสบการณ์ในการเป็นครู.....ปี
- 1.6 ประสบการณ์ในการบริหาร ณ โรงเรียน.....ระยะเวลา.....ปี
- 1.7 ตำแหน่งวิทยฐานะ 1 ชำนาญการ 2 ชำนาญการพิเศษ
 3 เชี่ยวชาญ 4 เชี่ยวชาญพิเศษ
- 1.8 ภูมิลำเนาของผู้บริหาร 1 อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน
 2 นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน
- 1.9 โครงการที่ท่านได้เข้าร่วมพัฒนา
 1 โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 2 โครงการการสอนคิดวิเคราะห์ในสถานศึกษา
 3 โครงการผลิตสื่อและการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
 4 โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้
 5 โครงการการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 6 โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงการ
 7 โครงการการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา



ตอนที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร

หลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งนี้โปรด
ประเมินผลตนเองตามข้อรายการที่กำหนดต่อไปนี้ว่าเกิดขึ้นมาก-น้อยเพียงใด โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา					
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา					
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป					
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษา					
5. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน					
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7. ความสามารถในการนิเทศครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
8. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบและตรงกับสภาพความต้องการ					
10. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการ ประกันคุณภาพสถานศึกษา					
11. ผลงาน / ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของท่านครั้งนี้ จำนวน...ชิ้น ได้แก่					
11.1					
11.2					
11.3					
11.4					
11.5					



ตอนที่ 3 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

3.1 ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรม
การพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้อย่างไรบ้าง โปรดอธิบายโดยสังเขป (ถ้ามี)

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

3.2 ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้เป็นอย่างไร ทั้งผลประเมินคุณภาพภายในหรือภายนอก
(ถ้ามี)

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

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

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



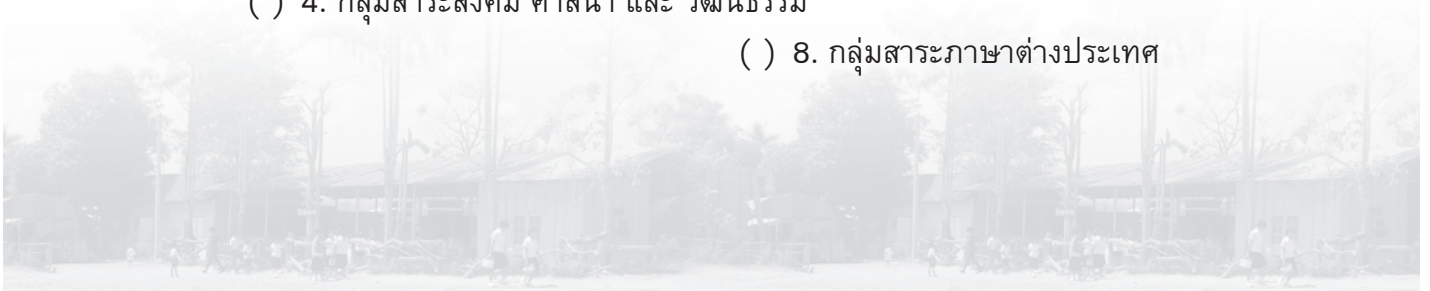
แบบประเมินตนเองผลที่เกิดขึ้นกับครู
จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 ปีการศึกษา 2555

สำหรับครู ชุดที่ 1

คำชี้แจง แบบประเมินตนเองฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โปรดตอบตามความเป็นจริง ผลจากการตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

- 1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- 1.2 วุฒิการศึกษา 1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. ปริญญาเอก
- 1.3 อายุปี
- 1.4 ประสบการณ์การสอน.....ปี
- 1.5 ระดับชั้นที่สอน
1. ปฐมวัย 8. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
2. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 9. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
3. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 10. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
4. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
5. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
6. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
7. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- 1.6 กลุ่มสาระที่สอน
1. กลุ่มสาระภาษาไทย 5. กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา
2. กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ 6. กลุ่มสาระศิลปะ
3. กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ 7. กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี
4. กลุ่มสาระสังคม ศาสนา และ วัฒนธรรม 8. กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ



1.7 ตำแหน่งวิทยฐานะ

- () 1. ชำนาญการ () 2. ชำนาญการพิเศษ () 3. เชี่ยวชาญ () 4. เชี่ยวชาญพิเศษ

1.8 ภูมิลำเนาของท่าน

- () 1. อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน () 2. นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน

1.9 โครงการที่ท่านได้เข้าร่วมพัฒนา

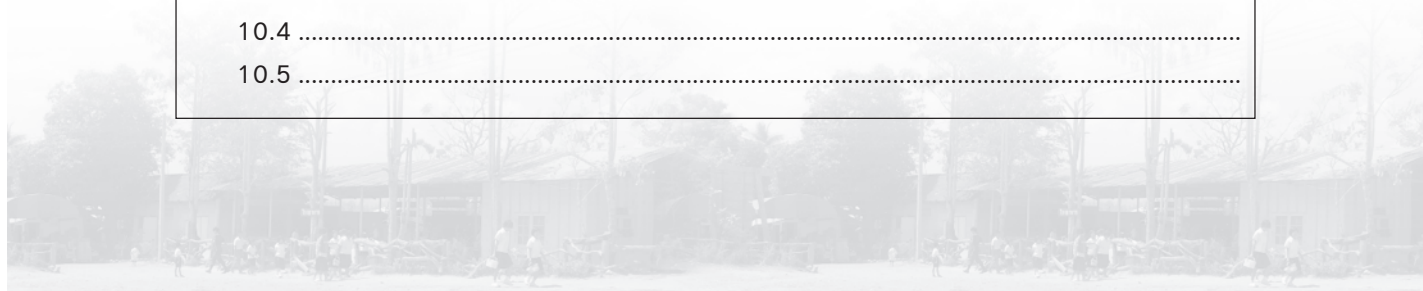
- () 1. โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
() 2. โครงการการสอนคิดวิเคราะห์ในสถานศึกษา
() 3. โครงการผลิตสื่อและ การใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
() 4. โครงการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้
() 5. โครงการการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
() 6. โครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการสอนแบบโครงงาน
() 7. โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา



ตอนที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นกับครู

หลังจากได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาฯ โปรดประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดต่อไปนี้ว่าเกิดขึ้นมาก-น้อยเพียงใด โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรง กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความพึงพอใจกระบวนการพัฒนา					
2. ผลการเรียนรู้ที่ท่านได้รับการพัฒนาจากโครงการที่อบรม 2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ 2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ 2.3 ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา					
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน					
4. มีความสุขและเต็มใจที่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน					
5. มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย					
6. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน					
7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนมากขึ้น					
8. ความสามารถแก้ปัญหาผู้เรียนได้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม					
9. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
10. ผลงาน /ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของท่านครั้งนี้ จำนวน...ชิ้น ได้แก่ 10.1 10.2 10.3 10.4 10.5					



ตอนที่ 3 การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ

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

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู

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

3. ความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆเข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

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

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

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

ตอนที่ 4 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ผู้เรียนมีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้
อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ) และ หรือ
ตัวบ่งชี้พื้นฐานของผู้เรียนมาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาของสมศ. (ผู้เรียนมีสุขภาพ
กายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความใฝ่รู้และ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คิดเป็น ทำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น) โปรดอธิบายโดยสังเขป

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



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบเป็นอย่างไร โปรดอธิบายโดยสังเขป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 5 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้อย่างไรบ้าง โปรดอธิบายโดยสังเขป (ถ้ามี)

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

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้เป็นอย่างไร ทั้งผลประเมินคุณภาพภายในหรือภายนอก (ถ้ามี)

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

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

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

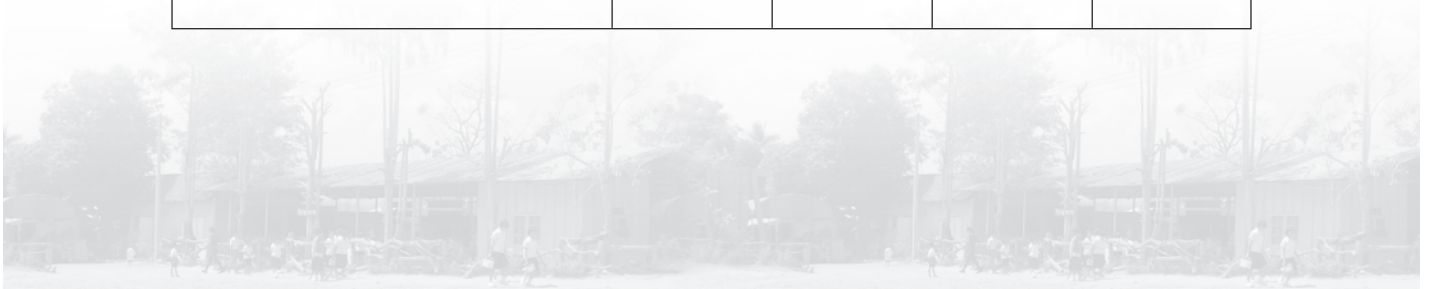


แบบประเมินตนเองของครูด้านทักษะเชิงปฏิบัติ
จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 ปีการศึกษา 2555

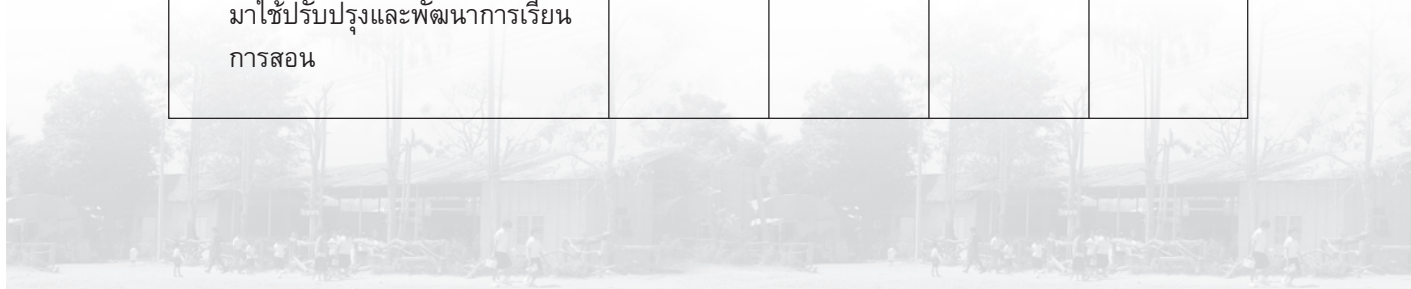
สำหรับครู ชุดที่ 2

คำชี้แจง แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด โปรดตอบตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ ผลจากการตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ข้อรายการ	ระดับทักษะเชิงปฏิบัติการ			
	ยังไม่สามารถปฏิบัติได้	กำลังเรียนรู้ที่จะปฏิบัติ	ปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม	ปฏิบัติได้อย่างดีมาก
การวางแผน				
1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา				
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม				
การดำเนินการ				
3. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้				
4. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ เน้นกระบวนการที่เป็นความคิด รวบรวมยอด หลักการและความสัมพันธ์				



ข้อรายการ	ระดับทักษะเชิงปฏิบัติการ			
	ยังไม่สามารถปฏิบัติได้	กำลังเรียนรู้ที่จะปฏิบัติ	ปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม	ปฏิบัติได้อย่างดีมาก
5. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
6. การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถของผู้เรียน				
7. การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย				
8. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
9. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้				
10. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม				
11. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน				
การตรวจสอบ				
12. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
13. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน				
14. การนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน				



ข้อรายการ	ระดับทักษะเชิงปฏิบัติการ			
	ยังไม่สามารถปฏิบัติได้	กำลังเรียนรู้ที่จะปฏิบัติ	ปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม	ปฏิบัติได้อย่างดีมาก
15. การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุงซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน				
16. การศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
การปรับปรุง				
17. การนำไปใช้และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษา				
18. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่าย				



แบบประเมินภาพรวม

แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสงขลา
สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

- 1) ชื่อโรงเรียน..... อำเภอ.....จังหวัด.....
- 2) ชื่อ-สกุล ของผู้ตอบแบบประเมิน.....
- 3) อายุ
 - 1. ต่ำกว่า 21 ปี
 - 2. ตั้งแต่ 22-30 ปี
 - 3. ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป - 40 ปี
 - 4. ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป - 50 ปี
 - 5. ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป - 50 ปี
- 4) เพศ
 - 1. ชาย
 - 2. หญิง
- 5) สถานภาพ
 - 1. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2. ครูผู้สอน
- 6) ตำแหน่ง
 - 1. ชำนาญการ
 - 2. ชำนาญการพิเศษ
 - 3. เชี่ยวชาญ
 - 4. เชี่ยวชาญพิเศษ
- 7) ระดับการศึกษา
 - 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2. ปริญญาตรี
 - 3. ปริญญาโท
 - 4. ปริญญาเอก



- 8) วิชาเอกที่จบ.....
- 9) ชั้นที่ทำการสอนวิชาที่สอนจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ (เฉพาะครู)
 ชั้นปฐมวัย จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน.....ชั่วโมง
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน.....ชั่วโมง
- 10) จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์
 1. ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง 2. 6-10 ชั่วโมง 3. 11-15 ชั่วโมง
 4. 16-20 ชั่วโมง 5. มากกว่า 20 ชั่วโมง
- 11) กลุ่มสาระที่สอน
 1. กลุ่มสาระภาษาไทย 5. กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา
 2. กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ 6. กลุ่มสาระศิลปะ
 3. กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ 7. กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี
 4. กลุ่มสาระสังคม ศาสนา และ วัฒนธรรม
 8. กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ
- 12) ภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการสอน.....

ตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับการประเมินของท่าน

- 1 หมายถึง ระดับการประเมิน **ดีน้อยที่สุด**
- 2 หมายถึง ระดับการประเมิน **ดีน้อย**
- 3 หมายถึง ระดับการประเมิน **ดีปานกลาง**
- 4 หมายถึง ระดับการประเมิน **ดีมาก**
- 5 หมายถึง ระดับการประเมิน **ดีมากที่สุด**

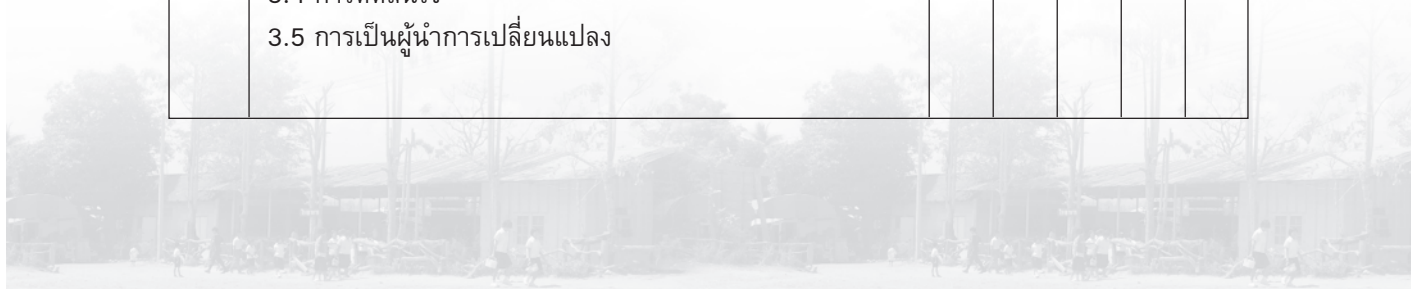


ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
	1. กระบวนการพัฒนา 1.1 การฝึกอบรมตามโครงการ 1.1.1 การวางแผนการอบรม ได้มีการเตรียมการวางแผนการฝึกอบรม ได้ดีเพียงใด 1 การประชุมจัดทำแผนการปฏิบัติงาน 2 การกำหนดผู้รับผิดชอบ 3 การสร้างความเข้าใจ 4 การเตรียมปัจจัยต่างๆ 4.1 สื่อ/อุปกรณ์ 4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก 4.3 วิทยากร					
	1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม 1 เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 2 เน้นให้ครูเรียนรู้จากการที่ปฏิบัติ 3 การนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 4 เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร					
	1.1.3 การติดตามผลตรวจสอบการฝึกอบรม 1 การนิเทศติดตามผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การฝึกอบรม 2 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการนิเทศ 3 ความต่อเนื่องของการนิเทศ ติดตามผล 4 ความชัดเจนของการให้คำแนะนำช่วยเหลือ 5 การให้คำแนะนำสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ 6 การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 7 การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน 8 จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น					
	1.1.4 การปรับปรุง 1 มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา 2 มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice					



ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
	1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน					
	1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน					
1	การประชุมจัดทำแผน					
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ					
3	การสร้างความเข้าใจ					
4	การเตรียมปัจจัยต่างๆ					
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์					
	4.2 สิ่งอำนวยความสะดวก					
	4.3 วิทยากร					
	1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน					
1	เป็นไปตามแผน/ปฏิบัติการ					
2	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน					
3	เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร					
	1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน					
	มีการติดตามตรวจสอบได้ดีเพียงใด					
1	การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม					
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการ					
3	การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน					
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น					
	1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน					
1	มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน					
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice					
	1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน					
	1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน					
	โดยใช้เครือข่ายได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้					
	นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายได้ดีเพียงใด					
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ					
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ					
3	การสร้าง ความเข้าใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
4	การเตรียมปัจจัยด้านต่างๆ 4.1 สื่อ/อุปกรณ์ 4.2 วิทยากร 4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก					
1.3.2	การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย 1 เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 2 เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน 3 เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร					
1.3.3	การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายได้มีการติดตามตรวจสอบได้ดีเพียงใด 1 การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม 2 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการ 3 การแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน 4 จุดเด่น และสิ่งที่ต้องพัฒนาได้ดีขึ้น					
1.3.4	การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย 1 ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง 2 ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice					
2.1	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 วิสัยทัศน์ 2 ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม 3 ภาวะผู้นำ 3.1 การจูงใจ 3.2 การสื่อสาร 3.3 การประสานงาน 3.4 การตัดสินใจ 3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					



ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
4	ความรู้สู่ความสำเร็จ					
5	เจตคติความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
	2.2 ครู					
1	ความรู้/ความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนา					
2	เจตคติ/ความศรัทธาที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
3	เวลา/การมีส่วนร่วม					
4	คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา					
	4.1 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง					
	4.2 การใฝ่รู้					
	2.3 กรรมการสถานศึกษา					
1	การมีส่วนร่วม					
2	ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
	2.4 คณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัย					
1	การวางแผนการดำเนินงาน					
2	การสนับสนุนด้านวิชาการ					
3	การให้คำปรึกษาแนะนำ					
4	การประสานงานกับสถานศึกษา					
5	การเยี่ยมเยือน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล					
	2.5 เขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์					
1	การสนับสนุนด้านวิชาการ					
2	การเยี่ยมเยือน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล					
	2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน					
1	การมีส่วนร่วม					
2	การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
	2.7 บริบทการทำงาน					
1	นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน					
2	วัฒนธรรมองค์กร					
3	ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร					
4	สิ่งอำนวยความสะดวก					
	2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน					
1	จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน					
2	การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน					



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง จงเขียนตอบคำถามลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้

.....

.....

.....

2. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

3. ให้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลงานโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3

.....

.....

.....



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา

คณะผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ สุเทพ	สันติวรานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์	จุลทรัพย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส	อติวิทยาภรณ์
อาจารย์ ดร.อมลวรรณ	วีระธรรมโม
อาจารย์ชนิษฐ์	สุวรรณคีรี

หน่วยงานรับผิดชอบ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดสงขลา

ที่ปรึกษา

ดร.ศศิธรา พิชัยชาญณรงค์	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นางทิพย์สุดา สุเมธเสนีย์	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาระบบเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรางศรี พณิชยกุล	ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิจักรุญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คณะทำงาน

1) ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ จัดทำโครงการและวางแผนแนวทางการวิจัย

นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ

2) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงการและติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงานของโครงการ

นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
นางสาวจักษณา อธิรัตนปัญญา	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
นางสาวจันทิมา ศุภรพงศ์	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
นางสาวณุตตรา แทนขำ	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
นางสาวพิกุล กันทะวัง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาววันวิสา สิงหพ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

บรรณาธิการเอกสาร

นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
ดร.วัลภา เล็กพัฒนานนท์	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
นางสาวณุตตรา แทนขำ	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ

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