



รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก
 ระยะเวลา : จังหวัดอุดรธานี

รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

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



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 :
จังหวัดอุดรธานี / กรุงเทพฯ : 2556.
296 หน้า
ISBN 978-616-202-842-7
1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

**รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี**

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 31/2556

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 และมีความจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและมีลักษณะเฉพาะเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียนครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมามีครูไปอบรมนอกโรงเรียนตามโรงแรมในตัวจังหวัดหรือส่วนกลาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่านักเรียนถูกทอดทิ้งขาดการสอนทดแทน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา คือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อลดปัญหาการทิ้งห้องเรียนของครูไปเข้ารับการอบรม

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



(๒)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

ของโครงการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนใจ รวมทั้งหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะนำบทเรียนข้อค้นพบจากการวิจัย
นำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตน นอกจากนี้ ผู้สนใจรายละเอียด สามารถศึกษาเพิ่มเติม
จากซีดีรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของแต่ละพื้นที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานีที่ได้อุทิศเวลาความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหารูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นประโยชน์
ต่อเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป



(ดร.ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์)

เลขาธิการสภาการศึกษา



รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

ประยงค์ กลั่นฤทธิ์¹ วรัญญา จีระวิพลวรรณ¹ ชุตติมา อินทรพานิช²

บทคัดย่อ

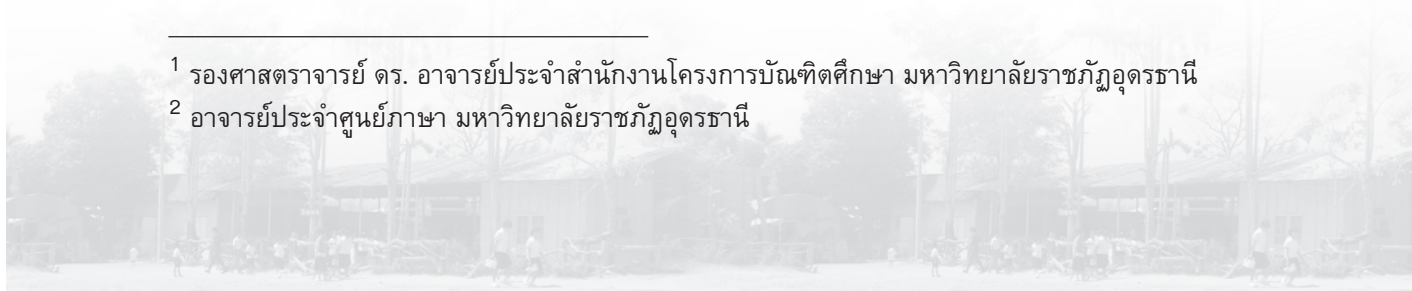
การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 ระยะ ระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ ระยะที่ 3 การขยายผลการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การวิจัยเริ่มต้นใน พ.ศ. 2554-2555 เป็นการดำเนินงานในระยะที่ 1 และ 2

ระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทโรงเรียนเป้าหมาย ความต้องการในการพัฒนาของครูและผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี 5 แห่ง **เครื่องมือ** ได้แก่ กรอบแนวทางการสนทนากลุ่ม แบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและแบบสอบถามสมรรถภาพของครูและผู้บริหาร **การวิเคราะห์ข้อมูล** ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพนำข้อมูลมาถอดความ วิเคราะห์เนื้อหา จำแนกประเภทข้อมูลและหาความสัมพันธ์โดยวิธีอุปนัย **ผลการวิจัย** ได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของแต่ละโรงเรียน และกลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ในปี พ.ศ. 2555 การดำเนินงานในระยะที่ 2 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทบทวนรูปแบบและแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) ทดลองใช้รูปแบบและแผนปฏิบัติเพื่อ

¹ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² อาจารย์ประจำศูนย์ภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



(๑)

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษา 4) ถอดบทเรียน จัดทำแนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษา ประชากร คือครูและผู้บริหารในโรงเรียนเป้าหมาย

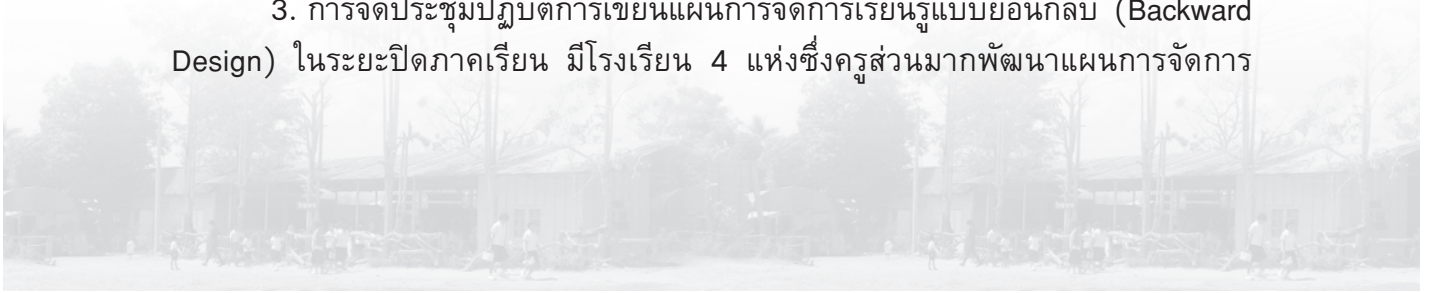
เครื่องมือ คือ เครื่องมือในการพัฒนาวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของครู
และผู้บริหาร และเครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ 1) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของ
ผู้เรียน 2) แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 3) แบบสัมภาษณ์ครู เกี่ยวกับการ
นำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัด
อุดรธานี 4) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและ
ผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี 5) แบบประเมิน
ตนเองของผู้บริหารจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 6) แบบ
ประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมินในภาพรวม
7) แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและการทบทวนรูปแบบและ
แผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหาร 8) แบบสอบถามครูเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้น
กับนักเรียนและโรงเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
9) แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ว่าครูมีทักษะในการปฏิบัติการในระดับใด รวมทั้งแบบบันทึกภาคสนามและประเด็น
การสนทนากาการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูล
เชิงคุณภาพใช้การถอดความ จัดกลุ่มข้อมูลและอุปนัย

ผลการวิจัยและพัฒนาในระยะที่ 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ส่วนมากจัดขึ้นตามปัญหา ความต้องการเร่งด่วน และนโยบายของหน่วยงาน
ต้นสังกัด ทั้งนี้ กิจกรรมการพัฒนาครูที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ครูส่วนมาก
คิดว่าน่าจะมาจากการจัดการเรียนรู้ที่มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี จึงเป็นที่มาของโครงการ
พัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนทั้ง 5 นำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ไปใช้ การพัฒนาครูมี
สองระยะ คือระยะเปิดภาคเรียน และ ระยะปิดภาคเรียน เนื้อหาได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์
การทิวข้อสอบและการเขียนแผน ผู้บริหารสนับสนุนเป็นอย่างดี กิจกรรมตามแผนที่เปลี่ยน
พฤติกรรมครูและผู้บริหาร คือ การประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และ
การนิเทศติดตามผล

3. การจัดประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward
Design) ในระยะปิดภาคเรียน มีโรงเรียน 4 แห่งซึ่งครูส่วนมากพัฒนาแผนการจัดการ



เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนได้ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี และนำไปใช้จริง ครู 2 คน เขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการได้โดยกระบวนการให้คำปรึกษาจากวิทยากร ครูส่วนหนึ่ง เตรียมเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการ มีโรงเรียน 1 แห่งที่ไม่พัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

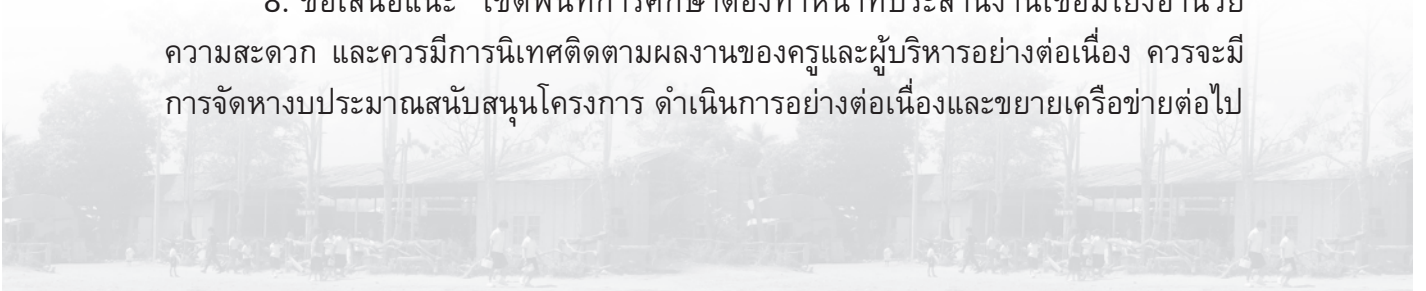
4. การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง หลังการนำแผนพัฒนาครูและผู้บริหารไปปฏิบัติ พบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น เรียนรู้แบบร่วมมือ เน้นทักษะกระบวนการคิด และสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ครูนำแผนการสอนมาใช้จัดการเรียนรู้ ใช้สื่อที่หลากหลายและสอนตามแผน ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) โรงเรียนทั้ง 5 แห่งมีความเข้าใจในหลักการของรูปแบบฯ และนำหลักการไปสู่การปฏิบัติ แต่ไม่ครบทุกขั้นตอน โดยเฉพาะการติดตามตรวจสอบและนำมาปรับปรุงใหม่ 2) ครูประทับใจในขั้นตอนที่มีการร่วมกันเปลี่ยนแปลงแก้ไขในสิ่งที่บกพร่อง การนิเทศแบบตัวต่อตัว และการจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) ปัจจัยสำคัญต่อการนำเอารูปแบบฯ ไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ การแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความเข้าใจในจุดประสงค์ และการบริหารจัดการแบบเป็นนิติบุคคล 4) กิจกรรมที่ต่างไปจากที่เคยได้รับการพัฒนามา คือ การเรียนตามธรรมชาติ การติดตามแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระบบ การติดต่อกับวิทยากรหลายช่องทาง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การเขียนแผนการสอน และนำไปใช้ และการประเมินโดยสังเกตการสอนในชั้นเรียน

6. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นรากฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ โดยครูเชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความสามารถของผู้เรียน การรู้ปัญหาผู้เรียน การให้คำปรึกษา การนิเทศติดตามความต้องการของผู้ปกครองและตัวนักเรียน ความอิสระในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น

7. สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ ครูต้องมีอุดมการณ์ มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ ควรมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

8. ข้อเสนอแนะ เขตพื้นที่การศึกษาต้องทำหน้าที่ประสานงานเชื่อมโยงอำนวยความสะดวก และควรมีการนิเทศติดตามผลงานของครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดหางบประมาณสนับสนุนโครงการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและขยายเครือข่ายต่อไป



ผลการประเมินภาพรวมโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง เมื่อสิ้นสุดการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ไปปฏิบัติ มีดังนี้

1. ผู้บริหารพึงพอใจต่อกระบวนการและผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา มีพฤติกรรมการบริหารเปลี่ยนแปลงไป ผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ได้แก่ 1) ปรับปรุงแผนปฏิบัติการของโรงเรียน 2) โครงการตัวข้อสอบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 3) โครงการเข้าค่ายวิชาการ 4) ส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ และ 5) การวิจัยในชั้นเรียน 6) ใบความรู้ ใบงานในแต่ละกลุ่มสาระ 7) ตารางวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระ

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บริบทการทำงาน และอาจารย์มหาวิทยาลัย

3. ครูประทับใจที่ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง การติดตามผลและการมีส่วนร่วม

4. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ ครูมีภาระหน้าที่หลายอย่าง และความไม่เข้าใจในโครงการพัฒนาครู ครูไม่ต้องการพัฒนาตนเอง สถานที่อบรมไม่เหมาะสมอากาศร้อนเกินไป

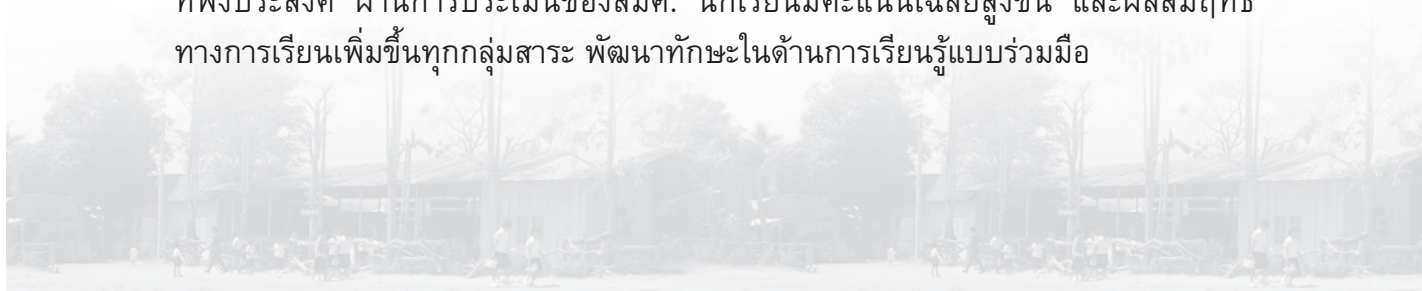
5. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ช่วงเวลาที่เหมาะสม คือ เวลาที่ครูว่างจากภาระงานอื่น ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำการขับเคลื่อนโครงการผ่านหน่วยงานต้นสังกัด สนับสนุนอุปกรณ์ งบประมาณ

6. ครูนำแผนการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับไปใช้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์ข้อสอบและตัวข้อสอบ จัดค่ายวิชาการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนแบบบูรณาการ

7. หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครูประเมินตนเองอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ และมีผลงานเกิดขึ้น ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ งานวิจัยในชั้นเรียน สื่อการสอนประจำกลุ่มสาระ

8. การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้ คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น นำความรู้มาใช้ในการเรียนการสอนและมีความรู้ด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น ปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณครู สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9. นักเรียนตั้งใจเรียน และมีพัฒนาการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผ่านการประเมินของสมศ. นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มสาระ พัฒนาทักษะในด้านการเรียนรู้แบบร่วมมือ



10. ชุมชนพึงพอใจการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุตรและการจัดการศึกษาของโรงเรียน ชุมชนให้ความร่วมมือและจัดทุนการศึกษาให้นักเรียน

11. ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงสุด คือ ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการส่วนผลการประเมินค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

12. ผู้บริหารเข้าใจว่า รูปแบบการพัฒนา เน้นการมีส่วนร่วม นำไปปฏิบัติจริง และให้การยกย่องชมเชย ผู้บริหารประทับใจขั้นตอนการประชุมปฏิบัติการเทคนิคการสอนมากที่สุด ผู้บริหารมีความเห็นว่าบุคลากรทั้งภายในและนอกสถานศึกษา และงบประมาณที่เอื้อต่อการพัฒนา ช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนา ไปใช้และประสบผลสำเร็จ

13. กิจกรรมที่ผู้บริหารคิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนา คือ รูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ผู้บริหารส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอน และติดตามอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อการนำรูปแบบการพัฒนา ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ การสร้างความเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาให้กับบุคลากร ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ ครูไม่ชัดเจนในเป้าหมาย ครูมีภาระงานมาก

การถอดบทเรียนเพื่อจัดทำแนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผลสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของแต่ละโรงเรียน เกิดจากการออกแบบรูปแบบในลักษณะที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่เน้นประสบการณ์เดิม การแก้ปัญหา (Constructivism) การวิเคราะห์ตนเอง เน้นภาระงานในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับแนวคิดคอนสตรัคติวิซึม เป็นกระบวนการระยะยาว เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม (Prior knowledge) กับประสบการณ์ใหม่ มีการติดตามผลเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู

สำหรับกลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก อ้างอิงหลักการพัฒนาครูที่มีโรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนาครูและผู้บริหาร หลักการมีส่วนร่วม หลักการพึ่งตนเอง หลักการประสานงาน หลักความต่อเนื่อง และหลากหลาย หลักการพัฒนาตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล



(ข)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

การวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กไปปฏิบัติ ผู้บริหาร ต้องให้การสนับสนุน มีส่วนร่วม และ เข้าใจในรูปแบบเป็นอย่างดี ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความมุ่งมั่น ยินดี และเต็มใจ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กิจกรรม และแผนปฏิบัติต้องวางแผนให้สอดคล้องกับเวลา ปฏิทิน เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียน

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อให้การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน การประชุมปฏิบัติการยังเป็นกิจกรรมที่พบว่ามีผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครู ผู้บริหาร และนักเรียน การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการสะท้อนความคิดเห็น เป็นกลยุทธ์ที่ต้องสอดแทรกในขั้นตอนของรูปแบบฯ ในแต่ละโรงเรียน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในระยะต่อไป ประเด็นสำคัญ คือ โรงเรียนแกนนำ จะต้องเข้าใจในรูปแบบที่ชัดเจน และการวางแผนการขยายผล จะต้องสอดแทรกในกิจกรรมของโรงเรียนเครือข่าย เพื่อไม่ให้เป็นการงานของโรงเรียนแกนนำ ควรจะสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการส่วนหนึ่งให้กับโรงเรียนแกนนำ หรืออาจจะเป็นการระดมทรัพยากรจากโรงเรียนเครือข่าย และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม แสวงหาความร่วมมือจากโรงเรียนเครือข่าย



A Development of School-based Management of Teachers and Administrators in Small Schools in Udon Thani Phase 2

Prayong Klanrit¹ Varanya Jeeravipoolvarn¹ Chutima Intarapanich²

ABSTRACT

This study was a participatory research divided into 3 phases: Phase 1 was an establishment of a school-based model of teachers and administrators; Phase 2 was an implementation of the developed model; and Phase 3 will be an extension of the developed-model. Phase 1 and Phase 2 were conducted during 2011– 2012.

Phase 1 was an establishment of a school-based model of teachers and administrators. The purpose of this phase was to study the context of the five target schools due to the needs of the teachers' and the administrators' development. The small target schools have not more than 300 students in the four Educational Area Offices in Udon Thani. The instruments were: a focus interview, a survey questionnaire of the needs development in training teachers and administrators, and a questionnaire of teachers' and administrators' competencies. Data were analyzed quantitatively and qualitatively. The results were that each target school gained their own development model and mechanics and school network in small school-based of teacher and administrator development.

In 2012, Phase 2 was an implementation of small school-based of teacher and administrator development. The objectives of the study was 1) to review the model and the operational plan of teacher and administrator development, 2) to implement the model and the operational plan of teacher and administrator

¹ Assoc. Prof., Ph. D. Lecturer in the Office of Graduate Studies, Udon Thani Rajabhat University

² Lecturer in the Language Center, Udon Thani Rajabhat University



(๒)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

development, 3) to evaluate the results of the implementation of the model, and 4) lesson learned debriefing in managing guidelines in implementing the model of teacher and administrator development. The population was teachers and administrators in the target schools.

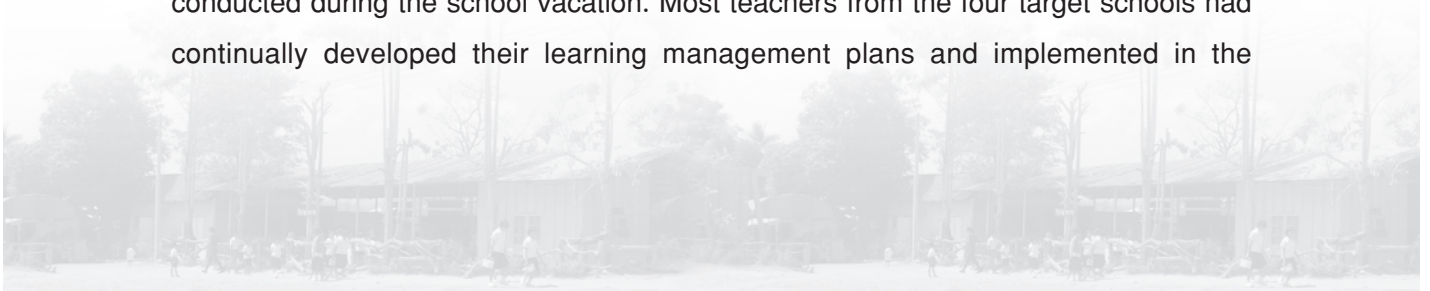
There were nine types of instrument in this phase which were constructed by the researchers: 1) an observation form of students' learning behaviour; 2) an observation of teacher's learning management behaviour; 3) a teacher interview of the model implementation; 4) an administrator interview; 5) an administrator self-assessment form; 6) an overall assessment of the model implementation; 7) a teacher self-assessment of the model implementation; 8) a questionnaire of teacher in assessing the results of the model implementation; and 9) a teacher self-assessment of implementing the model and teachers gained operational skills at what level, including the teacher log and informal conversation. For data analysis, descriptive statistics was employed for quantitative data, and qualitative data was analyzed using interpretation, data categorization and deductive technique.

The results were as follows:

1. From the review of the model and the operational plan of teacher and administrator development of each school, it was found that most activities were established due to the current problems, the urgent needs, and the policy of the organization. The teachers believe that the activities that lead to the desired students achievement are from the good learning management plan. Therefore, the learning management writing plan focusing on the learner-centeredness has been operating.

2. The 5 target schools implemented their own model which were divided into 2 sessions: normal school opening and vacation. The contents of the plan were using computer in teaching, tutoring for the exam, and the learning management writing plan. The administrator was good supporter, and the activities that had changed the teachers' and the administrators' behaviours were the learning management writing plan conference and the follow-up supervision.

3. The learning management writing plan using the Backward Design was conducted during the school vacation. Most teachers from the four target schools had continually developed their learning management plans and implemented in the



classroom. Two teachers completely finished writing the research reports from their learning management plans supervised by the lecturers. Others are preparing to write the complete reports. Only one school did not respond to this objective.

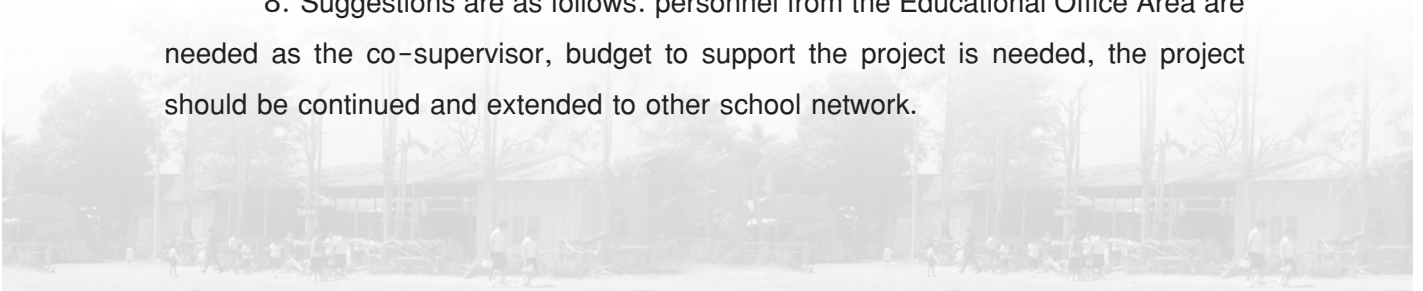
4. For the follow-up assessment and friendship supervision of the 5 target schools, it was found that the learner behaviour was consistent to the learner-centeredness learning management plan, cooperative learning, focusing thinking skills, the teachers' real implementation of the learning plans they established with a variety of teaching aids, and the teachers also realized the fact that this learner-centeredness learning management plan is effective.

5. For the evaluation of the school-based management of teachers and administrators in small schools model, it was found that 1) the 5 target schools comprehended the principle of the model and led to the implementation, yet all the steps, especially the follow-up process and redeveloped, 2) teachers really appreciated the step of cooperation in making changes their weaknesses, face-to-face supervision, and the learning plan management, 3) factors that affected the success of the implementation of the model were exchanging and cooperative learning of people involved, good understanding in the purposes, and administrative management as a unity, 4) other activities that have never been trained were learning naturally, a systematic follow-up approach, various channels in contacting the lecturers, participation of the school committee, writing the learning plan and implementing, and an assessment by observing in the classroom while teaching.

6. This development model encouraged teachers in consistent with the competency of the learner development. The teachers believed that all students could learn by their competence, learning management due to the interests, skills and abilities, acknowledged the students' problems, counseling, follow-up supervision consistent with the guardians and the students, working independently, and creating comfort environment.

7. The issues that are needed are: idealism in working, appropriate budget, and follow-up supervision are essential.

8. Suggestions are as follows: personnel from the Educational Office Area are needed as the co-supervisor, budget to support the project is needed, the project should be continued and extended to other school network.



After the completion of the implementation of the model, the overall of the school evaluation are as follows:

1. The administrators are highly satisfied with the management change. The products emerged are: 1) adapting the operational plan, 2) tutoring the exam project for increasing the educational level achievement, 3) academic training project, 4) encouraging the Backward Design learning management plan, 5) conducting action research, 6) Handouts, worksheets of each strand, and 7) curriculum analysis Table of each strand.

2. The factors that support the success of this project are administrators, teachers, working context, and university lecturers.

3. The teachers are highly impressed in the process of learning and developing themselves in writing the Backward Design learning plan. After the completion, the learning plan has been implemented in authentic classroom, and the follow-up process and the participatory meeting have been operated.

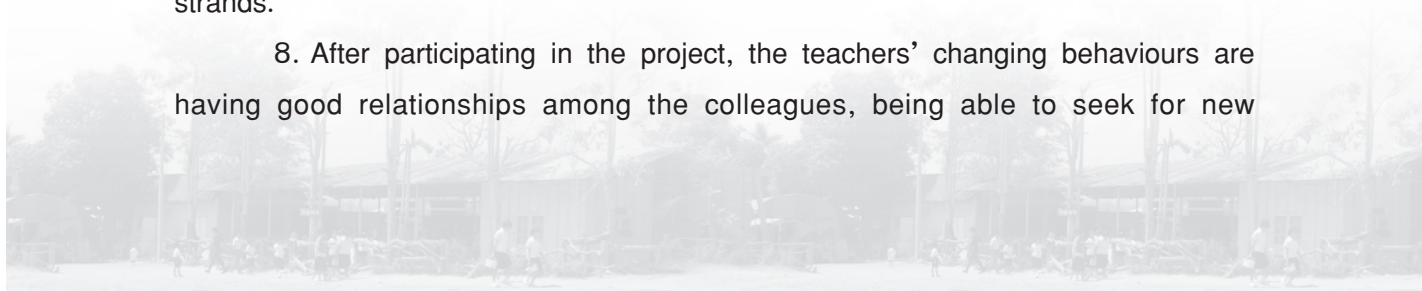
4. The problems occurred while participating this project were that the teachers have a number of jobs besides teaching, and some of them have not well understood the project and they do not want to develop themselves. In addition, the training venue is inappropriate because of hot weather.

5. Recommendations for the extension of the project were that students should be invited to participate. The project should be continually processed. The suitable time for the project is whenever the teachers are free from other duties. The administrators put the main focus on the project, participate in the meeting, and they should be the leaders in moving the project through their organization, support materials and budget.

6. The teachers put their Backward Design learning plans into practice, do action research, develop the students' learning skills, analyze the test and do the tutoring the exam, manage academic camp, and manage the learning activities.

7. After the completion of this project, the teachers evaluated themselves at the good level in any aspect. The results of this project are the Backward Design learning plan, a report of an action research, and teaching aids from the subject strands.

8. After participating in the project, the teachers' changing behaviours are having good relationships among the colleagues, being able to seek for new



knowledge in planning the lessons and gaining more academic things, keeping close to the teaching ethics, and developing the students to achieve the target goals.

9. For the students, they are willing to learn and have good development in ethical issues and values. Their grade points are higher and also their learning achievement have been increased in every strand. They have also developed their cooperative learning skills.

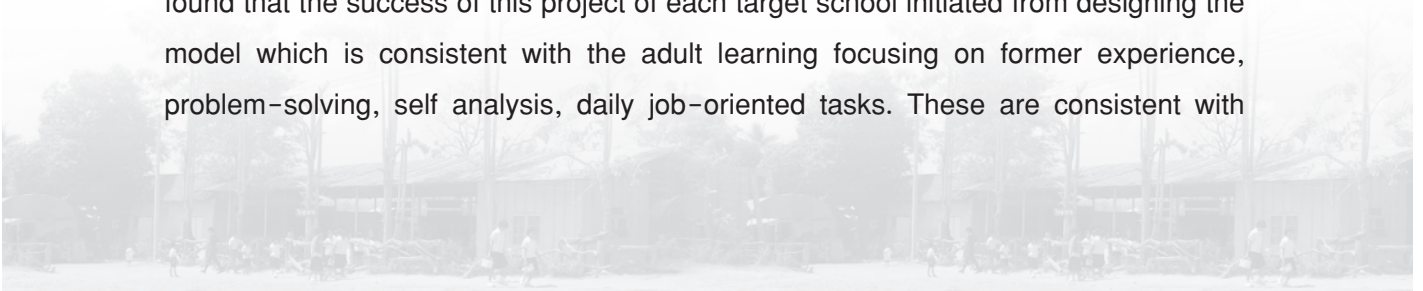
10. The community are satisfied with this project in that this can help increase their children's learning achievement and the educational management of the school. They also support the cooperation and supply the study funds.

11. The assessment results of this project are that the learning management design and the learning plans that correspond to individual needs and development have been rated at the highest level. On the other hand, to study and research for developing teaching aids and the learning management focusing on the learner-centeredness have been rated at the lowest level.

12. The administrators are highly impressive in that the teachers are able to bring in what they have been trained to employ in the authentic classroom. They also praise the teachers and provide strong support. Besides, they are satisfied with the process of teacher training in teaching methodology the most. Finally, their opinions towards this project are that inside and outside personnel and the budget will help this project to success.

13. The activities that the administrators think that they are different from what they used to have are: the model that focuses on participation, the administrator encourages and cooperates in the project by assisting the teachers develop their teaching techniques and processing the follow-up supervision. The needs for contributing to success of this project are to create good understanding of the objectives of the project among the teachers and personnel inside the school. The problems still occur are that the teachers have tough teaching loads and other related lines of jobs.

For the lesson learned debriefing for establishing the implementation of the school-based model of teacher and administrator development in small schools, it was found that the success of this project of each target school initiated from designing the model which is consistent with the adult learning focusing on former experience, problem-solving, self analysis, daily job-oriented tasks. These are consistent with



(๓)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

the Constructivism Theory which is the long period process in that the teachers are able to link their prior knowledge with new experiences. The follow-up process is also conducted in order to motivate the changes and contributions to the community of the teachers' learning.

For the mechanics and the teacher network of the project, it can be added that the school-based model, the principles of developing teacher and administrator, the participation, the self-reliance, the cooperation, the continuity and diversity, the self-development, and the evaluation and balance.

Recommendations for this research

The recommendation from this research are as follows:

1. In implementing the project, the administrator plays an important role in supporting, participating, and understanding the model. The teachers who join this project should be willing to learn, having commitment and also continuing through the process of operation, activities and the school plans must be in accordance with time, school calendar, aims, and the context of the school.

2. The school personnel participation is the most important factor in this project. In moving to the target aims, the workshop of dynamic activities are essential since they can contribute to the teachers' behavioral changes, administrator and students. The friendly supervision and feedback are the most appropriate strategies which can be added in every step of the process of the implementation of the model. This can also increase exchanging knowledge and sharing their experiences.

The recommendations for further research in the next phase are that the model school must realize the facts of the right model and plan to extend the results. The activities must be merged into the school network plan. The budget should be the appropriate amount in administering, or raising funds from the school networks and focusing on the participatory process and seeking for cooperation from the school networks as well.



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยโรงเรียนใช้
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี” ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ วิทยากรการประชุมปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ได้กรุณาเข้าร่วมกิจกรรม

ขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนที่
ให้การต้อนรับอย่างอบอุ่น ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บข้อมูล เข้าร่วมกิจกรรม
การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยความเต็มใจ
เสียสละเวลา และความรู้ความสามารถ อันเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การวิจัยบรรลุเป้าหมาย

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
บทคัดย่อ	(ค)
ABSTRACT	(ฅ)
กิตติกรรมประกาศ	(ง)
สารบัญ	(ณ)
สารบัญตาราง	(ท)
สารบัญภาพ	(ป)
บทที่	
1 บทนำ	1
- ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
- ขอบเขตของการวิจัย	6
- นิยามศัพท์เฉพาะ	6
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
- ความสำคัญของการจัดการศึกษาและแนวนโยบายในการจัดการศึกษา	9
- บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก	11
- การจัดการความรู้ของโรงเรียนและครู	13
- สภาพการพัฒนาครูในประเทศไทย	17
- การเรียนรู้ของผู้ใหญ่	22
- แนวทางการพัฒนาครู	23
- การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพสูง	25
- การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	27
- การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน	31
- รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	36
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
- กรอบแนวคิดการวิจัย	45



สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	ระเบียบวิธีและการดำเนินการวิจัย
ระยะที่ 1	การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
-	การเลือกพื้นที่ดำเนินการวิจัย
-	วิธีการดำเนินงานสร้างและพัฒนา รูปแบบ
ระยะที่ 2	การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
-	กลุ่มเป้าหมาย
-	รูปแบบการวิจัย
-	เครื่องมือ
กิจกรรมที่ 1	การทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
กิจกรรมที่ 2	การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
กิจกรรมที่ 3	การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร
กิจกรรมที่ 4	การติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการนำแผนพัฒนาครูและผู้บริหารไปปฏิบัติ
กิจกรรมที่ 5	การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

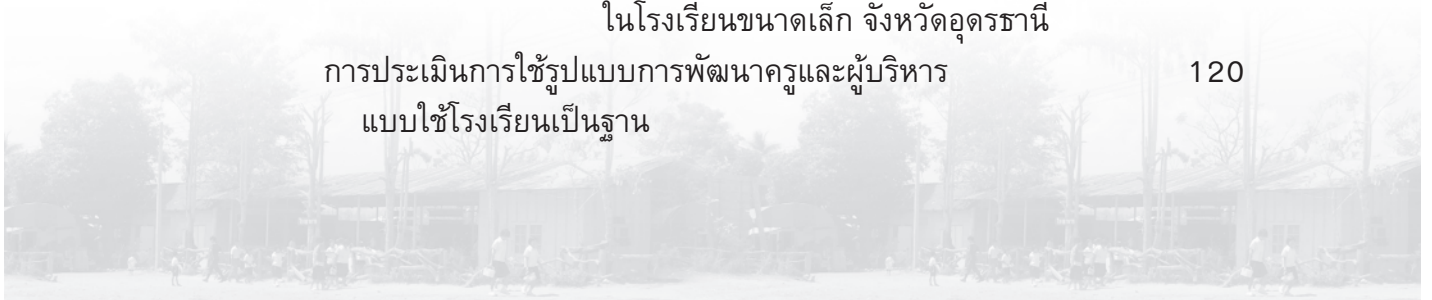


(๓)

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการดำเนินงาน	58
ผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 การยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	59
- โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	60
- โรงเรียนบ้านวาปี	62
- โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	64
- โรงเรียนหนองกุงวังแสง	65
- โรงเรียนคำบงเจริญสุข	67
- กลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก	70
ผลการดำเนินงานในระยะที่ 2 การนำรูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปทดลองใช้	72
- การทบทวนรูปแบบและแผนปฏิบัติการพัฒนาครู และผู้บริหาร	72
- การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	74
- การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร	85
- การติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครู หลังการนำแผนพัฒนาครูและผู้บริหารไปปฏิบัติ	88
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ	89
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ของครู	98
ตอนที่ 3 ผลสรุปการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี	112
การประเมินการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	120



สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปและอภิปรายผล
- สรุปผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 การยกยกร่างรูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	194
- การดำเนินงานในระยะที่ 2 การยกยกร่างรูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	196
- อภิปรายผล	220
- ข้อเสนอแนะ	233
เอกสารอ้างอิง	235
ภาคผนวก	241



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	คุณภาพของครูสามด้าน	21
2.2	บทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	30
3.1	รายชื่อโรงเรียนเป้าหมาย	49
3.2	กิจกรรม ตัวชี้วัด เครื่องมือ และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.1	กิจกรรมเยี่ยมโรงเรียนเป้าหมายเพื่อทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารฯ และผลักดันให้เกิดแผนปฏิบัติการ	73
4.2	กิจกรรมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารที่โรงเรียน จัดขึ้นในโรงเรียน	75
4.3	การติดตาม ตรวจสอบ และนิเทศแบบกัลยาณมิตร	86
4.4	การแจกแจงความถี่และร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบย้อนกลับ โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	89
4.5	การแจกแจงความถี่และร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบย้อนกลับ โรงเรียนบ้านวาปี	90
4.6	การแจกแจงความถี่และร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบย้อนกลับ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	91
4.7	การแจกแจงความถี่และร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบย้อนกลับ โรงเรียนหนองกุงวังแสง	92
4.8	การแจกแจงความถี่และร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบย้อนกลับ โรงเรียนคำบงเจริญสุข	93
4.9	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ	95



สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	98
4.11 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านวาปี	100
4.12 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	102
4.13 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนหนองกุงวังแสง	104
4.14 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคำบงเจริญสุข	106
4.15 เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู	108
4.16 ข้อมูลของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	121
4.17 ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารในโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	122
4.18 สรุปผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารในโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	127
4.19 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองของครู จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	129
4.20 ผลที่เกิดขึ้นกับครู หลังจากได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	130
4.21 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	133
4.22 ข้อมูลของครูผู้ตอบแบบประเมิน โรงเรียนบ้านวาปี	135
4.23 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านวาปี	136



สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 สรุปประเด็นการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านวาปี	141
4.25 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ โรงเรียนบ้านวาปี	143
4.26 ผลที่เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนบ้านวาปี	145
4.27 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านวาปี	146
4.28 ข้อมูลของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนบ้านม่วงประชาบ่รุง	149
4.29 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านม่วงประชาบ่รุง	150
4.30 สรุปผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านม่วงประชาบ่รุง	156
4.31 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบ่รุง	158
4.32 ผลที่เกิดขึ้นกับครูหลังจากได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาฯ ในครั้งนี้ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบ่รุง	159
4.33 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านม่วงประชาบ่รุง	161
4.34 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนคำบงเจริญสุข	164
4.35 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคำบงเจริญสุข	165
4.36 สรุปผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคำบงเจริญสุข	170
4.37 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ โรงเรียนคำบงเจริญสุข	172
4.38 ผลจากครูเข้าร่วมโครงการการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาฯ โรงเรียนคำบงเจริญสุข	174
4.39 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาฯ โรงเรียนคำบงเจริญสุข	176
4.40 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนหนองกุงวังแสง	179



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.41 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองกุงวังแสง	180
4.42 สรุปผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองกุงวังแสง	185
4.43 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ โรงเรียนหนองกุงวังแสง	188
4.44 ผลที่เกิดขึ้นกับครู โรงเรียนหนองกุงวังแสง	189
4.45 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองกุงวังแสง	191



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	33
2.2 ปัจจัยในการพัฒนาการบริหารการศึกษา	35
2.3 วงจร PDCA ในยุคแรก	37
2.4 แสดงวงจร PDCA แบบญี่ปุ่น	37
2.5 แสดงวงจร PDCA กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	38
2.6 กรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนารูปแบบ	45
2.7 กรอบแนวคิด การดำเนินงานในระยะที่ 1 และระยะที่ 2	46
3.1 ตัวป้อน ตัวชี้วัด และ การประเมิน	51
4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 1	71
4.2 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2	71
4.3 แผนภูมิเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ	96



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เผยผลประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง พ.ศ. 2549-2551 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กผ่านการประเมินน้อยสุตร้อยละ 76.45 ขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษผ่านการประเมินมากที่สุด ร้อยละ 98.5 รองลงมาเป็นขนาดใหญ่ ร้อยละ 95.61 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมิน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สพฐ. หากลงในรายละเอียดพบว่า ปีการศึกษา 2549-2550 มีโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สพฐ. ที่นักเรียนไม่เกิน 120 คนถึงร้อยละ 40 ของโรงเรียนสังกัด สพฐ. ทั้งหมดแต่ละปีรัฐอุดหนุนงบฯ มาก แต่คุณภาพการศึกษากลับไม่เพิ่มเท่าที่ควร (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2003-2010) ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมาก คือ ขาดประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการ ขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อ การเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีราคาแพง เนื่องจากจัดสรรงบประมาณใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ เป็นต้น

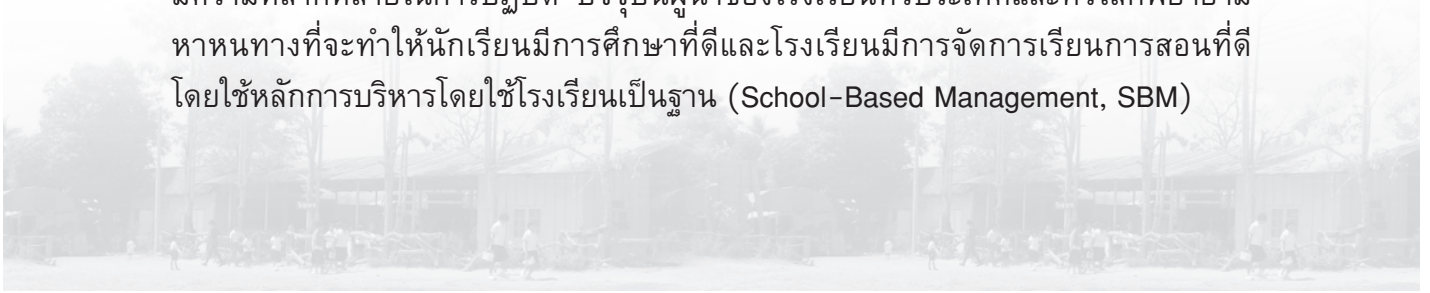
จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของ กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) พบว่า สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด



การพัฒนาวิชาชีพครูในอดีตที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาแบบเหมารวม หมายความว่า เมื่อเรื่องใดที่หน่วยงานต้องการพัฒนา จะพัฒนาแบบปูพรมคือพัฒนาทุกคนไม่ว่ามีความรู้หรือไม่มี ต้องการหรือไม่ต้องการ เป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหา แต่จะพัฒนาหมด สิ่งที่เป็นปัญหาของการพัฒนารูปแบบนี้ คือ ความไม่คุ้มค่า ผู้เข้าร่วมพัฒนาสนใจเฉพาะบุคคลที่ต้องการอยากรู้ เท่านั้น สำหรับกลุ่มคนที่เหลือเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่ต้องการ และไม่ให้ความสำคัญ ไม่สนใจ ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความสอดคล้องกับแนวคิด UNESCO ในประเด็นการบริหารการศึกษา โดยกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ยึดหลักการกระจายอำนาจ และการให้ประชาชนและสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มุ่งให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด แนวทางดังกล่าวเป็นหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้จัดกระบวนการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2543 จนถึงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 4 ใหม่ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

จากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาลงสู่มาตรการการพัฒนาครูประจำการ ประการสำคัญ คือ การพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based) ให้ทั่วถึงต่อเนื่อง และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาครูที่สอนไม่ตรงวุฒิ ให้ได้รับการพัฒนาเชิงวิชาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน การศึกษาทุกระดับในการพัฒนาครู รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนชมรมสมาคมครูให้เป็นเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูฯ ทั้งนี้เป็นที่ประจักษ์ว่า การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน มีศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียนและทำให้เกิดผลกระทบเชิงบวก ต่อกระบวนการเรียนการสอน การกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ UNESCO เพราะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ปัจจุบันผู้นำของโรงเรียนทั่วประเทศและทั่วโลกพยายามหาหนทางที่จะทำให้นักเรียนมีการศึกษาที่ดีและโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่ดี โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management, SBM)



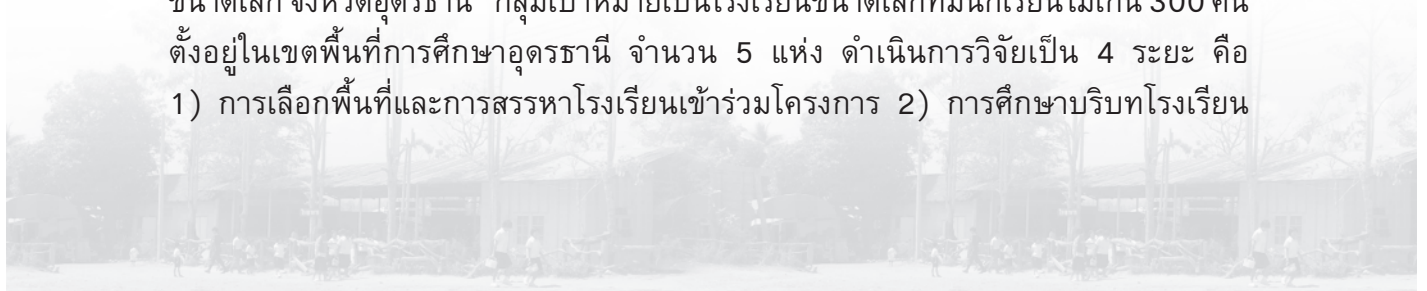
ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาดำเนินงานโครงการนำร่องในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 จนถึงปี พ.ศ. 2547 พบว่า การพัฒนาครูรูปแบบนี้สามารถสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งโรงเรียน ตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนเป็นผู้นำการพัฒนา เน้นการปฏิบัติจริงในห้องเรียน มีการนิเทศติดตามผลการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: ก-ค) ซึ่งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่น มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาวิจัย ให้บริการวิชาการ โดยเฉพาะการให้บริการและการวิจัยด้านการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนท้องถิ่นจึงเสนอโครงการรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยดังกล่าว เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีกระบวนการพัฒนารูปแบบฯ จากความต้องการของโรงเรียนและครูรวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ทั้งหมด จำนวน 5 โรงเรียน โดยมีสมมติฐานว่าโรงเรียนเป้าหมายนักวิจัย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมทั้งผู้นำชุมชนของแต่ละโรงเรียนจะร่วมกันสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน ผู้นำของโรงเรียนทั่วประเทศและทั่วโลก พยายามหาทางที่จะทำให้ นักเรียนมีการศึกษาที่ดีและโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่ดี โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management, SBM) ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาดำเนินงานโครงการนำร่องในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 จนถึง 2547 พบว่า การพัฒนาครูรูปแบบนี้สามารถสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งโรงเรียน ตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: ก-ค) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กได้

ในปี 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้ดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา “รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี” กลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำนวน 5 แห่ง ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ 1) การเลือกพื้นที่และการสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 2) การศึกษาบริบทโรงเรียน



เป้าหมายโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการศึกษาข้อมูล ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา 3) การยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประเมินจากกระบวนการนำเสนอในการประชุมปฏิบัติการ (Peer panel) โดยผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติ วิทยากรหลักและวิทยากรผู้ช่วย และประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ

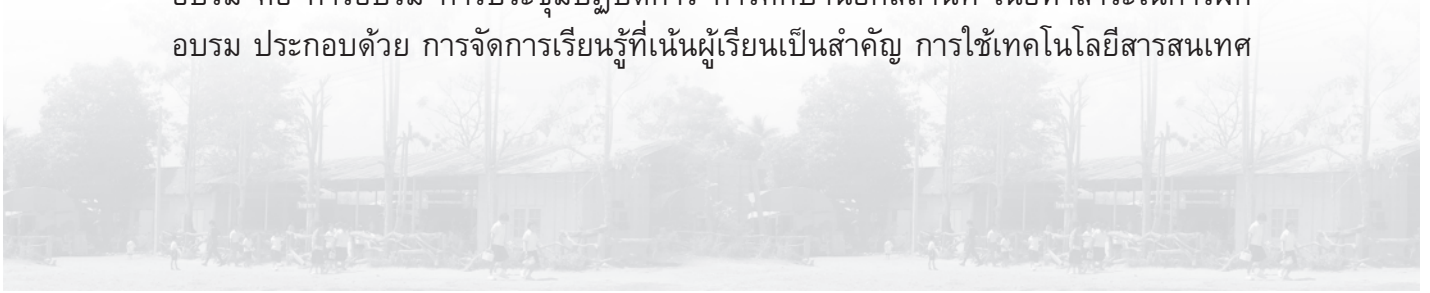
การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพนำข้อมูลมาถอดความ วิเคราะห์เนื้อหา จำแนกประเภทข้อมูลและหาความสัมพันธ์โดยใช้วิธีอุปนัย ผลการวิจัย ได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของแต่ละโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ สร้างรูปแบบร่วมเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพ (Change to Quality Model) เน้นการพัฒนาที่ตัวครูผู้สอนในโรงเรียน การพัฒนาฯ มี 7 ขั้นตอน เนื้อหาในการอบรม คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพการศึกษา ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการพัฒนา ได้แก่ ปกติภาคเรียน หลังเลิกเรียน เสาร์ อาทิตย์ ฝึกอบรมภาคเรียนละ 2 ครั้ง

2. โรงเรียนบ้านวาปี ให้ความสำคัญกับการยกผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน เน้นการจัดการเรียนรู้แบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง รูปแบบ BRAINS โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน เน้นเนื้อหาการจัดการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล และการวิจัยในชั้นเรียน

3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง กำหนดรูปแบบการพัฒนาฯ ที่เป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน รูปแบบ PREDA โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ 6 ขั้นตอน กิจกรรมการฝึกอบรม คือ การอบรม การประชุมปฏิบัติการ เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาและการบริหารการประชาสัมพันธ์และสัมพันธ์ชุมชน

4. โรงเรียนหนองกุงวังแสง สร้างรูปแบบการพัฒนาฯ โดยเน้นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ 6 ขั้นตอน กิจกรรมการฝึกอบรม คือ การอบรม การประชุมปฏิบัติการ การศึกษานอกสถานที่ เนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ



และนวัตกรรมทางการศึกษา การบริหารการประชาสัมพันธ์และสัมพันธ์ชุมชน ช่วงเวลาที่
เหมาะสม คือ ปิดเทอม 3-5 วัน เสาร์ อาทิตย์

5. โรงเรียนค้ำบังเจริญสุขสร้างรูปแบบการพัฒนาแบบมัลติตรัสสัมพันธ์ โดยใช้
วงจรคุณภาพ (PDCA) กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย อบรมเชิงปฏิบัติ เนื้อหาสาระ
ในการฝึกอบรมประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลิกภาพของครู คุณธรรม
จริยธรรม ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกสาธารณะของนักเรียน

จากการถอดบทเรียนการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
ขนาดเล็ก โดยใช้หลักการพัฒนาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสำคัญ (School-centered)
หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration, participation) หลักการพึ่งตนเอง (Self-management)
หลักการประสานงาน (Coordination) หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity
and diversity) หลักการพัฒนาตนเอง (Self-improvement) พัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้
(Learning organization) ตลอดเวลา พัฒนาองค์กร วิชาชีพ บุคคล และทีมงาน และ
หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา
กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐานโดยมีองค์กรตรวจสอบคุณภาพ

ในปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้จัดโครงการทดลองใช้
รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สร้างขึ้นว่าจะนำไปใช้ได้อย่างไร โดยมีการตรวจสอบระหว่าง
การนำรูปแบบฯ ไปใช้ และการตรวจสอบเมื่อสิ้นสุดกระบวนการใช้รูปแบบฯ หลังจากนั้น
จะมีการถอดบทเรียนทบทวนรูปแบบฯ อีกครั้งหนึ่งเพื่อนำไปขยายผลในปี พ.ศ. 2556

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ทบทวนรูปแบบและแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทดลองใช้รูปแบบและแผนปฏิบัติ เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
3. ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
4. ถอดบทเรียนจัดทำแนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี มีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนา มีระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้นในเดือนมีนาคม - ธันวาคม
 พ.ศ. 2555

2. พื้นที่ดำเนินการวิจัย มีขอบเขต คือ โรงเรียนเป้าหมาย 5 โรงเรียน ในเขตพื้นที่
 การศึกษาอุดรธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู ผู้บริหาร และนักเรียนในโรงเรียนเป้าหมาย 5 โรงเรียน

4. ผู้ที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่

4.1 ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน เช่น ศึกษานิเทศก์
 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชุมชน เป็นต้น

4.2 คณะผู้วิจัย

4.3 ครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปกครองนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง
 กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการบริหาร มีเป้าหมายใน
 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของเด็ก ใช้หลักการกระจายอำนาจ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและร่วมมือในการบริหาร ตัดสินใจและจัดการศึกษา มีระบบการบริหาร
 ตนเองมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบดำเนินงานตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน
 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นเป้าหมายตรงกัน บูรณาการสภาวะการณ์ท้องถิ่นกับโรงเรียน
 มีการประสานงานทุกระดับและแสวงหาความร่วมมือ ทั้งทรัพยากร และเทคนิควิธีการใหม่
 อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย เป็นการพัฒนาตนเอง มีองค์กรการเรียนรู้ ใช้หลักการตรวจสอบ
 และถ่วงดุลจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน โดย
 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มแรกเป็น โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 121 - 300 คน
 อีกกลุ่มหนึ่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา
 ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา



พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้ และการจัดสภาพห้องเรียน 2) ด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน กิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิค การสอน การใช้คำถาม และการวัดและประเมินผลผู้เรียน และ 3) ด้านบรรยากาศในห้องเรียน ประกอบด้วย สภาพห้องเรียน การจัดห้องเรียนและการสื่อสารกับนักเรียน

พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติในชั้นเรียน หรือนอกชั้นเรียนเพื่อเรียนรู้ รวมทั้งการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่ม หรือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการวางแผนการสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้ของตนเองและกลุ่ม กิจกรรมที่ใช้ทักษะกระบวนการคิด การใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ การอภิปราย การสร้างผลงาน ชิ้นงาน และสื่อสารสิ่งที่เรียนรู้

การพัฒนาครูและผู้บริหาร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทั้งครูและผู้บริหาร ด้านวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การสอนและการบริหาร รวมทั้งการตรวจสอบ การสอนอย่างเป็นระบบ อาจจะเป็นประสบการณ์ที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การนิเทศ และประสบการณ์อย่างไม่เป็นทางการ เช่น การค้นคว้าสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผ่านการทดลองและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นรูปแบบที่สถาบัน การศึกษานำไปประยุกต์ใช้ได้
2. ได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานฉบับสมบูรณ์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีคุณภาพ ปฏิบัติงานในภารกิจการสอน การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นการวิจัยและพัฒนาแบบที่เหมาะสม โดยศึกษาบริบทพื้นที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ยกย่องและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูฯ เตรียมการวางแผนและกำหนดรายละเอียดเพื่อทดลองใช้ ทั้งนี้ ทฤษฎี สมมติฐานและกรอบแนวคิดของโครงการวิจัยมีดังนี้

1. ความสำคัญของการจัดการศึกษาและแนวนโยบายในการจัดการศึกษา
2. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
3. การจัดการความรู้ของโรงเรียน และ ครู
4. สภาพการพัฒนาครูในประเทศไทย
5. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
6. แนวทางการพัฒนาครู
7. การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพสูง
8. การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
9. การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

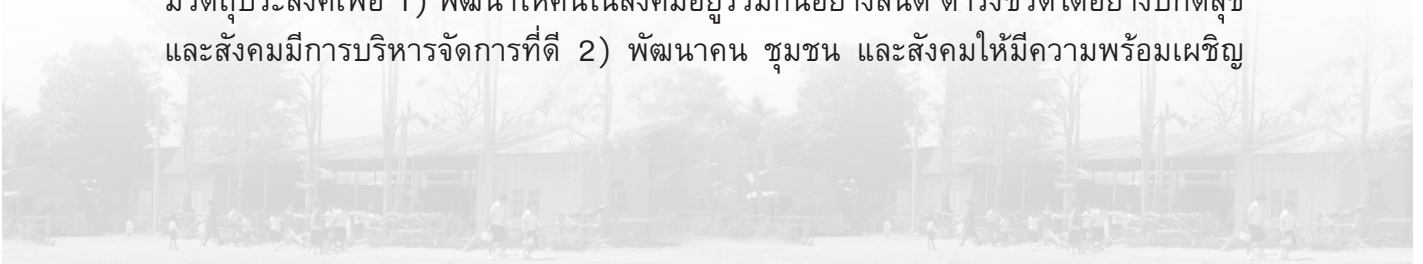


ความสำคัญของการจัดการศึกษาและแนวนโยบายในการจัดการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาทำให้พลเมืองของประเทศเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและประเทศ ประเทศใดที่ประชาชนได้รับการศึกษาทั่วถึง ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาสังคม และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้และความสามารถในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรมตลอดจนมีพละนาถนมายที่สมบูรณ์ พัฒนาจิตใจ อุปนิสัยและคุณสมบัติทางกายภาพของมนุษย์และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (วีระวัฒน์ งอยผาลา, 2543: 1)

ความสำคัญของการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่กำหนดเป็นนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) กำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยถือว่าคนเป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการพัฒนาประเทศนั้น ย่อมหมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการวางแผนพัฒนาประเทศ ต้องร่วมมือกันผลักดันให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงจะสามารถก้าวทันความเจริญด้านวัตถุ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารคมนาคม ปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน มีคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติไปในทิศทางที่เหมาะสม อยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (กรมสามัญศึกษา, 2540: 13) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) กำหนดทิศทางนโยบายที่สอดคล้องกัน โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2543: ข) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ระบุว่า ประเทศไทยยังคงเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม

ปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และสังคมมีการบริหารจัดการที่ดี 2) พัฒนาคณะ ชุมชน และสังคมให้มีความพร้อมเผชิญ

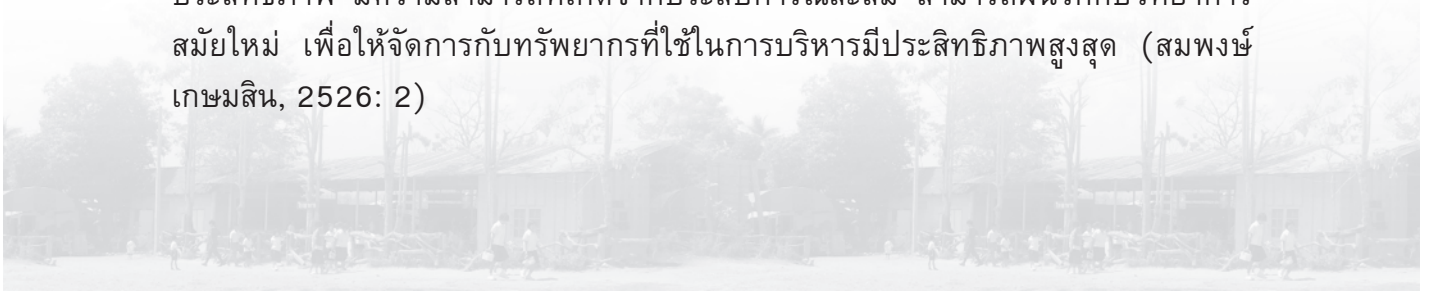


การเปลี่ยนแปลง 3) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ สังคมและการเมือง มีความมั่นคง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ประเทศมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถ พัฒนาให้มีจิตสาธารณะหรือสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม 5 ด้าน ทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น การสะสมความรู้และนำมาคิด เชื่อมโยง เกิดเป็นความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุกความคิดเห็น และการปลูกฝังให้จิตใจมีคุณธรรม รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมของครอบครัวชุมชน และสังคมให้มั่นคง เอื้อต่อการพัฒนาคน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ได้กำหนดเอาไว้ในหมวดที่ 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยมาตรา 43 วรรคแรก ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กรมสามัญศึกษา, 2541 ข: 11) รวมทั้งได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตทั้งในระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาต่อเนื่องนับจากนั้นมา

การปฏิรูปการศึกษา คือ การยกระดับคุณภาพของประชากรในประเทศให้สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นในประชาคมโลก มีโอกาสทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อสังคมโลก การเสื่อมถอยของวัฒนธรรมไทย เนื่องจากสังคมภายนอกจะเกิดขึ้นยาก การจะพัฒนาประเทศชาติได้ต้องยกระดับการศึกษาให้ประชาชนสูงขึ้น คือ ต้องเป็นคนเก่ง หมายถึง คนที่มีความรู้หลายด้าน ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักหน้าที่ รับผิดชอบต่อสังคม ชี้อิสต์ยสุจริต ขยัน อดทน ซึ่งการบริหารการศึกษาที่จะให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ประชากรได้รับการยกระดับการพัฒนาคุณภาพ เป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้นำเป็นศูนย์รวมพลังของบุคลากรในองค์กร ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์กร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำให้การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการจัดกิจกรรมดำเนินไปอย่างเต็มศักยภาพ เป็นผู้นำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ

ผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารมืออาชีพในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่า “บริหาร” หมายถึง การดำเนินการหรือจัดการ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคคลที่สามารถดำเนินการให้กิจการที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่เกิดจากประสบการณ์สะสม สามารถผนวกกับวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้จัดการกับทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526: 2)



ผู้นำในองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นพลวัตที่ยากต่อการพยากรณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นบางอย่าง ผู้นำในอดีตอาจจะไม่เคยเผชิญมาก่อน เช่น การลดจำนวนบุคลากรเพื่อลดค่าใช้จ่าย การปรับระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนการริเริ่มกิจกรรมใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กรทั้งระบบ การนำเครื่องมือบริหารมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น แรงจูงใจ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรม ความรู้ความสามารถในการบริหาร มนุษย์สัมพันธ์ วิชาชีพ ความรู้เท่าทันสถานการณ์ และความรู้ผู้ เป็นต้น เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

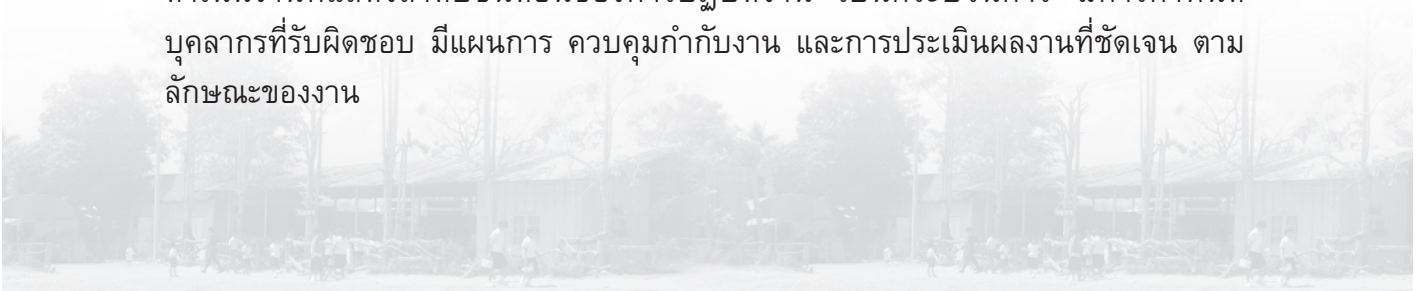
บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

ในอดีต สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) กำหนดว่าโรงเรียนขนาดเล็กหมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดกรอบที่กำหนดในร่างกฎกระทรวง “ว่าด้วยการจัดการระบบบริหารและการจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก” “สถานศึกษาขนาดเล็ก” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มแรก เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 121 - 300 คน อีกกลุ่มหนึ่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อสรุป ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ

โดยได้บัญญัติ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ที่สำคัญ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: ก) ทั้งนี้การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการทำงาน เป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการ ควบคุมกำกับงาน และการประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน



2. ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายในการดำเนินงาน สภาพปัจจุบันเรื่องโรงเรียนขนาดเล็กเป็นเรื่องภาวะการลงทุนของภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องลงทุนสูง คุณภาพนักเรียนเป็นผลผลิตของโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ขาดความพร้อมด้านปัจจัย เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ เพราะเกณฑ์จัดสรรยึดจำนวนเด็กเป็นเกณฑ์ เมื่อนักเรียนน้อย งบประมาณจึงน้อยไปด้วย การขาดแคลนบุคลากรครูไม่ครบชั้น ขาดครูชำนาญการเฉพาะด้าน ขาดแคลนวัสดุสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น และขาดแคลนเทคโนโลยี เป็นต้น ทั้งนี้อาจจะจัดกลุ่มปัญหาการดำเนินงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีทั้งหมด 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

3. อุปสรรคในการดำเนินงาน ในระยะเวลาที่ผ่านมา ความพยายามของโรงเรียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ดำเนินการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กหลายรูปแบบ และหลายวิธีในการดำเนินการประสพกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น

3.1 นโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงบ่อยเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง นโยบายขาดความต่อเนื่อง

3.2 ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับปฏิบัติ โรงเรียน และหน่วยงานที่สูงกว่าระดับโรงเรียน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดความมั่นใจในการเข้าร่วมโครงการ เพราะกลัวผลกระทบเชิงลบต่อตำแหน่งหน้าที่ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน

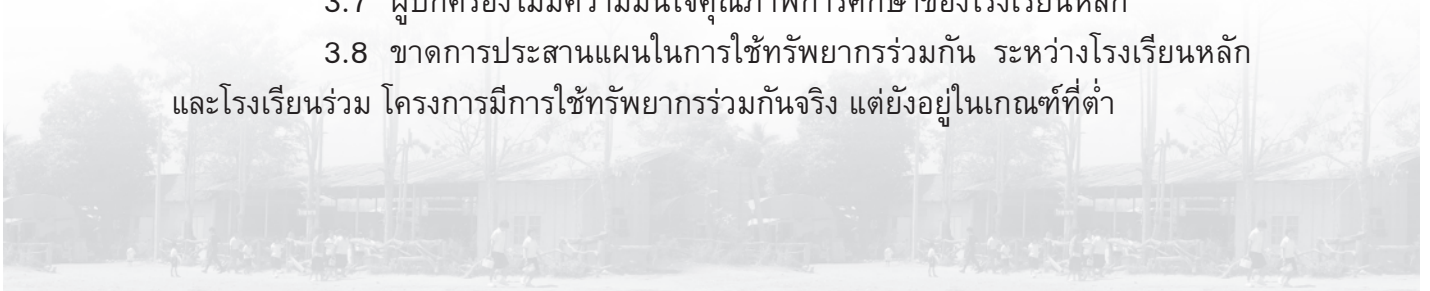
3.4 ค่าพาหนะนักเรียนได้รับเฉลี่ยหัวละ 6 บาท : คน : วัน ค่อนข้างต่ำ ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ลำช้า ได้รับไม่เต็มจำนวน บางปีไม่จัดสรรไม่ชัดเจน โรงเรียนได้รับความเดือดร้อน โดยเฉพาะช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านของการเปลี่ยนแปลง

3.5 ชุมชนเจ้าของโรงเรียนกลัวโรงเรียนถูกยุบ จึงไม่ค่อยเห็นด้วย บางแห่งต่อต้าน

3.6 ผู้ปกครองไม่มั่นใจในความปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียนของบุตรหลาน

3.7 ผู้ปกครองไม่มีความมั่นใจคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนหลัก

3.8 ขาดการประสานแผนในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนร่วม โครงการมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันจริง แต่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ



4. การแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก งานวิจัยและประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์และข้อดีจากการสร้างโรงเรียนขนาดเล็กเป็นทางเลือกหนึ่ง หรือการร่วมมือกับองค์กรในการพัฒนาโรงเรียน เช่น ชุมชนท้องถิ่น บุคคลท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญาไทย ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาคารขาดแคลนครู

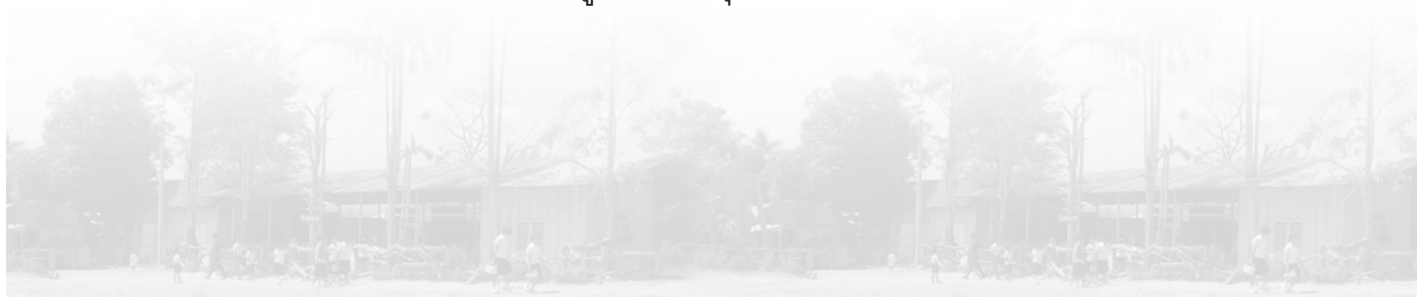
นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายเป็นกลุ่มพันธมิตร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างยั่งยืน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเช่น โรงเรียนอนุบาลเอกชนที่อยู่ใกล้เคียงสนับสนุนส่งเด็กมาเข้าเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ที่อยู่ใกล้เคียงสนับสนุนหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อเสริมความแข็งแกร่งทางวิชาการ ชุมชนให้การสนับสนุนด้านภูมิปัญญา องค์กรท้องถิ่นให้การอุดหนุนเงินพัฒนาการศึกษา และสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้การสนับสนุนด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การจัดการความรู้ของโรงเรียนและครู

ในสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) องค์กรที่สามารถจัดการความรู้ (Knowledge Management) ได้เหมาะสมจะเป็นองค์กรดำเนินการไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรจัดการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน โดยมีครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดการความรู้

1. ความหมายและความสำคัญ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้และกระบวนการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (วิจารณ์ พานิช, 2548: 3) การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการดำเนินงานต่อความรู้ ดังนี้

- 1.1 การกำหนดความรู้ที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือต่อหน่วยงาน
- 1.2 การแสวงหาความรู้ที่ต้องการ
- 1.3 การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้เพิ่มเติมได้เหมาะสมกับการใช้งาน
- 1.4 การประยุกต์ใช้ความรู้ใช้ในการทำงาน
- 1.5 การสกัดองค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้
- 1.6 การบันทึกความรู้และปรับปรุงให้เหมาะสมต่อการใช้ดำเนินงานยิ่งขึ้น



การจัดการความรู้ เป็นการสร้างความรู้และแบ่งปันความรู้จากการดำเนินงานซึ่งจะต้องสร้างและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและบุคลากรได้รับประโยชน์สูงสุด

2. การจัดการความรู้ของโรงเรียน จะมีผลดี ดังนี้

2.1 โรงเรียนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น สามารถดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ

2.2 โรงเรียนมีมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษาสูงขึ้น เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการซึ่งได้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2.3 โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง รวมทั้งมีบรรยากาศที่ดีในการดำเนินงาน

2.4 ครู ผู้บริหารได้รับการพัฒนาให้มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้น

3. บทบาทของครูในการจัดการความรู้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะต่ำหรือสูงจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งอาศัยความรู้และกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ ดำเนินงานร่วมกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน ทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติ ผู้นำ ผู้ร่วมมือ ดังนั้น บทบาทในการจัดการความรู้ของครูจึงอาจกล่าวได้ดังนี้

3.1 การจัดการความรู้ของตนเอง เป็นการจัดการความรู้ในระดับบุคคล ในฐานะผู้นำในการจัดการเรียน การสอนและทำงานร่วมกับผู้เรียน ครูผู้อื่นในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน

3.2 การจัดการความรู้ในชั้นเรียน เป็นการจัดการความรู้ร่วมกับผู้เรียนในชั้นเรียน โดยเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.3 การจัดการความรู้ของโรงเรียน เป็นการจัดการความรู้ระดับองค์กร โดยร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.4 การจัดการความรู้ในชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญของชุมชน มีบทบาทหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของชุมชน รวมทั้งมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ครูจึงมีบทบาทร่วมกับโรงเรียนในการจัดการความรู้ในชุมชน



4. เทคนิคในการจัดการความรู้ของครู ครูมีบทบาทสำคัญและต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและทักษะในการจัดการความรู้สูงขึ้น ซึ่งมีเทคนิคสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

4.1 **ขั้นการกำหนดความรู้** ครูจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแต่ละระดับ ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน และบุคคลอื่นในการคิดวางแผน กำหนดความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.2 **ขั้นการแสวงหาความรู้** ครูจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการแสวงหาความรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เข้าถึงความรู้ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเพื่อนร่วมงานโดยการยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

4.3 **ขั้นการสร้างความรู้** ครูจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความรู้ วัฒนธรรมของสถานศึกษา เข้าร่วมประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

4.4 **ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ครูจะต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกและทำกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เช่น สมาคมหรือชมรมทางวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่ในวารสารของสภาวิชาชีพ การแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

4.5 **ขั้นการเก็บความรู้** ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีในการเก็บความรู้ในรูปแบบเว็บไซต์ วิดีทัศน์ แอปปพลิเคชัน และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น จัดทำแฟ้มพัฒนางาน จัดทำเอกสารประกอบการสอน

4.6 **ขั้นการนำความรู้ไปใช้** ครูจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมโดยการนำเสนอความรู้ในโอกาสต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การประชุมสัมมนา การประชุมเสนอผลงาน การเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น วารสาร เว็บไซต์ จดหมายข่าว เป็นต้น

5. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครู การพัฒนาการจัดการความรู้ของครูดำเนินการได้หลายลักษณะ รวมทั้งการตรวจสอบจากตัวบ่งชี้ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549) พัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูมีดังนี้

5.1 **องค์ประกอบด้านการกำหนดความรู้** ตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการเพิ่มพูนความรู้ของครู



5.2 องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ และครูได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในสถานศึกษาในการแสวงหาความรู้ร่วมกัน

5.3 องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษามีหน่วยงานหรือบุคลากรรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ เช่น การจัดประชุมสัมมนา การอบรม การสาธิต การวิจัยในชั้นเรียน การระดมความเห็น การสนทนา เป็นต้น และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการสร้างความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

5.4 องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ บรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานการใช้เหตุผล มากกว่าการใช้อารมณ์และความรู้สึก บรรยากาศการทำงานมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่า การเคารพเชื่อฟัง

5.5 องค์ประกอบด้านการเก็บความรู้ ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญและเป็นผู้นำในการเก็บความรู้ของสถานศึกษา และครูสามารถเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ

5.6 องค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้ ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ ครูนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษาจัดให้ครูที่มีความรู้และทักษะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

6. ปัจจัยที่สำคัญ การจัดการความรู้ของครูภายในโรงเรียนเกิดจากการผสมผสานการทำงานของปัจจัยที่สำคัญ คือ

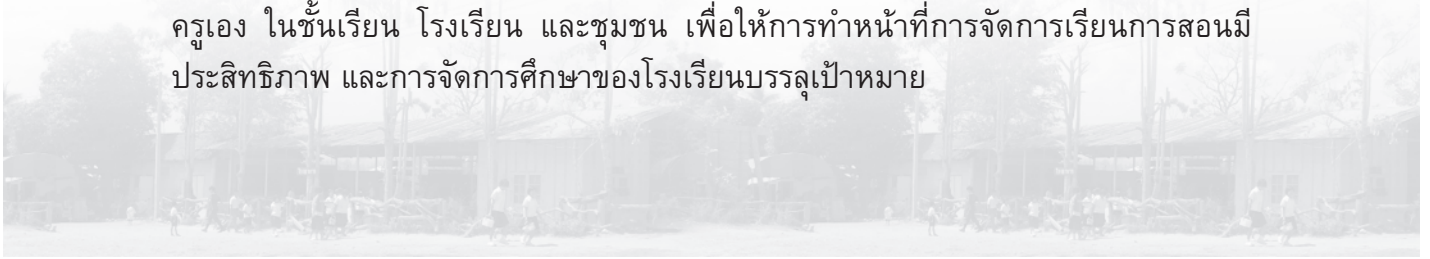
6.1 ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในความสามารถและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการความรู้ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้พัฒนาตนเองและเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาพร้อมกัน

6.2 กระบวนการจัดการความรู้ มีขั้นตอนดำเนินงานอย่างเหมาะสม บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความเข้าใจและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

6.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนต้องให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพรองรับการจัดการ ความรู้ได้อย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ใช้ระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง

6.4 การบริหารจัดการโรงเรียน ต้องจัดระบบบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยโดยมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม รวมทั้งมีการจูงใจที่เหมาะสม

การจัดการความรู้เป็นภารกิจของครูที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของครูเอง ในชั้นเรียน โรงเรียน และชุมชน เพื่อให้การทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และการจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย



สภาพการพัฒนาครูในประเทศไทย

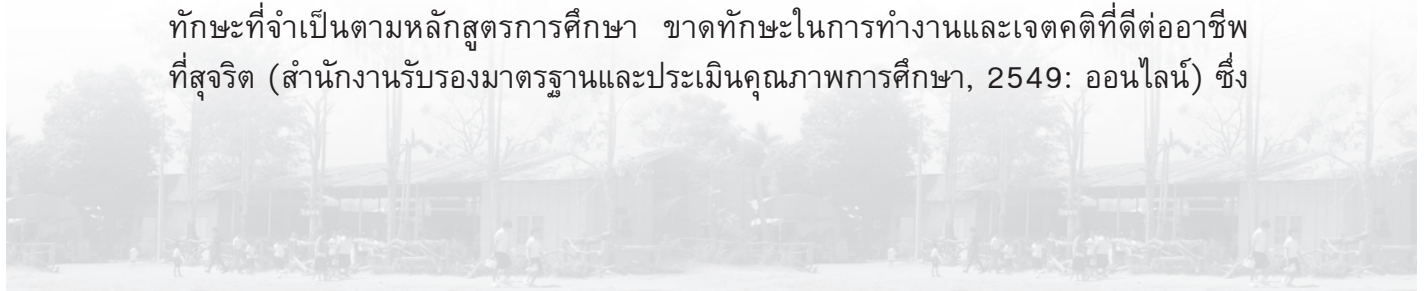
การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และ กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูง ต้องเร่งพัฒนาคนให้เป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้รับมือกับสิ่งท้าทายดังกล่าว จากการประชุมรัฐมนตรี ศึกษาของอาเซียนเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2548 ได้ออกถ้อยแถลงร่วม (Joint Statement) ถึงความจำเป็นของอาเซียนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของภูมิภาค และสร้าง อาเซียนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง เพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากโลกาภิวัตน์อย่างเท่าเทียม (ASEAN, 2005)

ประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่ง เป็นหัวใจสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ ปัจจัยหลัก ประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งเป็นจักรกลสำคัญใน การขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ (Reimers, 2003: 12)

ทั้งนี้ รุ่ง แก้วแดง (2544: 134) มีความเห็นว่า ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้น เป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับนานาประเทศแล้ว พบว่า การจัดการศึกษาของไทยใช้ งบประมาณสูงกว่ามากแต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับกลับด้อยกว่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติของ IMD (International Institute for Management Development) จัดให้การศึกษาของไทยมี คุณภาพอยู่ในลำดับที่ 46 จาก 60 ประเทศ (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำ ประเทศไทย, 2550: 7) รวมถึงการจัดดัชนีการพัฒนาระดับมัธยมศึกษาประจำปี 2549 ไทย อยู่ในลำดับที่ 74 จากทั้งหมด 109 ประเทศ (สำนักงานดูแลนักเรียนไทยในสหรัฐอเมริกา, 2550: ออนไลน์)

ผลสรุปการประเมินคุณภาพสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวน 30,010 แห่ง ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่ามีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงร้อยละ 34 เท่านั้นที่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐานของ สมศ.

นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนไทยขาดความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษา ขาดทักษะในการทำงานและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ที่สุจริต (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549: ออนไลน์) ซึ่ง



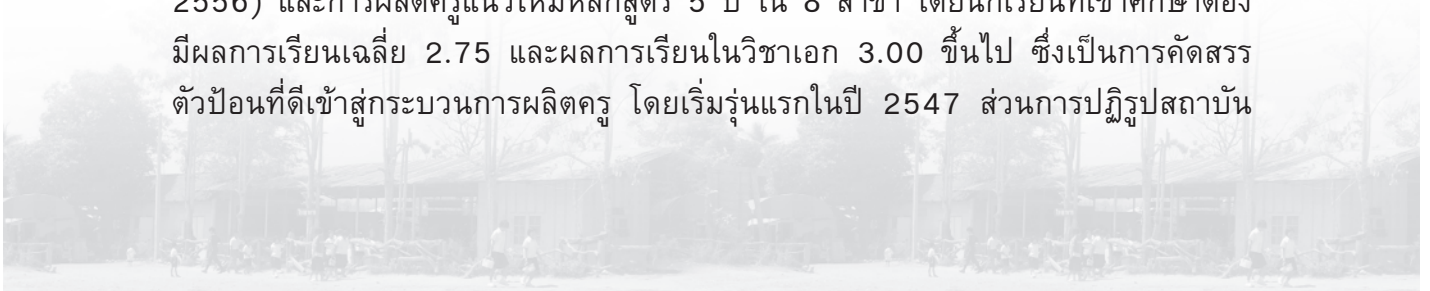
ข้อสรุปดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งนำวิตกกังวลเกี่ยวกับศักยภาพของภาคแรงงานไทยในอนาคต

ปัญหาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญ เพราะครูเป็นผู้นำแนวคิดหรือนโยบายทางการศึกษาไปสู่ระดับปฏิบัติในห้องเรียน (ชมพูนุทร่วมชาติ, 2548: 1) เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่า ปัจจุบันครูไทยมีปัญหาหลักใน 3 ด้าน คือ คุณภาพในการจัดการเรียนการสอน การมีหนี้สินล้นพ้นตัว รวมถึงภาวะการขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะในสาขาสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545: 53) สรุปสาระสำคัญของประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขของภาครัฐ มีดังนี้

1. ปัญหาด้านคุณภาพของครู ที่ผ่านมาระทรวงศึกษาธิการประสบความสำเร็จในการนำคนเก่ง คนดี มีความรู้เข้าสู่วิชาชีพครู โดยคัดเลือกนักเรียนเก่งที่สุดของแต่ละจังหวัดรับทุนเพื่อศึกษาด้านการฝึกหัดครู ครูยุคนั้นจึงเป็นคนเก่งของประเทศ และประสบความสำเร็จทั้งในด้านการพัฒนานักเรียนและชีวิตส่วนตัว ต่อมาประเทศไทยต้องการครูมากขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งผลิตครูโดยปราศจากการวางแผนที่เหมาะสม สถาบันฝึกหัดครูทุกแห่งเปิดสอนภาคพิเศษและภาคสมทบ ผลิตบัณฑิตสาขาครูมากเกินไป ความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ตกงาน (รุ่ง แก้วแดง, 2544: 131) ครูดังกล่าวมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาของ สมศ. พบว่า ครูร้อยละ 66 ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (สมศ., 2549)

ปัญหาครูไม่มีคุณภาพเกิดจาก ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ขาดการจัดการความรู้ ขาดโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน ความรู้ในหลักสูตรและในหนังสือที่ประมวลมาสอนเด็ก คิดเป็นร้อยละ 20 ของความรู้ทั้งหมด แต่ความรู้ส่วนใหญ่อีกร้อยละ 80 ได้แก่ ความรู้ของครูที่เกษียณอายุเป็นความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกได้หายไป กระทรวงศึกษาธิการจึงควรนำครูดังกล่าวมาถอดแบบความรู้เพื่อที่คนทั้งสองรุ่นได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน และนำไปต่อยอดเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มแก่เยาวชนในอนาคต (เลขา ปิยะอัจฉริยะ, 2550) ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาคุณภาพครูในปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการดังนี้

1.1 การปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู โดยกำหนดนโยบายการผลิตครูให้ชัดเจนด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547-2556) และการผลิตครูแนวใหม่หลักสูตร 5 ปี ใน 8 สาขา โดยนักเรียนที่เข้าศึกษาต้องมีผลการเรียนเฉลี่ย 2.75 และผลการเรียนในวิชาเอก 3.00 ขึ้นไป ซึ่งเป็นการคัดสรรตัวป้อนที่ดีเข้าสู่กระบวนการผลิตครู โดยเริ่มรุ่นแรกในปี 2547 ส่วนการปฏิรูปสถาบัน



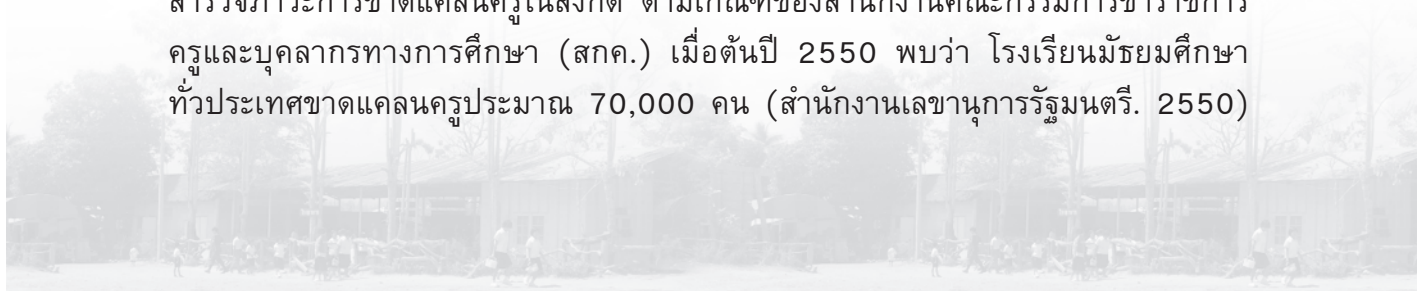
ผลิตครูตามโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิรูปการศึกษา รัฐบาลอนุมัติเงินจำนวน 179.5 ล้านบาท เพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศทางครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ และการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานและประกันคุณภาพสถาบันฝึกหัดครู

1.2 การพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาคูครู รวมถึงการยกย่องครู ที่มีผลงานดีเด่น

1.3 การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และการควบคุมการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครู คือ คุรุสภาและคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ปี พ.ศ.2546 กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู 3 องค์ประกอบ คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) รวมถึงได้ส่งเสริม และยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพครู และการควบคุมการประกอบวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 3-61)

2. ปัญหาหนี้สินครู ปัจจุบันมีครูมากกว่า 130,000 คน มีหนี้สินส่วนตัว เฉลี่ยมีหนี้คนละ 1.1 ล้านบาท เป็นเหตุให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง และต้องทำงานเพื่อหารายได้เสริม ครูจึงอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนลดลง (วารสาร สามโกเศศ, 2550) จากการเปิดเผยของโครงการติดตามสภาวะการหนี้ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) พบว่า 5 จังหวัดแรกที่มีครูเป็นหนี้นอกระบบมากที่สุด คือ มหาสารคาม มีครูเป็นหนี้นอกระบบถึงร้อยละ 60 มุกดาหาร ร้อยละ 58 สตูล ร้อยละ 57.14 ยโสธร ร้อยละ 53.93 และ ร้อยเอ็ด ร้อยละ 53.10 (อมรวิชัย นาครทรรพ, 2550) แนวทางการเยียวยาหนี้สินครู กระทรวงศึกษาธิการร่วมมือกับธนาคารออมสินอนุมัติเงินกู้จำนวน 8 พันล้านบาท ดูแลครูที่มีปัญหาวิกฤติ และกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้ การเปิดคลินิกทางการเงินให้คำแนะนำเรื่องการออมเงินและการปรับสภาพหนี้ เปิดศูนย์ฮอตไลน์ 1579 ให้บริการคำแนะนำเรื่องปัญหาหนี้สินของครู สัมมนาแก่ครูทั่วประเทศเพื่อให้ความรู้ และจัดทำคู่มือเกี่ยวกับคำถาม-ตอบในเรื่องที่เกี่ยวข้อง (วารสาร สามโกเศศ, 2550)

3. ปัญหาการขาดแคลนครูสะสม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำรวจภาวะการขาดแคลนครูในสังกัด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกค.) เมื่อต้นปี 2550 พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศขาดแคลนครูประมาณ 70,000 คน (สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี. 2550)



ทั้งนี้ มีสาเหตุหลายประการ อาทิ การผลิตและบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน ขาดครูในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ แต่ในสาขาอื่นมีบัณฑิตครูเกินความต้องการ) นโยบายรัฐในการจำกัดกำลังคนภาครัฐและการคืนอัตรากำลังทดแทนขาดคุณภาพ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด การกำหนดเกณฑ์การคืนอัตรากำลังของสำนักงานข้าราชการครูฯ และคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและกำลังคนภาครัฐไม่ตรงกัน รวมถึงนโยบายการเกลี้ยอัตรากำลังครูไม่ได้ผล ปัญหาดังกล่าวทำให้ครูทำงานหนัก มีเวลาในการเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ไม่เพียงพอ และบางครั้งถึงกับทำให้ครูไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทั้งหมดนี้ ได้ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548:31)

4. แนวทางในการแก้ไขปัญหาเรื่องการขาดแคลนครู คือ กระทรวงศึกษาธิการจัดทำโครงการครูสหกิจให้นักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ฝึกสอนในโรงเรียนที่ขาดครู โดยมอบค่าเบี้ยเลี้ยงตอบแทน โครงการครูสหกิจมีระยะเวลา 3 ปี (ปีพ.ศ. 2551-2553) และจัดเตรียมงบประมาณ 200 ล้านบาท เป็นค่าตอบแทนศึกษานิเทศก์ นิสิตและนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการซึ่งคาดว่าจะมีจำนวน 5,000 คน และเปิดโอกาสให้ครูที่สอนไม่ตรงคุณวุฒิเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยพัฒนาการสอนในชั้นเรียนขนาดใหญ่ นำสื่อเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ เช่น e-learning และ multi media และกำหนดนโยบายรวมโรงเรียนขนาดเล็กนักเรียนไม่เกิน 120 คน เข้าด้วยกันเพื่อให้มีครูครบ 8 สาระการเรียนรู้ เป็นการประหยัดครูและงบประมาณ (สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี, 2550)

ปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาคุณภาพของครูผู้สอน เนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรง การศึกษาของ Knight (2006) พบว่า ครูที่มีความสามารถต้องมีความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน ความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.1 ข้อเสนอแนะของ Knight สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคตประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ความรู้อย่างลึกซึ้งในสาขาที่สอนอย่างน้อย 2 วิชา และความรู้ในวิชาที่สอน 2) ทักษะเฉพาะในแต่ละสาขาวิชา 3) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และบุคลิกภาพของความเป็นครู และ 4) การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น



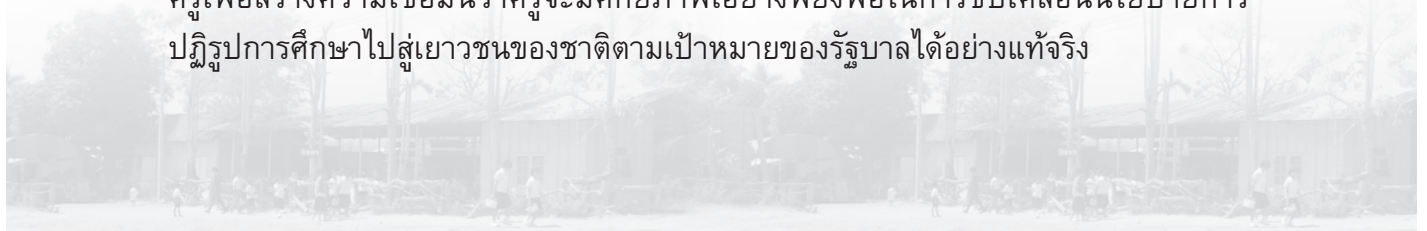
ตารางที่ 2.1 คุณภาพของครูสามด้าน

ความรู้ความสามารถ	ความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน	ความสนใจในการปฏิบัติงาน
1) อธิบายเรื่องยากให้เข้าใจได้ง่าย	1) ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกอับอายในห้องเรียน	1) สนใจในการสอน
2) มีทักษะในการจัดชั้นเรียนที่ดี	2) รักษาคำพูด	2) เป็นคนน่าสนใจ
3) ตอบคำถามของนักเรียนได้ชัดเจน และมีข้อมูลอ้างอิง	3) ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	3) สามารถดึงดูความสนใจของผู้เรียนได้ดี
4) ทำในสิ่งที่สอนได้	4) มีความยืดหยุ่น	4) ใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลาย

ในขณะที่หลักสูตรวิชาชีพครูในอนาคตควรมีทางเลือกอย่างหลากหลาย โดยมีสาระดังนี้ 1) การศึกษาและอัตลักษณ์ของครูไทย 2) ธรรมชาติของผู้เรียนและการเรียนรู้ 3) หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Research)

ผลการศึกษาของ สมชาย บุญศิริภักดิ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ความสามารถในการทำงานของครูสัมพันธ์กับความมุ่งมั่น ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และอำนาจหน้าที่ของครูทั้งหมด คือ ปัจจัยพื้นฐานของครูในขณะทีกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานของครู ประกอบด้วยการทำงานอย่างอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงกระบวนการประเมินผลตัวเอง และความพร้อมรับการตรวจสอบ องค์กรประกอบทั้งหมดนี้เพิ่มอำนาจการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากกระทรวงศึกษาธิการและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลจากการศึกษาวิจัยข้างต้นไปประกอบการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี และจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด

ปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ และต่อเนื่อง ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาในลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครู ทิศทางการผลิตครูในอนาคต รวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง



การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Pedagogical มาจากคำภาษากรีกว่า paid หมายถึง เด็ก และคำว่า agogus หมายถึง ผู้นำ pedagogical จึงหมายถึง ศิลปะและวิทยาศาสตร์ว่าด้วยการสอนเด็ก (Knowler, 1996: 253) คำว่า Andragogical มาจากคำภาษากรีกว่า aner หมายถึงผู้ใหญ่ และคำว่า agogus หมายถึง ผู้นำ ดังนั้นคำว่า andragogical จึงหมายถึง ศิลปะและวิทยาศาสตร์ที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ (Knowler, 1996: 254) เนื่องจากครู คือ ผู้ใหญ่ ดังนั้น การเรียนรู้ของครู จึงต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ (Knowler, 1996: 255-257)

1. ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

1.1 ผู้ใหญ่ต้องการรู้วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ และการเรียนรู้นั้นมีประโยชน์อย่างไร ก่อนที่จะตัดสินใจลงทุนทั้งเวลาและพลังงานที่จะเรียนรู้

1.2 ผู้ใหญ่ต้องการรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง

1.3 ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ เป็นประสบการณ์ที่มีค่าต่อการเรียนรู้ของตนเองและคนอื่น การจัดการศึกษาผู้ใหญ่จึงเน้นการนำประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่มาใช้โดยการอภิปราย การแก้ปัญหา และการวิเคราะห์ตนเอง

1.4 ผู้ใหญ่มีพื้นฐานประสบการณ์ในการสร้างความหมายต่อทักษะและแนวคิดใหม่

1.5 ผู้ใหญ่อาจจะมีนิสัยการคิดและความลำเอียง

1.6 ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อมีประสบการณ์ว่าการเรียนรู้หรือความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจ

1.7 ประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะเป็นประสบการณ์ที่เน้นภาระงาน (task-centered) การแก้ปัญหา (problem-centered) หรืองานในชีวิต (life-centered)

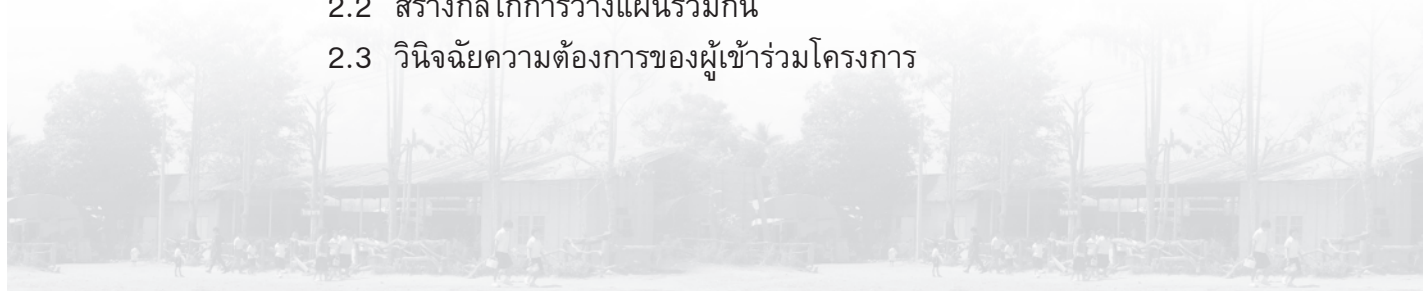
1.8 การกระตุ้นให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ต้องให้แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก

2. องค์ประกอบในการออกแบบกระบวนการสอนผู้ใหญ่ (Knowler, 1996: 259-261) ประกอบด้วย

2.1 การสร้างบรรยากาศ การยอมรับผู้เรียน ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน การสนับสนุนมากกว่าการสั่งสอน ใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน สนุกสนานและคำนึงสิทธิมนุษยชน

2.2 สร้างกลไกการวางแผนร่วมกัน

2.3 วินิจฉัยความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการ



- 2.4 แปลงความต้องการของผู้เรียนเป็นวัตถุประสงค์
- 2.5 ออกแบบและจัดรูปแบบประสบการณ์การเรียนรู้
- 2.6 ประเมินผลตามวัตถุประสงค์

แนวทางการพัฒนาครู

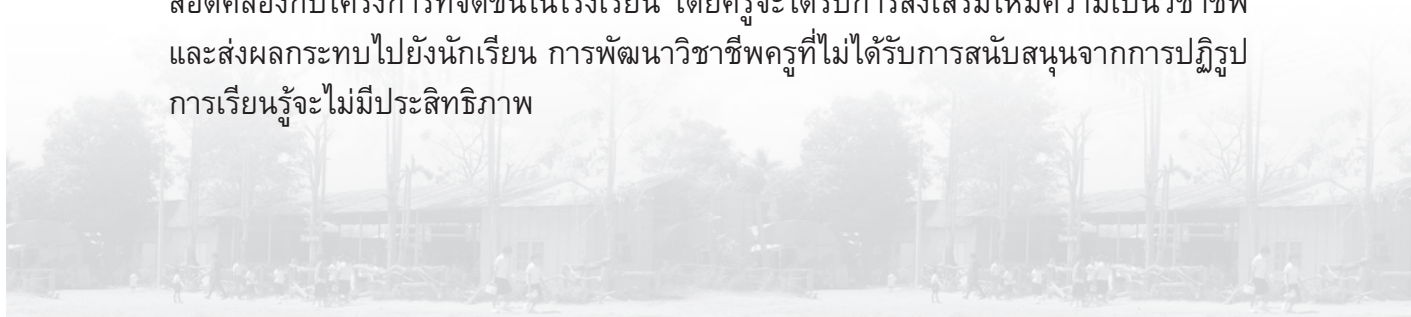
คำว่า “การพัฒนาวิชาชีพ” หรือ “Professional Development” หมายถึง การพัฒนาบุคลากร ด้านบทบาทวิชาชีพ เมื่อใช้ในวงการศึกษ หมายถึง การพัฒนาครูทางด้านวิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์การสอน รวมทั้งการตรวจสอบการสอนอย่างเป็นระบบ อาจจะเป็นประสบการณ์ที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การนิเทศ และประสบการณ์อย่างไม่เป็นทางการ เช่น การค้นคว้าสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศ แนวคิดการพัฒนาครูที่ UNESCO (Villegas-Reimers, 2003: 13-15) สังเคราะห์จากนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาครูมีพื้นฐานมาจากแนวคิด คอนสตรัคติวิซึม (Constructivism) มากกว่าการถ่ายทอดความรู้ ครูจึงได้รับการปฏิบัติในฐานะผู้เรียนด้วยตนเองอย่างกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการจัดทำภาระงานสอน การประเมินผล การสังเกต และการสะท้อนความคิดเห็นต่อการเรียนการสอน

2. การพัฒนาครู เป็นกระบวนการระยะยาว จัดประสบการณ์ต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม (Prior knowledge) กับประสบการณ์ใหม่ มีการติดตามผลเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. การพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในบริบทพิเศษเฉพาะเจาะจง ตรงข้ามกับการพัฒนาครูแบบเดิมที่ไม่เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับประสบการณ์จริงในชั้นเรียน รูปแบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ คือ การพัฒนาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและสัมพันธ์กับกิจกรรมประจำวันของครูและผู้เรียน หรือ เกิดขึ้นในชุมชนของผู้เรียน หรือ ชุมชนการสืบเสาะ โดยครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมมาก คือ กิจกรรมการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติการสอน เช่น การศึกษาเป็นกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการจัดทำแฟ้มผลงาน

4. การพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับการปฏิรูปโรงเรียน เป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน ไม่ใช่การฝึกทักษะเท่านั้น เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับโครงการที่จัดขึ้นในโรงเรียน โดยครูจะได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นวิชาชีพและส่งผลกระทบต่อไปยังนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากการปฏิรูปการเรียนรู้อาจไม่มีประสิทธิภาพ



5. ครูในฐานะผู้ปฏิบัติที่มีการสะท้อนความคิดเห็น (Reflective practitioner) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญความรู้ และได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ด้วยการเชื่อมโยงกับความรู้เดิม การพัฒนาครู จึงเป็นการส่งเสริมให้ครูสร้างทฤษฎีและการปฏิบัติการสอนใหม่ และช่วยให้ครูพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา

6. การพัฒนาครูเป็นกระบวนการร่วมมือ (Collaborative process) ครูอาจจะต้องทำงานเดี่ยวและสะท้อนความคิดเห็น กระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ เกิดขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีความหมายกับครูด้วยกัน คีทชานีเทศก์ ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน

7. กระบวนการพัฒนาครูแตกต่างกันไปตามบริบท และมิติที่ต่างกัน ไม่มีรูปแบบการพัฒนาครูใดที่ดีกว่ารูปแบบอื่น หรือ สามารถใช้ในทุกสถาบัน หรือ ทุกบริบทโรงเรียน ทั้งนี้ นักการศึกษาต้องประเมินความต้องการ ความเชื่อทางวัฒนธรรม และการปฏิบัติ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาที่ให้ประโยชน์สูงสุดสำหรับสถานการณ์นั้น โครงสร้างและวัฒนธรรมแต่ละโรงเรียนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู ทำให้การพัฒนาครูขัดแย้งกันเอง จากรายงานการวิจัยบางชิ้นระบุว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นในระบบขนาดเล็ก ในขณะที่บางชิ้นระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องทำอย่างเป็นระบบขนาดใหญ่ นั้นหมายความว่า แต่ละบริบทของการพัฒนาแตกต่างกัน

การพัฒนาครูจึงต้องกำหนดตามกรอบแนวคิดทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเหตุการณ์ขณะนั้น ซึ่งเป็นปัจจัยวิกฤต หมายความว่า รูปแบบที่ประสบความสำเร็จในบริบทหนึ่งอาจจะล้มเหลวในบริบทที่แตกต่าง และเนื่องจากบริบททางการศึกษามีความหลากหลายมาก จึงไม่มีคำตอบเดียว รูปแบบเดียว แต่จะเป็นคำตอบที่รวบรวมเพื่อให้เหมาะกับแต่ละบริบท

8. ระบบหรือรูปแบบการพัฒนาครู Villegas-Reimers (2003: 16) สรุปว่า รูปแบบการพัฒนาครูเป็นกระบวนการเฉพาะ ที่เปิดโอกาสให้มีการวางแผนจัดการพัฒนาครูจากจุดเริ่มต้น ทั้งนี้ระบบการพัฒนาครูต้องพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 8.1 เป้าหมาย วัตถุประสงค์และเจตนาในการพัฒนาครู
- 8.2 บริบทที่การพัฒนาครูจะเกิดขึ้น
- 8.3 ลักษณะบุคคล และ ลักษณะทางวิชาชีพของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
- 8.4 รูปแบบ เทคนิค และ วิธีการที่ใช้
- 8.5 งบประมาณ และผลประโยชน์
- 8.6 ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ
- 8.7 กระบวนการวัดและประเมิน ประสิทธิภาพของการพัฒนาครู
- 8.8 การสนับสนุนด้านสาธารณูปโภค



การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพสูง

Darling-Hammond และ Richardson (2009) ทบทวนและสังเคราะห์งานวิจัย สรุปเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพสูง (High-Quality Professional Development) โดยปฏิเสธรูปแบบการประชุมปฏิบัติการสำเร็จรูป แต่เป็นการสร้างโอกาสส่งเสริมพลัง เน้น เนื้อหา บริบท และออกแบบการพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง โดยพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

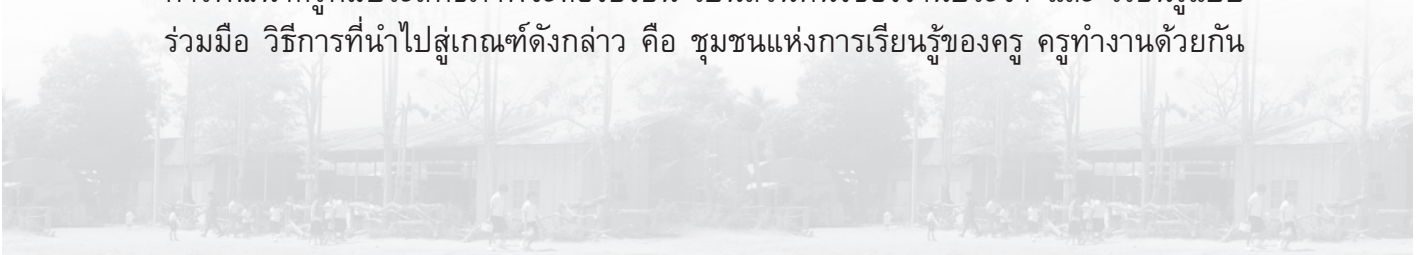
1. เนื้อหา เนื้อหาในการพัฒนาครูเน้นความรู้เนื้อหาที่สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีการประเมิน การสังเกต และการสะท้อนความคิดเห็นมากกว่าการอภิปรายแบบปรนัย

2. บริบท การพัฒนาวิชาชีพครูจะมีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในบริบทที่บูรณาการกับการพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาครูที่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปโรงเรียน ไม่แยกการพัฒนาครูออกจากภาระงานของครู และสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน เชื่อมโยงหลักสูตร การประเมิน มาตรฐาน และโอกาสในการเรียนรู้วิชาชีพครูเข้าด้วยกัน ครูแต่ละคนทำงานเป็นกลุ่ม สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปรับปรุงการสอน การร่วมมือในบรรยากาศความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของการสืบเสาะและการสะท้อนความคิดเห็น ส่งเสริมการยกประเด็นปัญหา ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติการสอนของครู

3. การเรียนรู้มีส่วนร่วมและยั่งยืน รูปแบบใหม่ใช้กลยุทธ์ใหม่และสร้างโอกาสให้ครูฝึกปฏิบัติและสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้หลักสูตรแนวใหม่ นำไปสอนและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหา กระบวนการประเมินผลงานนักเรียนด้วยแบบประเมินที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักสูตร เรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมและค้นหาความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของนักเรียน การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนเปลี่ยนแปลงไปอย่างยั่งยืน ต่อเนื่อง และเข้มข้น แตกต่างจากการพัฒนาครูแบบเดิมที่ขาดการเรียนรู้อย่างเข้มและสะสมต่อเนื่อง

เวลาเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพครูที่มีเวลาพัฒนาวิชาชีพเท่ากับหรือมากกว่า 80 ชั่วโมง ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะ สามารถใช้การสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะได้มากกว่าครูที่ใช้เวลาพัฒนาวิชาชีพน้อยกว่านี้ นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนสัมพันธ์กับการเข้าร่วมอย่างเข้มข้นในการพัฒนาครู และมีการนำการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติ

4. กระบวนทัศน์ใหม่ คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู งานวิจัยพบว่าการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องยั่งยืน เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ และ เรียนรู้แบบร่วมมือ วิธีการที่นำไปสู่เกณฑ์ดังกล่าว คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู ครูทำงานด้วยกัน

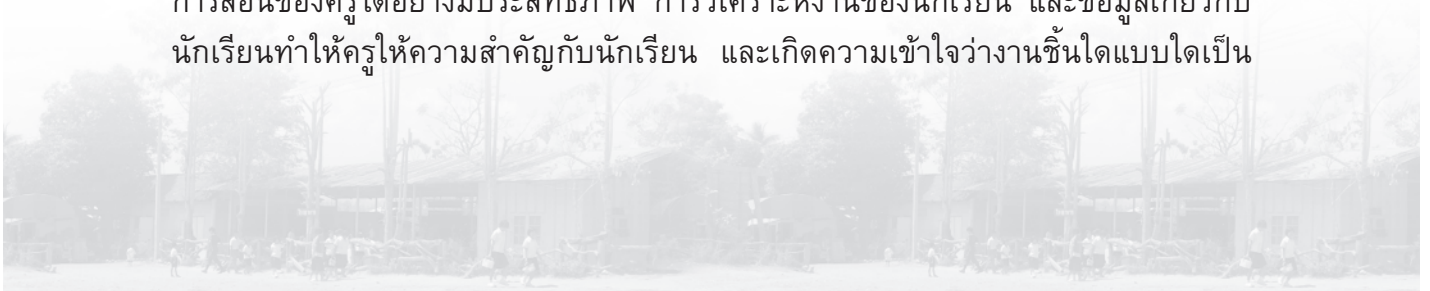


และมีการสนทนาโต้ตอบกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสำรวจแนวทางการปฏิบัติ และการปฏิบัติงานของนักเรียน เพื่อพัฒนาและใช้การสอนที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานต่อเนื่อง เรียนรู้ ทดลอง และสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติแบบใหม่ในบริบทของแต่ละคน แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู แก้ปัญหาโรงเรียนที่จำกัดเวลาในการเรียนรู้แบบร่วมมือ ครูปฏิบัติงานและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน หมายถึง “การตรวจสอบ การปฏิบัติและผลการปฏิบัติด้วยการคิดที่กระฉ่างชัด” เกิดจากการร่วมมือทำงานที่เป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนาหลักสูตร การแก้ปัญหาของนักเรียน และการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการสังเกตการสอนของเพื่อนครู ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูสร้างบรรทัดฐานที่ทำให้คุณค่าของแต่ละคน แบ่งความรับผิดชอบในการปรับปรุงการสอน และสนับสนุนภาวะผู้นำการปฏิบัติทางวิชาชีพ เนื่องจากความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพไม่ใช้การนำมารวมกัน แต่ต้องเรียนรู้ว่า โรงเรียนสร้างและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร ที่จะผูกพันการทำงานร่วมกัน

5. สภาวะที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน โรงเรียนขนาดเล็กมีเวลาในการวางแผนงานร่วมกัน ปัจจัยสำคัญ คือ ครูมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนโดยตรง ครูมีอำนาจตัดสินใจ ได้รับการสนับสนุนทั้งทรัพยากรมนุษย์และสังคม รวมทั้งการมีภาวะผู้นำ การยอมรับในความรู้ทางวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์และกระบวนการเรียนรู้ของครูในชุมชน เข้าใจสิ่งที่ครูพูด และ ร่วมมือส่งเสริมให้มีการปรับปรุงการสอนของครู งานวิจัยพบว่า การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ใช้เวลานาน และต้องฝ่าฟันอุปสรรคในด้านความเจ็บ ความเข้าใจผิด การทำงานอย่างต่อเนื่องและสะท้อนความคิดเห็น สิ่งเหล่านี้เป็นความท้าทายที่นำไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่ใช้ความแตกต่างและความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเน้นการปรับปรุงการสอน การจำแนกปัญหา สมาชิกกลุ่มเปิดเผยการปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการสืบเสาะ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อครูเรียนรู้ที่จะอธิบาย อภิปราย และสะสมเปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. โครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือฝังอยู่ในภาระงานประจำ สามารถปรับปรุงการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ การสังเกตการสอนของเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือ ครูอาจจะบันทึกวีดิทัศน์การสอนเพื่อนำเสนอต่อเพื่อนครู เรียนรู้กลยุทธ์การสอนแบบใหม่ วิเคราะห์ลักษณะการสอนที่ยาก งานวิจัยพบว่า กิจกรรมดังกล่าวเปลี่ยนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์งานของนักเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนทำให้ครูให้ความสำคัญกับนักเรียน และเกิดความเข้าใจงานชิ้นใดแบบใดเป็น



งานที่มีคุณภาพ อะไร คือ มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของนักเรียน และการสอนแบบใดที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะเป็นความสำเร็จของโรงเรียนประถมที่จะส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

7. การเรียนรู้ของครู ชุมชนแห่งการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของนักเรียนเมื่ออยู่ในกระบวนการและโครงสร้างที่สอดคล้องในงานประจำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยพบว่าการจัดโอกาสให้ครูเรียนรู้เนื้อหาแบบเข้มข้น ทำให้ครูปรับปรุงการสอนและนักเรียนปรับปรุงการเรียนรู้ได้ เมื่อโรงเรียนสนับสนุนครูด้วยกระบวนการพัฒนาครู ครูสร้างโอกาสให้กับนักเรียนเช่นกัน

7.1 งานวิจัยที่สนับสนุนการพัฒนาครู มีข้อสรุป ดังนี้

- 7.1.1 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้เนื้อหาและจะสอนนักเรียนอย่างไร
 - 7.1.2 ช่วยให้ครูเข้าใจว่านักเรียนเรียนรู้เนื้อหาแต่ละเนื้อหาได้อย่างไร
 - 7.1.3 จัดโอกาสให้มีการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 7.1.4 ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ และสะท้อนความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนครู
 - 7.1.5 การปฏิรูปโรงเรียนเชื่อมโยงหลักสูตร การประเมินผลและมาตรฐานกับการเรียนรู้ของครู
 - 7.1.6 เป็นความร่วมมือทางวิชาการ มีความเข้มข้นและยั่งยืน
- 7.2 งานวิจัยไม่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู มีลักษณะดังนี้**
- 7.2.1 ใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการครั้งเดียว
 - 7.2.2 ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมครู เรื่อง เทคนิคใหม่ และเน้นพฤติกรรมของครูที่มีลักษณะแยกส่วนโดยไม่เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาในบริบทเฉพาะกับหลักสูตร
 - 7.2.3 คาดหวังว่าครูจะเปลี่ยนแปลงได้เองโดยไม่ต้องได้รับการสนับสนุน
 - 7.2.4 ไม่จัดโอกาสการเรียนรู้ของครูแบบยั่งยืนและใช้เวลาหลายวันและหลายสัปดาห์

การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาครู ประการหนึ่ง คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจในการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ทั้งนี้ โนทัย อุดมบุญญาภภาพ (2544) สรุปประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้



1. หลักการสำคัญในการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีหลักการ คือ

1.1 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้ตัดสินใจดำเนินการได้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

1.2 หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School center) เป็นหน่วยงานบริหารในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของเด็ก สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ทิศทางการวางแผนการจัดการศึกษาของตนเองที่สอดคล้องกันทั้งในระดับส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่น และชุมชน

1.3 หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration, participation) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการบริหาร ตัดสินใจและจัดการศึกษา

1.4 หลักการพึ่งตนเอง (Self-management) โรงเรียนมีระบบการบริหารตนเอง มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบ ดำเนินงานตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นเป้าหมายตรงกันบูรณาการสภาวการณ์ท้องถิ่นกับโรงเรียน

1.5 หลักการประสานงาน (Coordination) ทุกระดับทั้งแนวตั้งและแนวนอนสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจ แสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ ทั้งทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่

1.6 หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity and diversity) การบริหารมีความต่อเนื่อง ใช้เทคนิคการบริหารที่ความหลากหลายและสอดคล้อง มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.7 หลักการพัฒนาตนเอง (Self-improvement) พัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning organization) ตลอดเวลา พัฒนาองค์กร วิชาชีพ บุคคล และทีมงาน

1.8 เป็นหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐานโดยมีองค์กรตรวจสอบคุณภาพ การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดังกล่าว ต้องคำนึงถึง ธรรมภิบาล (Good governance) 6 ประการ คือ นิติธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า

2. รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารโดยคณะกรรมการ เพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ คือ

2.1 รูปแบบที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administrator Central) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน กรรมการเลือกตั้งจากกลุ่มผู้ปกครอง ครูอาจารย์ และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษาแต่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน



2.2 รูปแบบที่ครูเป็นหลัก (*Professional Central*) โดยครูในฐานะเป็นผู้ใกล้ชิดเด็กมากที่สุดย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูเป็นกรรมการโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

2.3 รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (*Community Central*) โดยตัวแทนชุมชนเป็นประธาน ผู้บริหารเป็นกรรมการ และเลขานุการ

2.4 รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (*Professional Community Central*) ครูและผู้บริหารมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก กรรมการมีสัดส่วนของครูและผู้บริหารมากกว่ากลุ่มอื่น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้ในโรงเรียนเป็นฐาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การกระจายอำนาจทางการศึกษา มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำ และมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จซึ่งกันและกัน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกิดจากความรู้และความเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่ยอมเปลี่ยนวิธีคิดและการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจถูกผูกขาด ความขัดแย้งกับระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการโรงเรียน รวมถึงการขัดแย้งในชุมชนและท้องถิ่น

4. บทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชน บทบาทของผู้บริหาร เป็นแบบผู้นำการพัฒนาโดยมีความร่วมมือจากคณะกรรมการ มีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ ควบคู่กับความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ข้อมูลสารสนเทศ และกระบวนการตัดสินใจ บทบาทของครู เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมตัดสินใจ เป็นนักพัฒนาและนักปฏิบัติ ร่วมกับผู้บริหารและคณะกรรมการวางแผนพัฒนาระยะยาว บทบาทของชุมชน เป็นทั้งผู้ให้ ผู้รับ ผู้ร่วมหุ้น ผู้สนับสนุนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ช่วยเหลือดูแลทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาระยะยาว

บทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชน ในรูปแบบของการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติจะแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 บทบาทของผู้บริหาร ครูและชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

บุคลากร	บทบาท	
	การบริหารแบบเดิม	การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - รับคำสั่งจากส่วนกลาง ตั้งแต่ งานวิชาการ หลักสูตร งบประมาณ บุคลากรและทรัพยากร เพื่อการศึกษา - การแก้ปัญหาต้องเสนอเรื่องขึ้นไป ตามลำดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นแบบผู้นำการพัฒนาโดยอาศัย ความร่วมมือจากคณะกรรมการ มีอิสระ และคล่องตัวในการบริหารจัดการควบคู่ กับความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สำหรับ งบประมาณจะได้รับเงินอุดหนุนแบบ เหมာจ่าย (Block grant) สถานศึกษา จะต้องกำหนดสาระการเรียนรู้ และวิธีการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและรับผิดชอบต่อ การบริหารงานบุคคลมากขึ้นกว่าเดิม - แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ดัดสินใจเองโดยใช้ กระบวนการกลุ่มและข้อมูล สารสนเทศ และกระบวนการตัดสินใจ
ครู	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทุกกรณี 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมตัดสินใจ เป็นนักพัฒนา และนักปฏิบัติ ร่วมกับผู้บริหาร และ คณะกรรมการวางแผนพัฒนาระยะยาว (School charter) และการจัดทำแผนประจำปี
ผู้ปกครอง หรือชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้รับบริการจากโรงเรียน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นทั้งผู้ให้ ผู้รับ ผู้ร่วมหุ้น ผู้สนับสนุน ทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ ช่วยเหลือ ดูแลทรัพยากร บุคคลในโรงเรียน ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา ในกรณีเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน

5. ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ เป็นการกระจายอำนาจและพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

5.1 ดำเนินการให้สถานศึกษาพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวิธีดำเนินการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ที่มุ่งสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

5.2 ให้มีทีมงานคุณภาพหลากหลาย มีคณะทำงานทั้งแนวตั้งและแนวนอน โดยคณะครูเป็นผู้นำภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารโรงเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับรู้และชื่นชมผลงาน



5.3 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถและทักษะทั้งในด้านหน้าที่และกระบวนการ พัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5.4 พัฒนาระบบข่าวสารข้อมูลในสถานศึกษา มีการจัดระบบข่าวสารข้อมูล สารสนเทศทันสมัย สื่อสารหลายทาง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ ไปยังผู้ปกครองและชุมชน ภายนอก

5.5 ให้เกียรติและยกย่องครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำ ป้าย ให้คำชมเชย จัดเลี้ยง มอบเกียรติบัตร เสนอเข้าประกวดผลงาน รวมทั้งการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

5.6 ยกย่องผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จ อำนวย ความสะดวกและผลักดันการปฏิรูปการศึกษา ประสานพลังของกลุ่มต่าง ๆ

5.8 มีการประชาสัมพันธ์ที่ดีทุกด้าน ประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ในประเด็นการพัฒนาอื่น เช่น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดภูมิทัศน์โรงเรียน การจัดบริการที่ดี เป็นต้น

การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน

การจัดและบริหารการศึกษาแต่เดิมใช้รูปแบบของการรวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง มีการมอบอำนาจการบริหารและการตัดสินใจบางส่วนไปให้หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา แต่แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจไปให้หน่วยงานระดับปฏิบัติ อันได้แก่ โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด โดยราชการบริหารส่วนกลางทำหน้าที่เพียงการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาเป็นประการสำคัญ

การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จะมีการกระจายอำนาจไปให้โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบดำเนินการเองเป็นสำคัญ

รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามข้อกำหนดนี้เป็นการบริหารจัดการศึกษา ในรูปแบบของการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน ดังนั้นผู้บริหารทั้งในระดับ โรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจแนวคิด หลักการ และรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน (โณทัย



อุดมบุญญาภาพ, 2545) การกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO เพราะเป็นรูปแบบ การบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

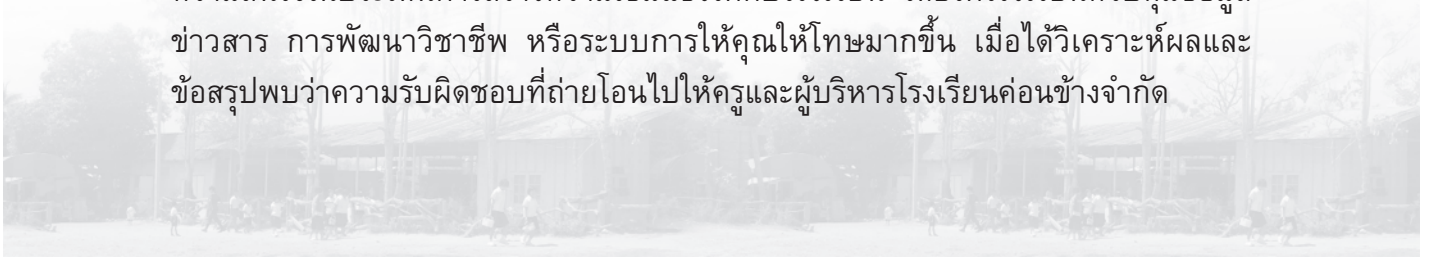
ปัจจุบันผู้นำของโรงเรียนทั่วประเทศและทั่วโลก ต่างก็พยายามหาหนทางที่จะ ทำให้นักเรียนของตนได้รับการศึกษาที่ดีขึ้นและโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management-SBM) เป็น แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนา โดยการกระจายการควบคุมจากส่วนกลางไปสู่ ระดับโรงเรียน แนวทางนี้มุ่งให้กลุ่มผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและสมาชิกชุมชนมีโอกาสควบคุมสิ่ง ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้มากขึ้น

นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นอีกด้วยว่าหากจะให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพสูง องค์กรต้องมีการกระจายอำนาจการควบคุม “ทรัพยากร” 4 อย่าง ได้แก่

- 1) อำนาจในการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อการทำงาน นโยบายและทิศทางของ องค์กร
- 2) ความรู้และทักษะ ช่วยให้บุคลากรเข้าใจและช่วยงานองค์กร รวมทั้งความรู้ที่ จะทำงานในหน้าที่ หรือให้บริการ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้ ความ เชี่ยวชาญด้านการจัดการ
- 3) ข่าวสาร ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น รายได้ ค่าใช้จ่าย ผลผลิต และข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ
- 4) การให้คุณให้โทษหรือรางวัล ซึ่งพิจารณาจากผลการทำงานขององค์กรและ ผลงานของบุคลากรรายบุคคล

แนวทางการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) และยุทธศาสตร์การจัดการ แบบกระจายอำนาจ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ อำนาจ ความรู้ ข้อมูล และการให้คุณ ให้โทษ การศึกษาในภาคเอกชน สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ เช่น การกระจาย อำนาจไม่อาจหยิบเอามาใช้ในทันที ต้องประยุกต์เข้าไปในระบบเดิม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การสร้างโครงสร้างและกระบวนการย่อยที่ช่วยให้สื่อสารทิศทาง การใช้แนวทางใหม่ และ เรียนรู้

1. การจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการปฏิบัติทางการเมืองที่มุ่งถ่ายโอน อำนาจในเรื่อง งบประมาณ บุคลากร และหลักสูตร ไปสู่ระดับโรงเรียน ส่วนใหญ่ไม่ทำให้ ความสนใจในประเด็นการสร้างคามเข้มแข็งให้กับโรงเรียน โดยให้โรงเรียนควบคุมข้อมูล ข่าวสาร การพัฒนาวิชาชีพ หรือระบบการให้คุณให้โทษมากขึ้น เมื่อได้วิเคราะห์ผลและ ข้อสรุปพบว่าความรับผิดชอบที่ถ่ายโอนไปให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างจำกัด



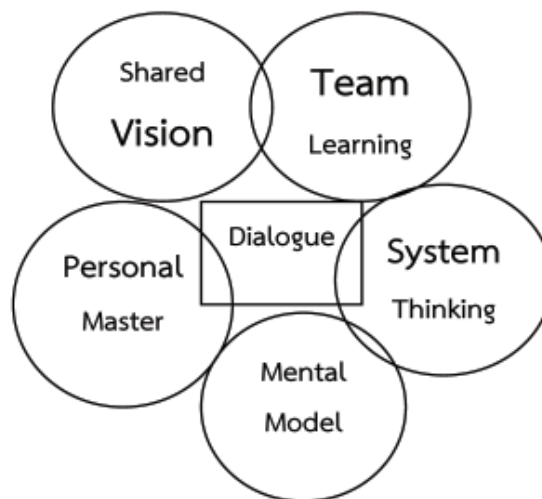
2. เทคนิคการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ เทคนิคการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ เป็นการพัฒนาทั้งระบบ เริ่มจากการให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา

2.1 แนวคิดในการพัฒนาการบริหาร และเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรากฐานมาจากแนวความคิดของ Senge (1990 อ้างถึงใน สมศ., 2545) มีฐานการพัฒนา 5 ประการ คือ

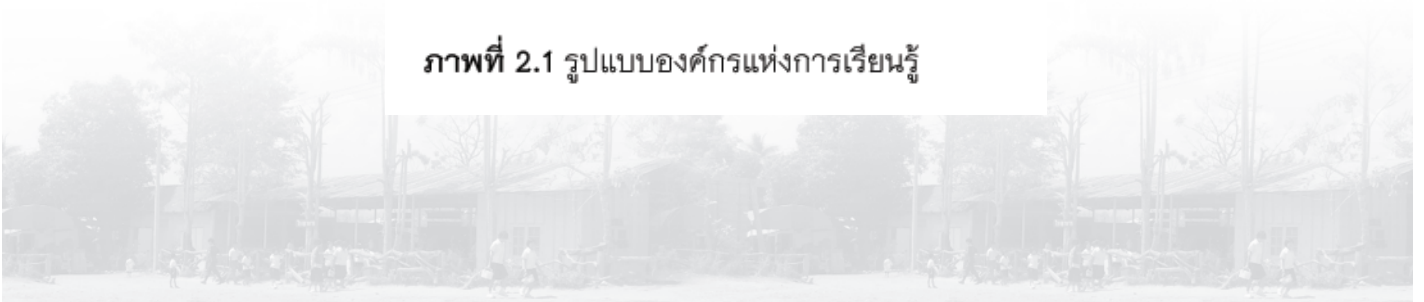
- 2.1.1 การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Personal Mastery)
- 2.1.2 การเชื่อมโยงและพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Model)
- 2.1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 2.1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 2.1.5 การคิดเป็นระบบ (System Thinking)

แนวคิด ดังกล่าว สรุปรูปเป็นแผนผังดังในภาพที่ 2.1

LO : Learning Organization Model
โรงเรียนที่เป็นองค์กรสมัยใหม่ : สังคมแห่งการเรียนรู้
แนวคิดในการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาของโรงเรียน



ภาพที่ 2.1 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้



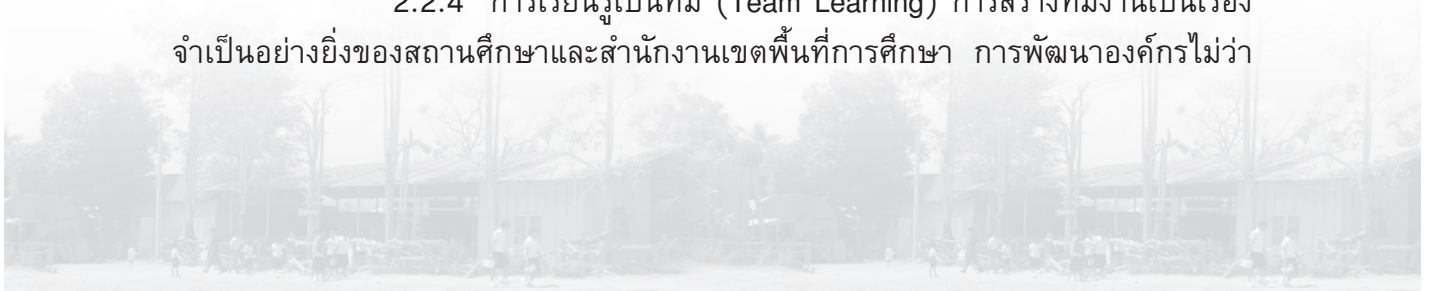
2.2 แนวทางการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร สำหรับเทคนิคในการพัฒนาการบริหารดังกล่าว เป็นเทคนิคที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในระดับบุคคลและนำไปสู่การพัฒนา ระดับองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เทคนิคดังกล่าวมีดังนี้

2.2.1 การเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (Personal Mastery) สร้างความรอบรู้ของบุคคลให้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เป็นจุดเริ่มต้นการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนา ตระหนักและรับผิดชอบต่อภารกิจ สถานศึกษา และหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนา โดยจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษางานนอกสถานที่ เป็นต้น ผู้บริหารใช้วิธีกระตุ้นคณะครูและบุคลากรให้เกิดความใฝ่รู้ ส่งเสริมให้มีครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกียรติยศ เป็นต้น รวมทั้งการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ผลการดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2542-2544 พบว่า ครู อาจารย์ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ตื่นตัวและสนใจการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำไปใช้ปฏิรูปการเรียนรู้มากขึ้น

2.2.2 การเชื่อมโยงและพัฒนากรอบภูมิปัญญา (Mental Model) เป็นการต่อยอดความรู้ ความสามารถเดิมรวมเข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ วิเคราะห์และสังเคราะห์จนเกิดองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมการสอนของครู และนำไปเผยแพร่ อย่างเป็นระบบเป็นการวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำไปเผยแพร่และพัฒนาต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

2.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ผลจากการพัฒนาในระดับบุคคล นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีแผนกลยุทธ์ โดยศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับสูง ระดับเดียวกันและระดับล่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่าย นำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และกำหนดข้อตกลงในการพัฒนาร่วมกันไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์

2.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างทีมงานเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาองค์กรไม่ว่า

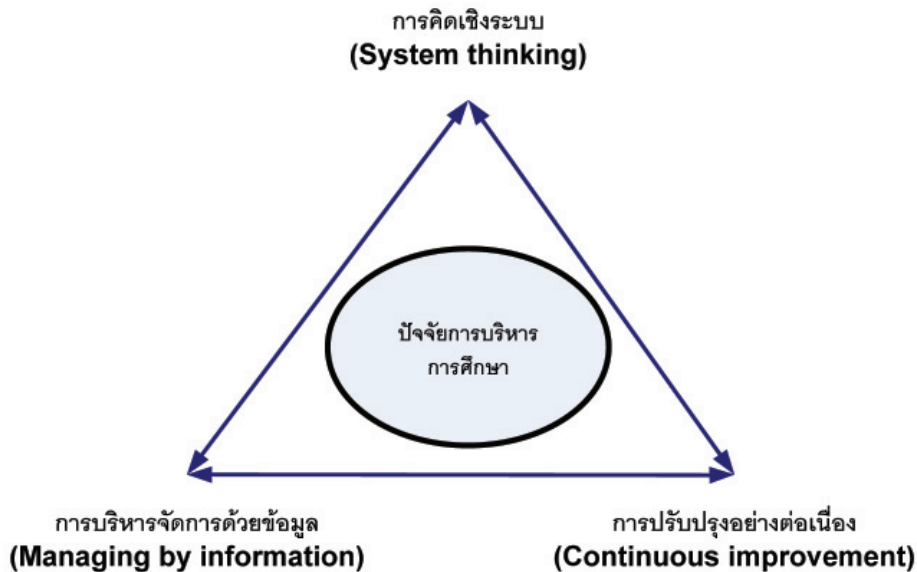


ในระดับใด หากมีทีมงานดี ผลงานจะมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ เช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นจะมีทีมงานที่มีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง

2.2.5 การคิดเป็นระบบ (System Thinking) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่คิดเป็นระบบ มองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการทำงาน การคิดเป็นระบบของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา จะช่วยผลักดันและพัฒนาวิสัยทัศน์ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถาบันที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูง และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3. ปัจจัยของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยองค์รวม มีปัจจัยในการบริหาร 3 ประการ คือ การบริหารจัดการด้วยข้อมูล (Managing by Information) ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และการคิดเป็นระบบ (System Thinking) ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะต้องพัฒนาไปพร้อมกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (สมศ, 2545) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยในการพัฒนาการบริหารการศึกษา



รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

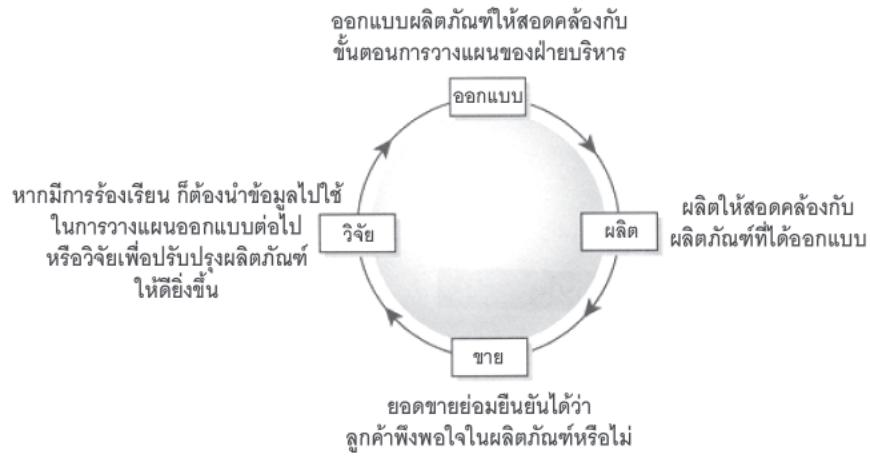
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามที่ พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ อรพรรณ พรสีมา (2546) พบว่า การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพเนื่องจากการใช้วงจร PDCA ตามแนวทางการประเมินคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เกิดขึ้นครั้งแรกโดยนักฟิสิกส์ วิศวกร และนักสถิติ ชาวอเมริกัน Walter Shewhart (Wikipedia, 2012) พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการ เชนสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาเมื่อทศวรรษ 1930 เป็นที่รู้จักกันในชื่อ “วงจร Shewhart” จนกระทั่งราวทศวรรษที่ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางโดย William Edwards Deming (Wikipedia, 2012) นักสถิติชาวอเมริกัน ปรมาจารย์ทางด้านการบริหาร คุณภาพ หลายคนจึงเรียกวงจรนี้ว่า “วงจร Deming” เน้นความสัมพันธ์ 4 ฝ่าย ในการ ดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ของ 4 ฝ่าย จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดย ถือว่าคุณภาพต้องมาก่อนสิ่งอื่นใด

แนวคิดวงจร Deming ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการ ให้เหมาะสม (ซึ่งในระยะเริ่มแรกหมายถึงการปรับปรุงแก้ไข) แต่ยังไม่สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแต่ละขั้นตอนถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย

ขณะที่ฝ่ายบริหารกำหนดแผนงานและตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงาน พนักงานต้อง ลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดขึ้น ในขณะที่ผู้ตรวจสอบคอย ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ หาก การปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็จะได้แก้ไขได้ทันที พนักงาน ที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน แต่ถ้าไม่สามารถ ทำได้ตามเป้าหมายก็จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ การดำเนินงานในลักษณะนี้ ค่อนข้างแข็งกระด้าง ผู้บริหารไม่ประเมินศักยภาพของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับ กระบวนการทำงานและขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในเรื่องของการประสานงานภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น



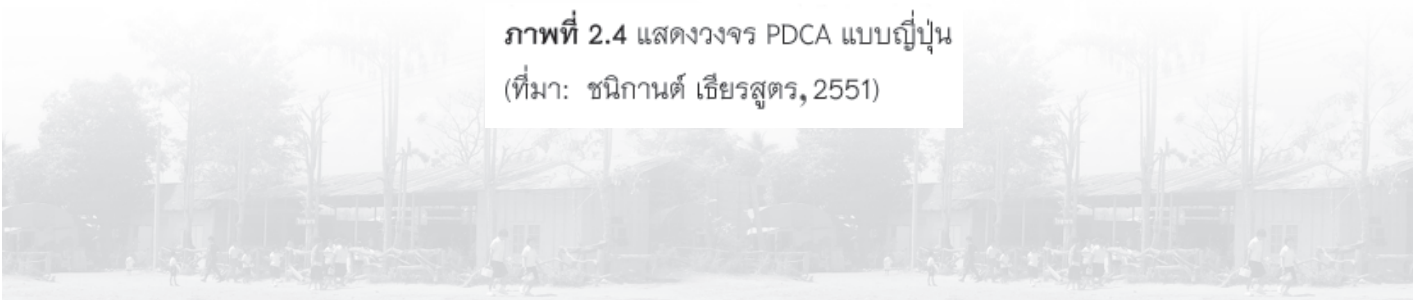


ภาพที่ 2.3 วงจร PDCA ในยุคแรก
 (ที่มา: ชนิกันต์ เขียรสูตร, 2551)

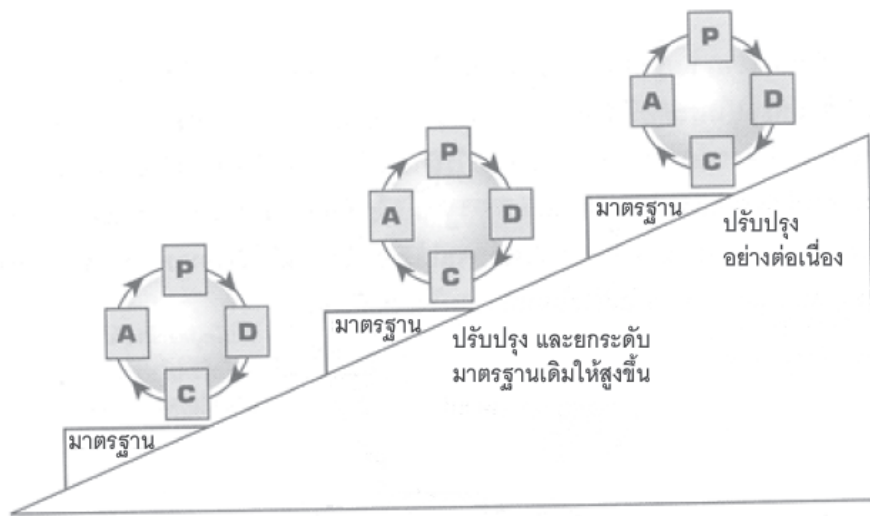
วงจร Deming ได้พัฒนาไปในทิศทางที่นุ่มนวลขึ้น ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้ให้ความสำคัญกับพื้นฐานการบริหารงาน 2 อย่าง นั่นก็คือ การสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน โดยผู้บริหารยังคงเป็นผู้กำหนดแผนงาน แต่จะสื่อสารผ่านช่องทางหัวหน้างานและพนักงานตามลำดับขั้นเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมเป็นไปได้



ภาพที่ 2.4 แสดงวงจร PDCA แบบญี่ปุ่น
 (ที่มา: ชนิกันต์ เขียรสูตร, 2551)



การใช้วงจร PDCA เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบ จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงจะถูกรวบรวมเป็น มาตรฐานการทำงาน ทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด การเริ่มต้นด้วยการปรับปรุงเล็กน้อย ก่อนที่จะก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.5 แสดงวงจร PDCA กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
(ที่มา: ชนิกันต์ เขียรสูตร, 2551)

วงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกเรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต การดำเนินงานในระดับบริษัท จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพ การศึกษา เป็นต้น

1. โครงสร้างของวงจร PDCA ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบ เพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่บรรลุเป้าหมาย ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

1.1 ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมทั้งพิจารณาว่า มีความจำเป็นต้องใช้

ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น ระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การวางแผนช่วยให้คาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท ดังนี้

1.1.1 ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

1.1.2 ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

1.2 ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

1.3 ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

1.4 ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่า ควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไปนี้



- 1.4.1 มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้
- 1.4.2 ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม
- 1.4.3 ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้
- 1.4.4 เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

2. การวางแผนการดำเนินงานเราต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ อาจจะเป็นเป้าหมายระยะสั้น หรือเป้าหมายระยะยาวก็ได้แต่เป้าหมายที่ดีจะต้อง SMARTER ซึ่งประกอบไปด้วย

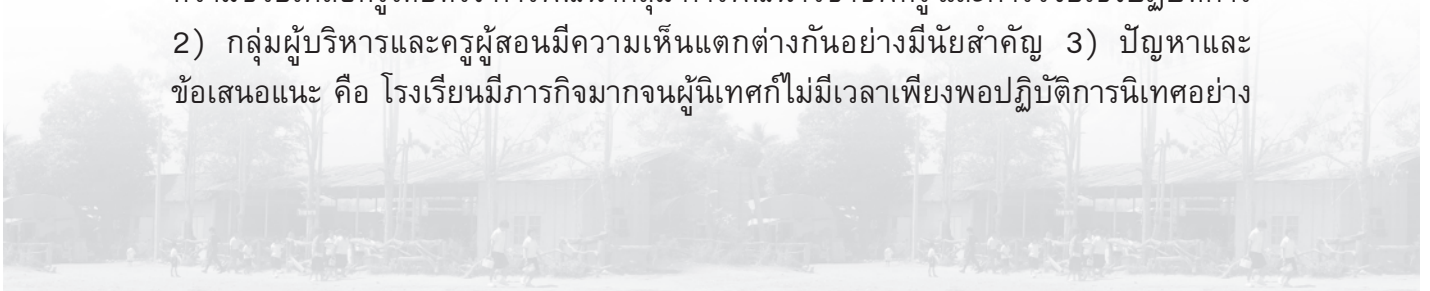
- Specific - เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน
- Measurable - สามารถวัดและประเมินผลได้
- Acceptable - เป็นที่ยอมรับได้ของผู้ปฏิบัติ
- Realistic - ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง
- Time Frame - มีกรอบเวลากำหนด
- Extending - ทำทหาย และเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติ
- Rewarding - คุ่มค่ากับการปฏิบัติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้

วัลลภี ดอกพรหม (2547) สํารวจการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม เพื่อทราบ 1) ระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพฯ ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 46 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้างานวิชาการและครู 242 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาของ คลินิกแมน และ คณะ และวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง

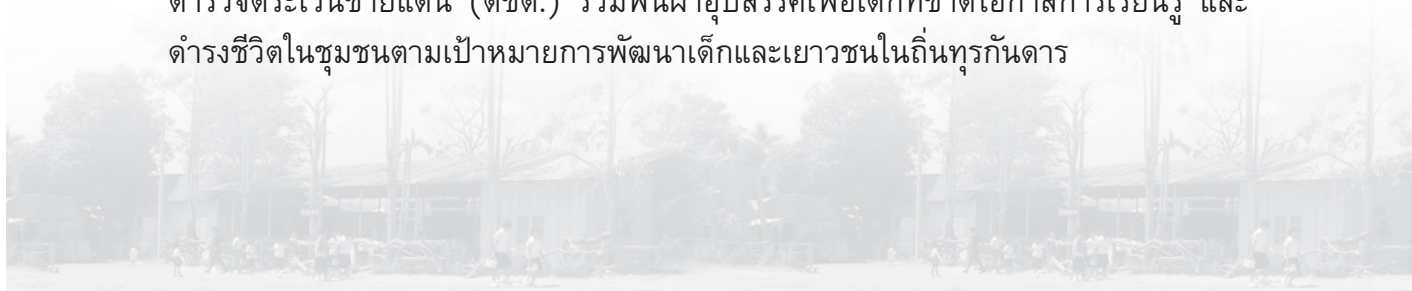
ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติภารกิจนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ การพัฒนาหลักสูตร การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพครู และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2) กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนมีภารกิจมากจนผู้นิเทศก็ไม่มีเวลาเพียงพอปฏิบัติภารกิจอย่าง



ต่อเนื่อง และโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และผู้บริหารควรตรวจสอบ ประเมินผล และ ปรับปรุงการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง

คมพล สุวรรณภูฏ และสุพรรณิ ไชยอำพร (2552) สังเคราะห์การจัดการศึกษา และการพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี: ศึกษากรณีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสิงคโปร์แอร์ไลน์เฉลิมพระเกียรติ โดยการเก็บ ข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน และ นำมาวิเคราะห์ตามหลักตรรกะ เทียบเคียงแนวคิด ทฤษฎี ควบคู่กับบริบท ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มีระบบ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทชุมชน คือ 1) อาศัยวัฒนธรรมการบริหารของ ตชด. รุ่นพี่ รุ่นน้องให้เกียรติกกัน ผนวกกับการรับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ส่วนกองทุน โครงการอาหารกลางวัน โรงเรียนอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นองค์รวมผ่านระบบสหกรณ์ 2) การจัดหลักสูตรเน้นเนื้อหาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่กับการใช้หลักสูตรท้องถิ่นและวิชาสมเด็จย่า 3) การจัดชั้นเรียนมีสามแบบ คือ ห้องเรียนปกติ ห้องเรียนพี่ สอนน้อง และกิจกรรมนอกชั้นเรียน 4) การจัดครูให้สอนตามความสามารถและสมัครใจ 5) จัดการเรียนการสอนตามความรู้ความสามารถของครูและให้มีการนิเทศการเรียนการสอน 6) ประเมินผลกิจกรรมตามโครงการพระราชดำริและการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 7) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในห้องเรียนและการพัฒนากิจกรรมตามโครงการพระราชดำริ 8) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนและชุมชนโดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนถ่ายโอนความรู้ไปใช้ ในชีวิตประจำวันและจัดให้ชุมชนโดยตรง โรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และ 9) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

การพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่า 1) การสรรหาและคัดเลือกครูตามความสมัครใจ และโครงการครูครูทายาท 2) การบริหารแบบอิสระยืดหยุ่น และเน้นการสนับสนุนครูผู้สอนให้เจริญก้าวหน้า 3) การพัฒนาครูประจำการ คือ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรมวิชาการประจำปี และการฝึกอบรมตามโครงการพระราชดำริ 4) การสร้างความผูกพันระหว่างครูกับชุมชน ครู ตชด. มีบทบาทสูงมากทั้งบทบาทผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ครูผู้ให้ความรู้ และการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน และ 5) การสร้างจิตวิญญาณครูเพื่อพัฒนาการศึกษา ตามแนวพระราชดำริฯ ด้วยการกระตุ้นสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ เป็นแรงบันดาลใจให้ครู ตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) ร่วมฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อเด็กที่ขาดโอกาสการเรียนรู้ และ ดำรงชีวิตในชุมชนตามเป้าหมายการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร



Bradley (1998) สถาบัน Northwest Initiatives for Teaching and Learning, NWIFTL เป็นสถาบันเครือข่ายสมาชิกประกอบด้วย โรงเรียน 4 โรงเรียน มหาวิทยาลัย 2 แห่ง และสำนักงานเขตการศึกษา ผู้อำนวยการสอนและคณะกรรมการการเรียนรู้ของนักเรียน ในเมืองซีแอตเทิล จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน 19 แห่ง ในเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นโรงเรียนเครือข่าย ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการสำรวจภาวะผู้นำเพื่อตอบคำถามวิจัยว่า โครงการวิจัยสะท้อนภาวะผู้นำของครูใหญ่แบบเดิม หรือ เป็นการพัฒนาโรงเรียนตามแนวใหม่ วิธีการศึกษาโดยใช้การสำรวจและกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียน 17 โรงเรียน กำลังมีการพัฒนาบุคลากร แผนการพัฒนาแบบโรงเรียนเป็นฐาน โดยพิจารณา โครงสร้าง และข้อกำหนดและทิศทางโดยเขตการศึกษา มลรัฐ และมีการเชื่อมโยงโครงการของ NWIFTL กับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

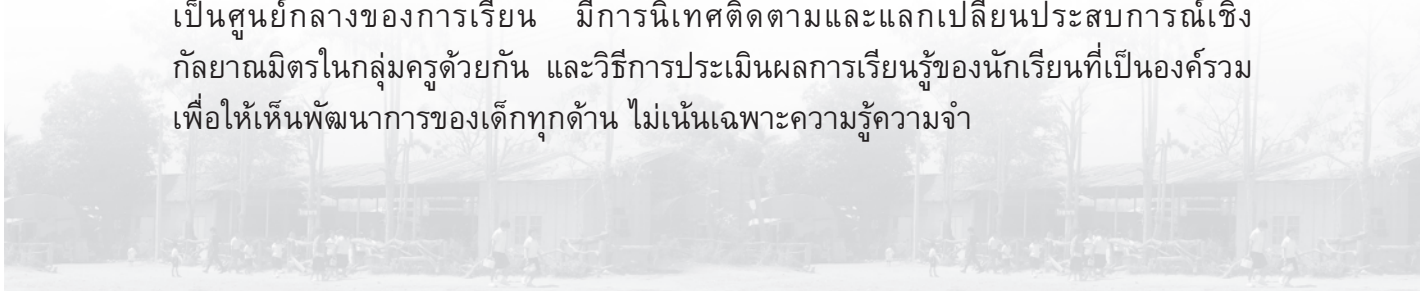
กิตติยาวัต บัญชื้อ (2546) รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน: โรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีข้อค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนซึ่งมีความหลากหลาย สรุปได้ดังนี้

1. จัดการประชุมสัมมนาและอบรม เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อควรปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

2. จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวในการดำเนินงานปฏิรูป โดยจัดเพิ่มเข้าไปในระเบียบวาระการประชุมรายเดือนเพื่อติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน และจัดตั้งทีมงาน รับผิดชอบในแต่ละเรื่องตามที่ตกลงกันในการประชุม ควบคู่ไปกับการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. สนับสนุนการศึกษาด้วยตนเองของคณะครู อาจารย์ โดยจัดมุมวิชาการ จัดหา สื่อ สิ่งพิมพ์ทั้งที่ได้รับจาก สกศ. และจากหน่วยงานต้นสังกัด มาไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า รวมทั้งจัดบริการให้ครูได้ร่วมรับฟังข้อมูล ข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ตและวีดิทัศน์ และส่งเสริมครูในการลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและนอกประเทศ โดยการจัดสรรเวลาให้

4. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่เป็นครูต้นแบบหรือครูแห่งชาติ ในหัวข้อที่ครูสนใจ เช่น การปฏิรูปการศึกษา การแก้ปัญหานักเรียน การผลิตสื่อประกอบการเรียน การสอนเฉพาะวิชา การจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียน มีการนิเทศติดตามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงกัลยาณมิตรในกลุ่มครูด้วยกัน และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นองค์รวม เพื่อให้เห็นพัฒนาการของเด็กทุกด้าน ไม่เน้นเฉพาะความรู้ความจำ



5. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น มาให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อที่เหมาะสม การทำหลักสูตร การทำแผน การสอน การสร้างแบบประเมินการเรียนรู้ แม้กระทั่งการใช้ภาษากับผู้ปกครองทั้งในการเขียนรายงาน และการสนทนาเฉพาะตัว เกี่ยวกับนักเรียนและปัญหาที่ควรได้ร่วมกันแก้ไข

6. จัดให้มีการศึกษานอกสถานที่เกี่ยวกับความรู้และศึกษานอกห้องเรียน เยี่ยมชมและดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนให้เกิดผลดีมากที่สุดและมีความหมายมากที่สุดสำหรับนักเรียน

7. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของผู้สอน มีการปรับปรุงหลังการประเมินเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. ปลุกจิตสำนึกของการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ พัฒนาการของนักเรียนโดยการจัดให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานงานร่วมกันทั้งในแนวคิด (สายวิชา) และแนวนอน (ระดับชั้น) เมื่อสิ้นภาคการเรียน มีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงร่วมกัน และช่วยกันคิดหาทางแก้ไขด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกันและด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร

9. สนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสาร และความรู้จากสื่อต่างๆ นอกจากเอกสารและสิ่งพิมพ์ เป็นต้นว่าวิทยุทัศน์เกี่ยวกับเรื่องนารัฐในวงการศึกษ การอบรมทางไกลจากสถานี โทรทัศน์ช่อง 11 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ การพัฒนาทั้งระบบ การพัฒนา ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการประเมินการเรียนรู้ของ นักเรียนตามสภาพจริง

10. สนับสนุนให้เปิดห้องพิเศษสำหรับครูโดยตั้งชื่อแตกต่างกันไป เช่น ห้องปฏิรูป ศูนย์การเรียนรู้ศูนย์การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น โดยจัดให้เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งข่าวสารความเคลื่อนไหว ทางการศึกษา เพื่อให้ครูได้มาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง

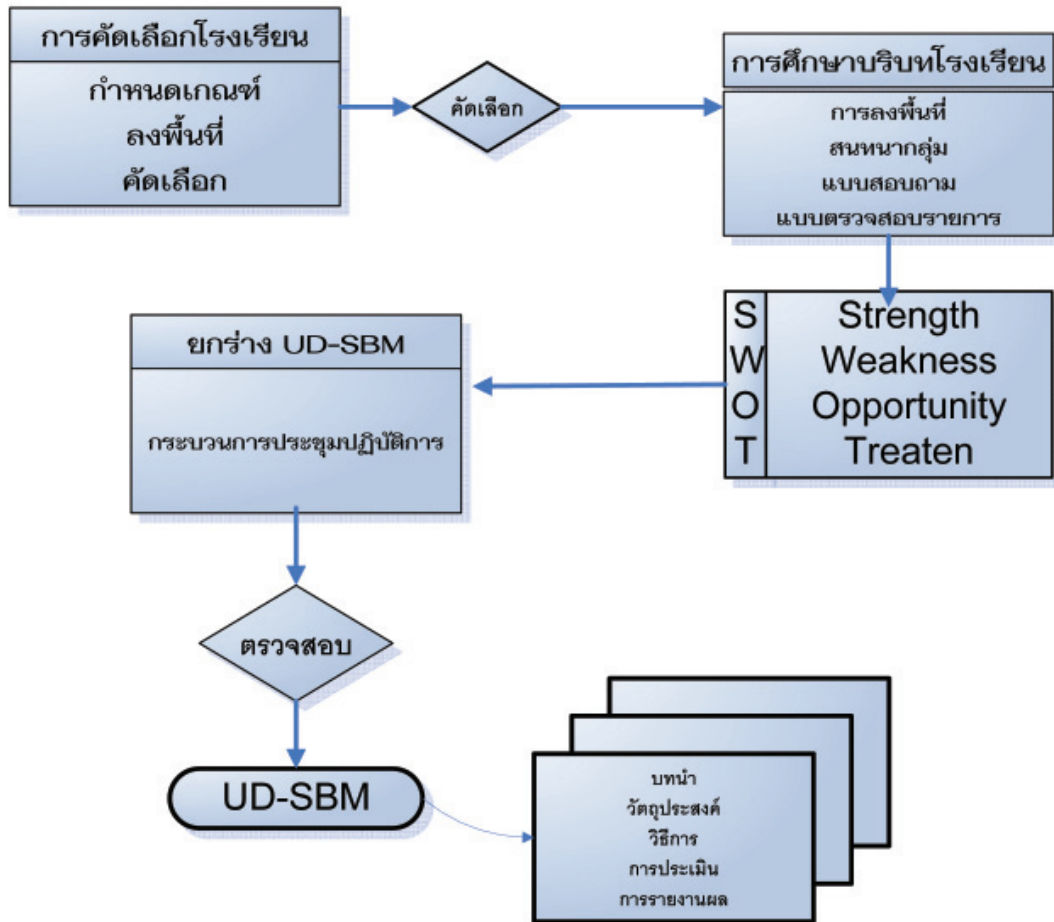
อรพรรณ พรสีมา (2546) ศึกษา โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาต้นแบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พยายามจำลองสถานการณ์การกระจายอำนาจ การบริหารจัดการทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้โรงเรียนในโครงการ หลังจากดำเนินงานไป



ได้ครบ 1 ปีการศึกษา โรงเรียนในโครงการมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ้นกว่าเดิม บุคคลและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มีการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียน เอกชน องค์กรเอกชน ส่วนราชการอื่นได้มากขึ้น โรงเรียนให้ความสำคัญและความจำเป็นของระบบฐานข้อมูล โรงเรียนส่วนใหญ่นำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มีแผนและกลยุทธ์ในการพัฒนา มีแผนปฏิบัติการ มีธรรมนูญโรงเรียน มีการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติตามที่ ระบุไว้ในธรรมนูญโรงเรียน มีการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ดี มีการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทุกโรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทุกโรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของตนให้สูงขึ้น มีการเรียนรู้และแก้ปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานแต่ละด้านของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน

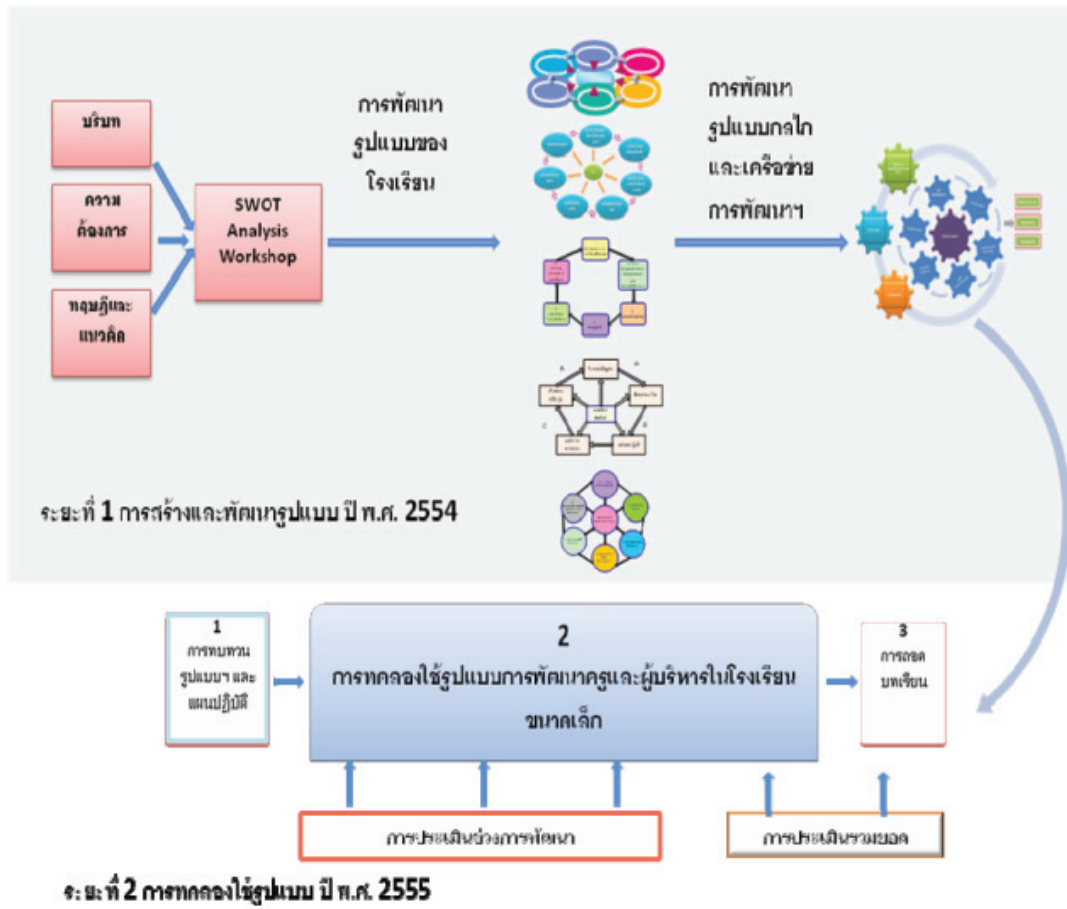


กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนารูปแบบ





ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิด การดำเนินงานในระยະที่ 1 และระยะที่ 2



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีกระบวนการพัฒนารูปแบบฯ จากความต้องการของโรงเรียนและครู รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ระยะที่ 2 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ระยะที่ 3 เป็นการขยายผลการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้ การดำเนินงาน ในระยะที่ 1 ดำเนินงานในปี พ.ศ. 2554 และ การดำเนินงานในระยะที่ 2 ดำเนินงานในปี พ.ศ. 2555 ส่วนการดำเนินงานในระยะที่ 3 ดำเนินงานในปี พ.ศ. 2556 การดำเนินงานในระยะที่ 1-2 มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การดำเนินงานในระยะที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน เป็นโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี มีการศึกษาบริบท และความต้องการของโรงเรียนเป้าหมาย จัดประชุมปฏิบัติการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินรูปแบบฯ ที่ร่างขึ้น การดำเนินงานในระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2555 เป็นการทดลองใช้รูปแบบฯ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้



การเลือกพื้นที่ดำเนินการวิจัย

ในปีการศึกษา พ.ศ. 2554 คณะผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีทั้ง 4 เขต โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ คือ

1. เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เปิดทำการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน
2. มีระยะห่างจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไม่เกิน 30 กิโลเมตร
3. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน
4. ครูมีความสนใจ เต็มใจ ที่จะเข้าร่วมโครงการ
5. กรรมการสถานศึกษามีความสนใจและยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการ
6. ศึกษานิเทศก์มีความเห็นชอบและยินดีสนับสนุน

จากเกณฑ์ที่กำหนด มีโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์ 10 โรงเรียน จากทั้ง 4 เขต คณะผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพและข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ ในช่วงเดือน เมษายน-พฤษภาคม พ.ศ. 2554 แยกตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีได้ดังนี้

เขต 1 โรงเรียนค่ายประจักษ์ โรงเรียนบ้านคำกั้งและโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

เขต 2 โรงเรียนบ้านวาปีและโรงเรียนบ้านนาดีสร้างบง

เขต 3 โรงเรียนนิคมหนองตาล โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุงและโรงเรียนบ้านเม็กแดงเรือง

เขต 4 โรงเรียนหนองกุงวังแสงและโรงเรียนคำบงเจริญสุข

หลังการลงพื้นที่ พิจารณาริบทและความสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการ ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการวิจัย 5 โรงเรียน ดังในตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงเรียนเป้าหมาย

โรงเรียน	เขตพื้นที่	จำนวน ครู/ นักเรียน (คน)	ระดับที่สอน
โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ	1	20/225	ประถม-มัธยมต้น
โรงเรียนบ้านวาปี	2	14/155	อนุบาล 1-มัธยมต้น
โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	3	22/272	ปฐมวัย-มัธยมต้น
โรงเรียนหนองกุงวังแสง	4	13/148	ประถม-มัธยมต้น
โรงเรียนคำบงเจริญสุข	4	20/260	ประถม-มัธยมต้น

วิธีการดำเนินงานสร้างและพัฒนา รูปแบบ

การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร มีกระบวนการพัฒนา ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจการดำเนินงานระดับครู ผู้บริหาร และ กรรมการสถานศึกษา
 ของแต่ละโรงเรียน โดยกระบวนการลงพื้นที่ การประสานงาน การสนทนากลุ่ม การสนทนากลุ่ม
 และการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. กระบวนการประชุมปฏิบัติการเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร

2.1 การบรรยายเรื่อง แนวคิด และ ทฤษฎีในการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 โรงเรียนขนาดเล็กและบริบทของแต่ละโรงเรียนที่ได้จากการลงพื้นที่

2.2 การยกตัวอย่างที่ดีของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 การแบ่งกลุ่มปฏิบัติการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส
 (SWOT analysis) ประเมินสถานการณ์ กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน
 โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก

2.4 แบ่งกลุ่มปฏิบัติการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน
 ขนาดเล็ก ของแต่ละโรงเรียน

2.5 นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กของ
 แต่ละโรงเรียน

3. แหล่งข้อมูล ได้จากผลงานการยกร่างรูปแบบฯ ของแต่ละโรงเรียน



การตรวจสอบรูปแบบ

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้

1. การประเมิน จากกระบวนการนำเสนอในการประชุมปฏิบัติการ (Peer panel) ประเมินโดยผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติ วิทยากรหลักและวิทยากรผู้ช่วย
2. ประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ดังนี้
 - 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ สาขาการบริหารการศึกษา
 - 2.2 ดร.ชาตรี นาคะกุล สาขาวิจัยการศึกษา
 - 2.3 ผศ.ดร.สมชาย วรกิจเกษมสกุล สาขาพัฒนาหลักสูตรและการวิจัย
 - 2.4 นางสาวสุธีพร ปาคะดี ศึกษานิเทศก์ระดับ 9
 - 2.5 ผศ.ดร.สมใจ ไชยบุญเรือง สาขาการศึกษา (ภาษาอังกฤษ)
3. จากผลการประเมินนำมาปรับปรุงรูปแบบ

ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

การดำเนินงานในระยะที่สอง ผู้วิจัยนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. รูปแบบการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. กิจกรรมการวิจัย

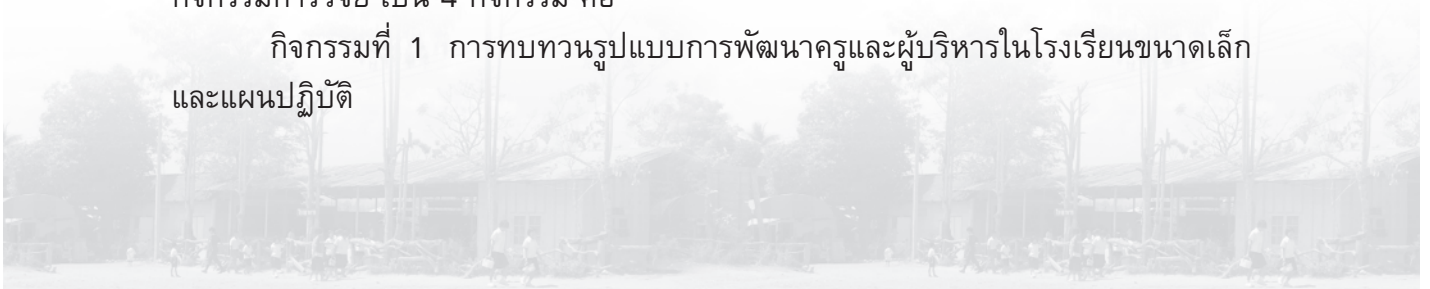
กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่เรียนในปีการศึกษา 2554 ในโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ โรงเรียนบ้านนาปี โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง โรงเรียนคำบงเจริญสุข และ โรงเรียนหนองกุงวังแสง ซึ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนเป้าหมายในระยะที่ 1 รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

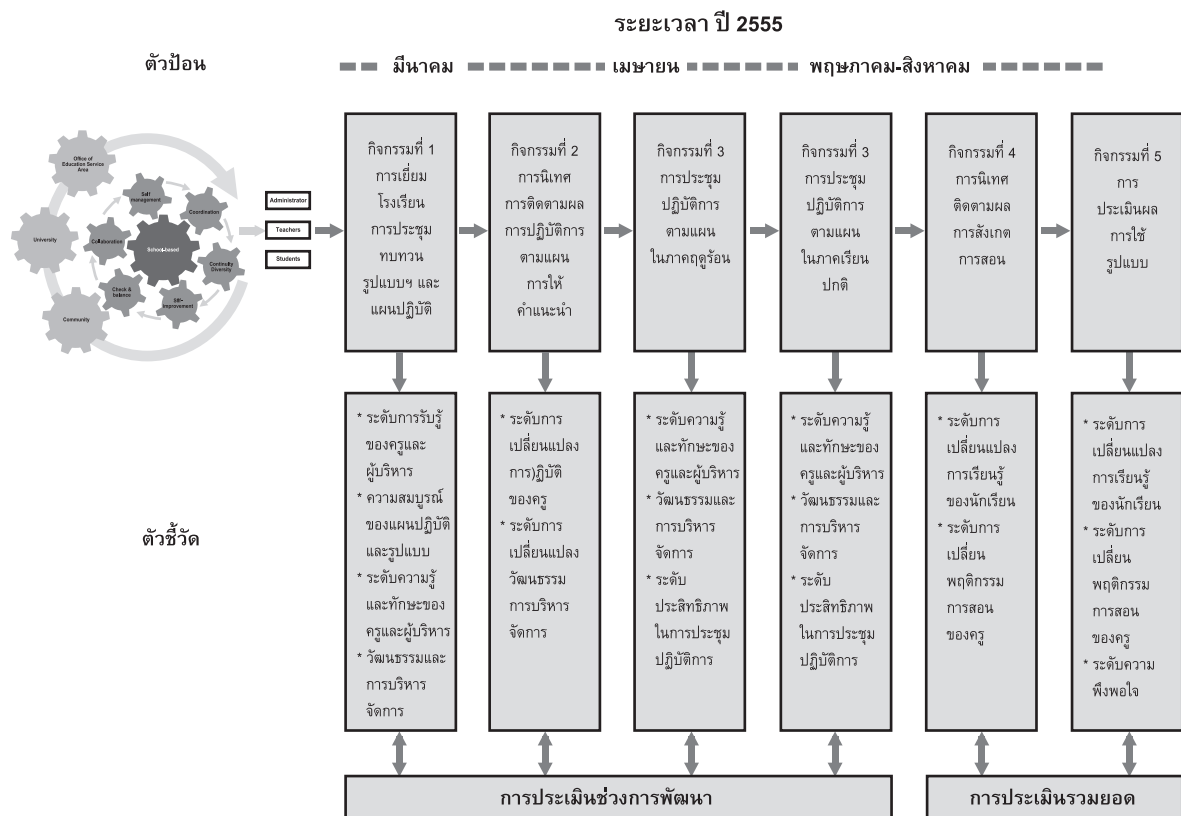
รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีการกิจกรรมการวิจัย เป็น 4 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 การทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก และแผนปฏิบัติการ



- กิจกรรมที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - กิจกรรมที่ 3 การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร
 - กิจกรรมที่ 4 การติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการนำแผนพัฒนาครูและผู้บริหารไปปฏิบัติ
 - กิจกรรมที่ 5 การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- แต่ละกิจกรรมมีกรอบการดำเนินงาน ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ตัวป้อน ตัวชี้วัด และการประเมิน



เครื่องมือ

เครื่องมือหมายเลข 1 แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ เป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้สำหรับผู้วิจัย เพื่อนครู หรือผู้ช่วยวิจัย สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนปกติ โดยใช้สังเกตในระหว่างที่ครูนำนวัตกรรม หรือ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้นไปปฏิบัติ

เครื่องมือหมายเลข 2 แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นแบบตรวจสอบรายการ ที่ใช้สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ ใช้สำหรับผู้วิจัย เพื่อนครู หรือผู้ช่วยวิจัย สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนปกติ โดยใช้สังเกตในระหว่างที่ครูนำนวัตกรรม หรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้นไปปฏิบัติ

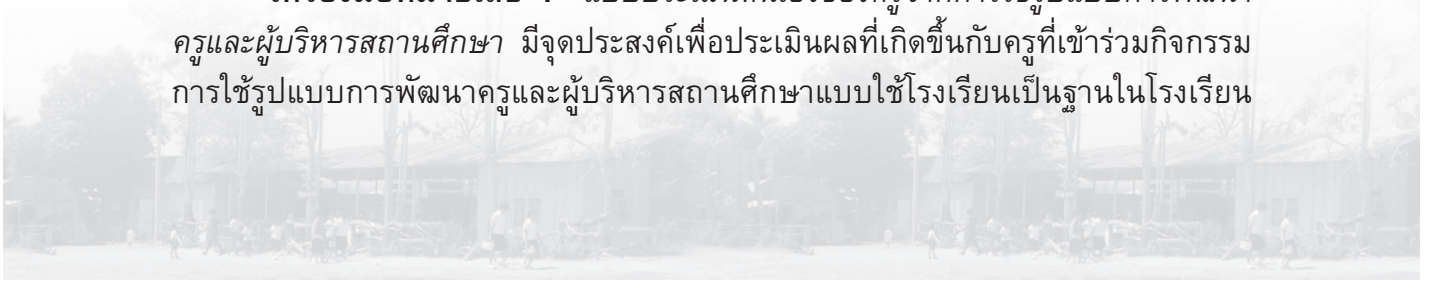
เครื่องมือหมายเลข 3 แบบสัมภาษณ์ครู เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัย สัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นรูปแบบที่ครูและผู้บริหารพัฒนาขึ้นในปีการศึกษา 2554 และนำไปใช้ในปี 2555 เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการของครู

เครื่องมือหมายเลข 4 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมายเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่ครูและผู้บริหารในโรงเรียนรวมทั้งผู้มีส่วนร่วมได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2554 และได้้นำรูปแบบดังกล่าวมาใช้ในปี พ.ศ. 2555

เครื่องมือหมายเลข 5 แบบประเมินตนเองของผู้บริหารจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบประเมินตนเองฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก

เครื่องมือหมายเลข 6 แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นแบบสอบถามสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประเมินในภาพรวม

เครื่องมือหมายเลข 7 แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน



ขนาดเล็ก เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามความพึงพอใจซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ และคำถามปลายเปิด

เครื่องมือหมายเลข 8 แบบสอบถามครูเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

เครื่องมือหมายเลข 9 แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด

ทั้งนี้ ในแต่ละกิจกรรม มีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก และแผนปฏิบัติ

วิธีดำเนินการ

การทบทวนรูปแบบฯ และแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเป้าหมาย เป็นการลงพื้นที่เยี่ยมโรงเรียนเป้าหมาย 5 แห่ง จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อทบทวนและผลักดันให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่โรงเรียนสร้างขึ้นไปปฏิบัติ รวมทั้งการเพิ่มเติมแผนปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น การเก็บข้อมูลในระยะนี้ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่สรุปจากแผนปฏิบัติของแต่ละโรงเรียน ที่ได้จากการทบทวน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ประชากร ครูและผู้บริหารในโรงเรียนเป้าหมาย

เครื่องมือ เป็นแบบบันทึกภาคสนาม การดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และอุปนัย

กิจกรรมที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

วิธีดำเนินการ กิจกรรมการดำเนินงานในระหว่าง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 - 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 เป็นการติดตามและให้การสนับสนุนโครงการที่โรงเรียนจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร หรือ นักเรียน เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการต่อจากระยะที่ 1 เมื่อทบทวนรูปแบบ วางแผนการปฏิบัติร่วมกับผู้บริหาร และครู จึงเป็นการนำแผนปฏิบัติลงสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ในแต่ละโรงเรียนมีกิจกรรมและเป้าหมายในการดำเนินการแตกต่างกัน



ประชากร ครูและผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมาย

เครื่องมือ เครื่องมือในขณะนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เครื่องมือในการพัฒนาวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของครูและผู้บริหารฯ และเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นประเด็นการสนทนากลุ่มใช้ประเมินก่อนและหลังกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และอุปนัย

กิจกรรมที่ 3 การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร

วิธีดำเนินการ ระยะนี้เป็นการติดตามผลหลังการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิชาการตามความประสงค์ของแต่ละโรงเรียน โดยคณะผู้วิจัยออกติดตามผล นิเทศและให้คำปรึกษาด้านวิชาการและผู้ช่วยนักวิจัยเก็บข้อมูลพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

ด้านที่ 2 การสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

ประชากร ครู นักเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมาย

เครื่องมือ

เครื่องมือหมายเลข 1 แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

เครื่องมือหมายเลข 2 แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นแบบตรวจสอบรายการที่ใช้สังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลโดยการสังเกตในชั้นเรียนและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การถอดความ จัดกลุ่มข้อมูลและอุปนัย

กิจกรรมที่ 4 การติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการนำแผนพัฒนาครูและผู้บริหารไปปฏิบัติ

วิธีดำเนินการ เป็นการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี

ประชากร ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเป้าหมาย



เครื่องมือ

เครื่องมือหมายเลข 3 แบบสัมภาษณ์ครู เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี

เครื่องมือหมายเลข 4 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และอุปนัย

กิจกรรมที่ 5 การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

กิจกรรมในขณะนี้เป็นการประเมินรวบยอด (Summative Assessment) โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนเป้าหมาย

เครื่องมือ

เครื่องมือหมายเลข 5 แบบประเมินตนเองของผู้บริหารจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือหมายเลข 6 แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมินในภาพรวม

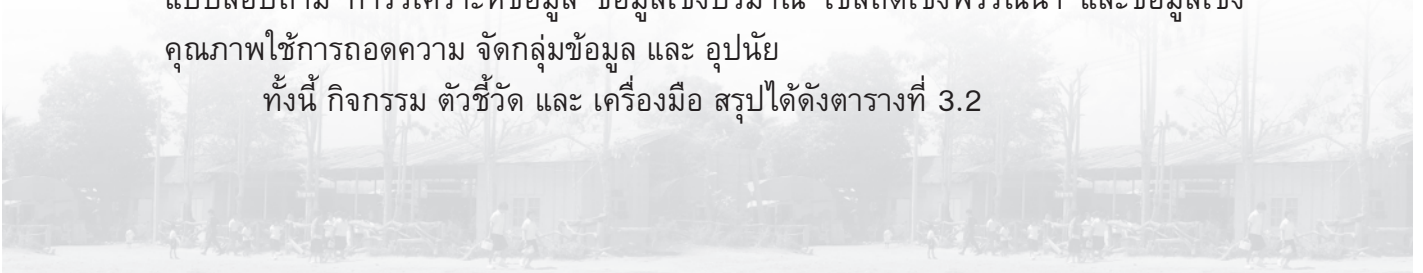
เครื่องมือหมายเลข 7 แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยข้อคำถามความพึงพอใจซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการและคำถามปลายเปิด

เครื่องมือหมายเลข 8 แบบสอบถามครูเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือหมายเลข 9 แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และ อุปนัย

ทั้งนี้ กิจกรรม ตัวชี้วัด และ เครื่องมือ สรุปได้ดังตารางที่ 3.2

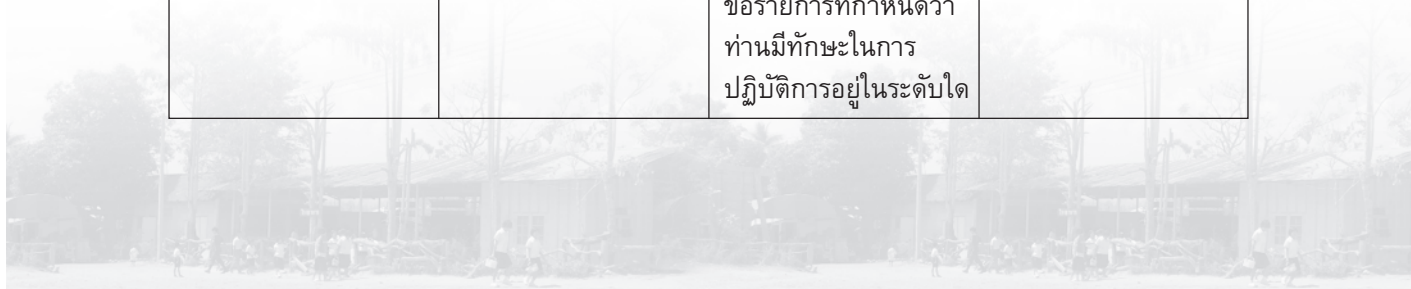


ตารางที่ 3.2 กิจกรรม ตัวชี้วัด เครื่องมือและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
กิจกรรมที่ 1 การเยี่ยมโรงเรียน การประชุมทบทวน รูปแบบฯ และ แผนปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> - ความสมบูรณ์ของแผนปฏิบัติการและรูปแบบ - ระดับความรู้และทักษะของครูและผู้บริหาร - วัฒนธรรมและการบริหารจัดการ 	แบบบันทึกภาคสนาม	ข้อมูลจากการบันทึกภาคสนามใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการอุปมาน
กิจกรรมที่ 2 การนิเทศ การติดตามผล การปฏิบัติตามแผน การให้คำแนะนำ	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของครู - ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบบันทึกภาคสนาม - เครื่องมือในการพัฒนาวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของครูและผู้บริหาร 	ข้อมูลจากการบันทึกภาคสนามใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการอุปมาน
กิจกรรมที่ 3 การประชุมปฏิบัติการ ตามแผน ในภาคฤดูร้อน	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความรู้และทักษะของครูและผู้บริหาร - วัฒนธรรมและการบริหารจัดการ - ระดับประสิทธิภาพในการประชุมปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบบันทึกภาคสนาม - ประเด็นการสนทนากลุ่ม - เครื่องมือในการพัฒนาวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของครูและผู้บริหาร 	ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลจากการบันทึกภาคสนามใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการอุปมาน
กิจกรรมที่ 4 การประชุมปฏิบัติการ ตามแผนในภาคเรียน ปกติ	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความรู้และทักษะของครูและผู้บริหาร - วัฒนธรรมและการบริหารจัดการ - ระดับประสิทธิภาพในการประชุมปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบบันทึกภาคสนาม - ประเด็นการสนทนากลุ่ม - เครื่องมือในการพัฒนาวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของครูและผู้บริหาร 	ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการอุปมาน

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
กิจกรรมที่ 5 การนิเทศติดตามผล การสังเกตการสอน	- ระดับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ของนักเรียน - ระดับการเปลี่ยน พฤติกรรมการสอน ของครู	เครื่องมือหมายเลข 5 แบบประเมินตนเองของ ผู้บริหารจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือหมายเลข 6 แบบประเมินการใช้ รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นการ ประเมินในภาพรวม เครื่องมือหมายเลข 7 แบบประเมินตนเอง ของครูจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือหมายเลข 8 แบบสอบถามครูเพื่อ ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับ นักเรียนและโรงเรียน จากการใช้รูปแบบการ พัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา เครื่องมือหมายเลข 9 แบบประเมินตนเอง ของครูจากการใช้ รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินตนเองตาม ข้อรายการที่กำหนดว่า ท่านมีทักษะในการ ปฏิบัติการอยู่ในระดับใด	ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลจากการบันทึก ภาคสนามใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา และการอุปมาน



บทที่ 4

ผลการดำเนินงาน

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบโรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีกระบวนการพัฒนารูปแบบฯ จากความต้องการของโรงเรียนและครู รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระยะที่ 2 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ ระยะที่ 3 เป็นการขยายผลการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน การดำเนินการวิจัย เริ่มต้นในปีการศึกษา 2554 จนถึงปีการศึกษา 2555 เป็นการดำเนินงานในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผลการศึกษาจะนำเสนอในประเด็น ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 2. ผลการดำเนินงานในระยะที่ 2 การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปทดลองใช้
- รายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละระยะมีดังนี้



ผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 การยกกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ในปี พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี” เพื่อศึกษาบริบทโรงเรียนเป้าหมาย ตามต้องการในการพัฒนาของครูและผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี 5 แห่ง ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ 1) การเลือกพื้นที่และการสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 2) การศึกษาบริบทโรงเรียนเป้าหมายโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการศึกษาข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และ กรรมการสถานศึกษา เครื่องมือ ได้แก่ กรอบแนวทางการสนทนากลุ่ม แบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและแบบสอบถามสมรรถภาพของครูและผู้บริหาร 3) การยกกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประเมินจากกระบวนการนำเสนอในการประชุมปฏิบัติการ (Peer panel) โดยผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติ วิทยากรหลักและวิทยากรผู้ช่วย และประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพนำข้อมูลมาถอดความ วิเคราะห์เนื้อหา จำแนกประเภทข้อมูลและหาความสัมพันธ์โดยวิธีอุปนัย

คณะผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ คัดเลือกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีทั้ง 4 เขต โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ คือ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เปิดทำการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน มีระยะห่างจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไม่เกิน 30 กิโลเมตร ผู้บริหาร ครูมีความสนใจ และ กรรมการสถานศึกษาให้ความสนใจ และ สนับสนุน ศักยภาพก็มีความเห็นชอบ และ ยินดีสนับสนุน

ผลการวิจัย ในส่วนของการศึกษาบริบทของโรงเรียน การพัฒนา และการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในแต่ละโรงเรียน ได้ผลการวิจัยดังนี้



โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

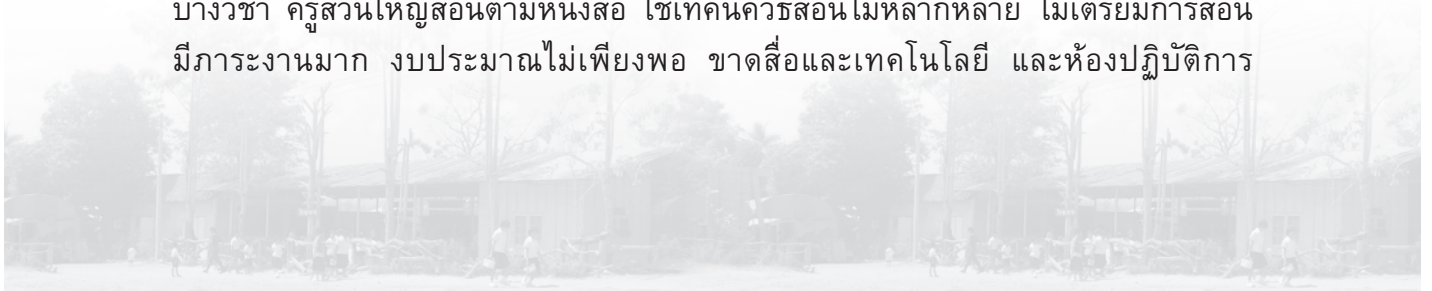
1. บริบทโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ เป็นโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีครู 20 คน นักเรียน 265 คน นักเรียนมีปัญหาสุขภาพติดปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนหนีเรียน สมาชิกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น และองค์กรระดับชาติ และ นานาชาติ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) สาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) และชุมชน

สมรรถภาพของครู ครูมีปัญหาเรื่องภาษาอังกฤษ การพัฒนาหลักสูตร 8 กลุ่มสาระฯ ใช้ตัวอย่างคู่มือจากโรงเรียนต้นแบบ ใช้แผนการจัดการเรียนรู้สำเร็จรูป ปัญหาการเปลี่ยนหลักสูตรบ่อยครั้ง ครูสอนหลายวิชา สอนไม่ตรงวิชาเอก การเตรียมการสอนมีปัญหา ครูต้องการพัฒนาด้านสื่อ การสืบค้นอินเทอร์เน็ต การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษา

บริบทด้านการบริหาร บริหารแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนและนโยบายแม้จะมีระบบติดตามนิเทศสม่ำเสมอ ครูไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตรและการวิจัยในชั้นเรียน การบริหารกิจการนักเรียนใช้ระบบประชาธิปไตยและกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานทุกปี แต่ครูมองข้ามความสำคัญของระบบประกันคุณภาพ มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน แต่ขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยีและงบประมาณ มีการประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาและผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ มีการระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาของท้องถิ่นเข้ามาจัดการเรียนการสอน มีการวางแผนติดตามเยี่ยมบ้านและร่วมกิจกรรมชุมชน

2. ประเด็นที่ต้องการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ส่วนผู้บริหาร คือ การประกันคุณภาพการศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT พบว่า **จุดเด่น** นักเรียนแข่งขันทักษะวิชาการและได้รางวัล ครูมีความสามัคคี การบริหารจัดการเป็นระบบ บรรยากาศในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ชุมชนสนับสนุนและให้ความร่วมมือดี **จุดด้อย** คะแนนผลสัมฤทธิ์ระดับต่ำ นักเรียนอ่านไม่ออก-เขียนไม่ได้ ร้อยละ 4.5 นักเรียนหนีเรียน ขาดวินัย ขาดครูบางวิชา ครูส่วนใหญ่สอนตามหนังสือ ใช้เทคนิควิธีสอนไม่หลากหลาย ไม่เตรียมการสอน มีภาระงานมาก งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดสื่อและเทคโนโลยี และห้องปฏิบัติการ



สิ่งแวดล้อมรอบโรงเรียนไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ขาดระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน โอกาส มีชมรมศิษย์เก่าสนับสนุนการศึกษา นโยบายการปฏิรูปรอบ 2 เป็นโอกาส
ให้มีการพัฒนา ชุมชนมีการเมืองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อุปสรรค คนในชุมชน ไม่ชำระหนี้กองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ก.ย.ศ.)
มีการพนัน สิ่งเสพติด และว่างงาน เด็กไม่ได้อยู่กับพ่อแม่เพราะปัญหาหาร้าง พ่อแม่ไป
ทำงานต่างจังหวัดหรือเสียชีวิต รายได้ไม่มั่นคง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การ
สนับสนุนน้อย

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ข้อเสนอแนะ ในการ
ปรับปรุงรูปแบบ คือ จัดให้มีการนิเทศภายใน เพิ่มรายละเอียดด้านการวัดและประเมินผล
เพิ่มระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นกิจกรรมที่อยู่ในระบบงาน ภาระงานปกติ และเพิ่ม
การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

**5. ผลการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐาน** โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ สร้างรูปแบบร่วมเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพ (Change
to quality: NATIERA) เน้นการพัฒนาที่ตัวครูผู้สอนในโรงเรียน ขั้นตอนการพัฒนาฯ มี
7 ขั้นตอน คือ

- 1) เรา (Need assessment) ประเมินตนเองว่าจัดการเรียนการสอนอย่างไร
- 2) ร่วมกันกำหนดจุดเปลี่ยนแปลงแก้ไข (Aim raising)
- 3) เสริมสร้าง เต็มเต็ม ร่วมค้นหาวิธีเทคนิคการสอน (Teaching design)
- 4) นำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน (Implementation)
- 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Exchange idea)
- 6) สะท้อนผล ปรับปรุงและพัฒนา (Reflection)
- 7) ยกย่อง ชมเชย เผยแพร่ (Appraisal)

กิจกรรมการอบรม ประกอบด้วย การประชุมวางแผน การประชุมปฏิบัติการ
การนำไปปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติ และการยกย่องชมเชย เนื้อหา
ในการอบรม ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนา
หลักสูตร ส่วนผู้บริหาร คือ การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการพัฒนา
ปิดภาคเรียน หลังเลิกเรียน เสาร์ อาทิตย์ ฝึกอบรมภาคเรียนละสองครั้ง



โรงเรียนบ้านวาปี

1. บริบทโรงเรียนบ้านวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 2 สอนชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีครู 14 คน เป็นผู้หญิง 10 คน และเป็นผู้ชาย 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน นักเรียน 155 คน ปัญหาครูสอนไม่ตรงสาขาวิชา ขาดครูสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ บรรยายภาคการทำงาน ประรองตองฉันท์พี่น้อง ครูทุกคนได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สภาพแวดล้อมร่มรื่น พื้นที่กว้างขวาง มีเนื้อที่ 10 ไร่

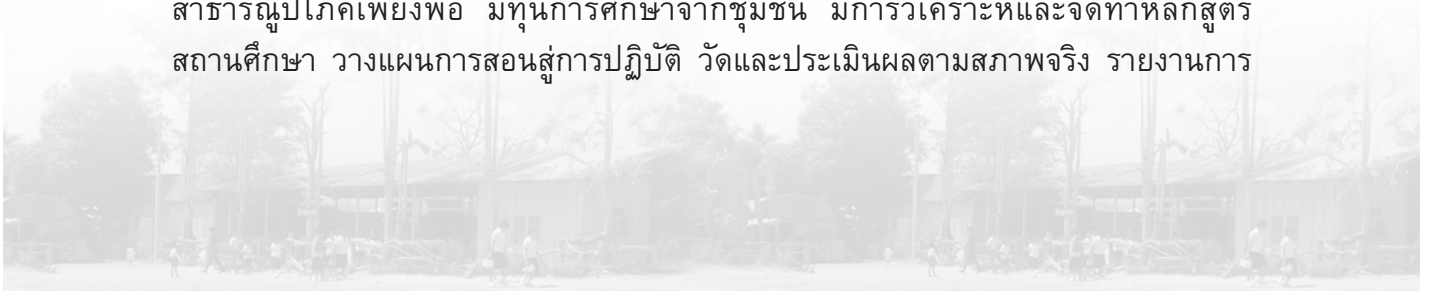
ปัญหาครูอบรมบ่อย ทั้งชั้นเรียน ครูระดับชั้นมัธยมศึกษา มี 4 คน ไม่ครบกลุ่มสาระ นักเรียนระดับอนุบาลไม่ได้กินข้าว มีเด็กด้อยโอกาส ร้อยละ 70 มาจากครอบครัวเดี่ยว บางคนมีพฤติกรรมก้าวร้าว สมาธิสั้น ส่วนมากเป็นบุตรหลานของสมาชิกชุมชนย้ายถิ่น มีการย้ายหรือออกกลางคันตามผู้ปกครอง ชุมชนเป็นชุมชนเมืองกิ่งชนบท มีวัฒนธรรม และประเพณีหลากหลาย

สมรรถภาพของครู ครูมีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษ พัฒนาหลักสูตรได้ มีหลักสูตรท้องถิ่น จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกสาระ การสอนวิทยาศาสตร์ไม่ได้ทำการทดลองเนื่องจากไม่มีอุปกรณ์ ครูส่วนมากใช้แบบทดสอบที่มีและไม่สร้างเครื่องมือวัดประเมินผล ครูมีการวิจัยหน้าเดียวโดยศึกษานักเรียนรายบุคคล ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างสื่อพาวเวอร์พอยต์ หนังสือเล่มเล็ก ใบงาน ใบความรู้ ครูมีความเป็นครู รักนักเรียน อดทน อุทิศเวลาให้กับนักเรียน มีศรัทธาในวิชาชีพครู มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู

บริบทด้านการบริหาร การบริหารวิชาการ เกิดปัญหาในกรณีที่ไปราชการภาระงานครูมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ ครูสอนไม่ตรงตามสาขาวิชา สาขาวิชาที่ขาดแคลน คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาไทย ผู้บริหารโรงเรียนต้องการพัฒนาการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

2. ประเด็นที่ต้องการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ครูต้องการพัฒนามากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ความรู้ในเนื้อหาวิชา การเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบต่อเนื่อง ส่วนผู้บริหาร คือ การบริหารการประชาสัมพันธ์และสัมพันธ์ชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT พบว่า จุดแข็ง มีครูครบชั้นเรียน อาคารเรียน สาธารณูปโภคเพียงพอ มีทุนการศึกษาจากชุมชน มีการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนการสอนสู่การปฏิบัติ วัดและประเมินผลตามสภาพจริง รายงานการ



วัดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้ปกครอง จัดโครงการเยี่ยมบ้าน วิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล จัดทุนการศึกษาจากชุมชนและหน่วยงาน ผู้บริหารมุ่งมั่น เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และกระจายอำนาจ ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ รับผิดชอบสูง เสียสละเวลา มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติการงาน **จุดอ่อน** นักเรียนร้อยละ 70 อาศัยอยู่กับญาติ ไม่สนใจเรียน มีพฤติกรรมเสี่ยง ครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ขาดสื่อส่วนมากสอนแบบบรรยาย ขาดเครื่องมือวัดประเมินผล ครูขาดความสามารถด้านการวิจัย ขาดงบประมาณช่วยเหลือนักเรียน ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน ผู้บริหารมีปัญหาด้านสุขภาพ บุคลิกภาพเคร่งขมึ **โอกาส** เป็นโรงเรียนขยายโอกาสในเขตเมือง มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย การคมนาคมสะดวก ครูมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ **อุปสรรค** นักเรียนส่วนมากยากจน อาศัยกับญาติ มีปัญหาสภาพแวดล้อม ยาเสพติด สื่อลามก การทะเลาะวิวาท การพนัน และขาดเรียน

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ภายหลังจากนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการประเมินรูปแบบฯ โดยผู้ที่เข้าร่วมประชุม และ วิทยากร ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงรูปแบบ คือ ขั้นตอนการพัฒนาควรใช้อักษรย่อที่มีความหมาย จำง่าย และ คล่องจอง เพิ่ม การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนหลังจากการสะท้อนความคิดเห็น

5. ผลการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านวาปี ให้ความสำคัญกับการยกผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน เน้นการจัดการเรียนรู้แบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กำหนดชื่อรูปแบบ BRAINS โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ประชุมระดมพลังสมอง (Brain storming)
- 2) กำหนดปัญหา (Raising Problem)
- 3) วางแผน (Action Planning)
- 4) ปฏิบัติ (Implementing)
- 5) สะท้อนความคิดเห็น (Navigating Reflection)
- 6) พัฒนาปรับปรุง (Smart Development)

เนื้อหาการฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-centered) การผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล และ การวิจัยในชั้นเรียน



โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

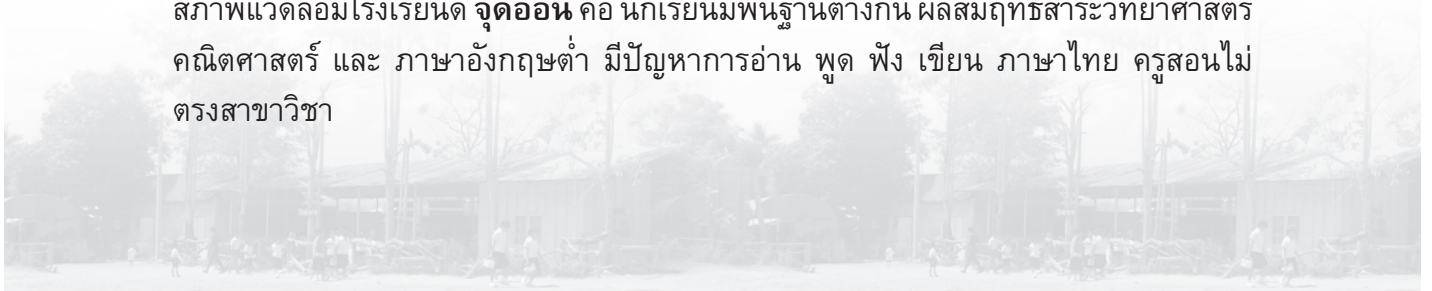
1. บริบทโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ครู 18 คน ผู้บริหาร 2 คน นักเรียน 272 คน จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ครูสามัคคีกันดี สนับสนุนการศึกษาต่อ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อ นักเรียนมีระดับคะแนนที่ได้จากการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test, ONET) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ในวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ ครูสอนระดับปฐมวัยและประถมศึกษา สอนแบบประจำชั้นเรียน ทำให้มีปัญหาการสอนบางสาระการเรียนรู้ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีพื้นฐานแตกต่างกันมาก นักเรียนบางส่วนไม่มีระเบียบวินัย ไม่เข้าชั้นเรียน ก้าวร้าว ซึม เป็นเด็กพิเศษ

สมรรถภาพของครู ครูใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ดจัดเตรียมงานเอกสาร สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต มีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษ รวมทั้งการใช้ภาษาถิ่น ไม่มีปัญหาด้านสมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตร ครูจัดการเรียนการสอนและประเมินผลโดยศึกษาจากสื่อที่มีขาย ครูใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบหน้าเดียว

สมรรถภาพการบริหารงาน บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) แต่คณะกรรมการสถานศึกษาไม่เข้าใจบทบาท มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี จัดหลักสูตรท้องถิ่นได้บางสาระ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมีจำกัด เครื่องมือสื่อสารงานสารบัญมีสมรรถนะต่ำ บุคลากรขาดความรู้ด้านการสื่อสารและระบบงานสารบัญ ขาดบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ มีโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้น มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน งบประมาณสนับสนุนจำกัด มีการประกันคุณภาพโดยมีแผนปฏิบัติการและสรุปแผนงานทุกปี การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการบริการผู้เรียน

2. ประเด็นที่ต้องการพัฒนาครูและผู้บริหารของโรงเรียน คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรู้ในเนื้อหาวิชา การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ส่วนผู้บริหาร คือ การบริหารการประชาสัมพันธ์และสัมพันธ์ชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT พบว่า **จุดแข็ง** ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับครูและชุมชน ชุมชนให้การสนับสนุน บุคลากรทำงานตามภาระกิจ มีกิจกรรมสัมพันธ์กับโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ ครูศรัทธาในวิชาชีพ มีจิตวิทยา โอบอ้อมอารี เมตตา นักเรียนสภาพแวดล้อมโรงเรียนดี **จุดอ่อน** คือ นักเรียนมีพื้นฐานต่างกัน ผลสัมฤทธิ์สาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษต่ำ มีปัญหาการอ่าน พูด ฟัง เขียน ภาษาไทย ครูสอนไม่ตรงสาขาวิชา



4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ข้อเสนอแนะ คือ ควรระบุกิจกรรมให้ชัดเจน มีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินในแต่ละขั้นตอน เพิ่มเติมความชัดเจนในแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ให้อยู่ในขั้นตอนการพัฒนาครูและผู้บริหาร และ วงจร PDCA ควรมีทิศทางที่ชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน เพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควรมีการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาศูนย์ตัวเตอรื ควบคู่กับการพัฒนาจิตอาสาของผู้เรียน เพิ่มกิจกรรมการดูแลนักเรียน

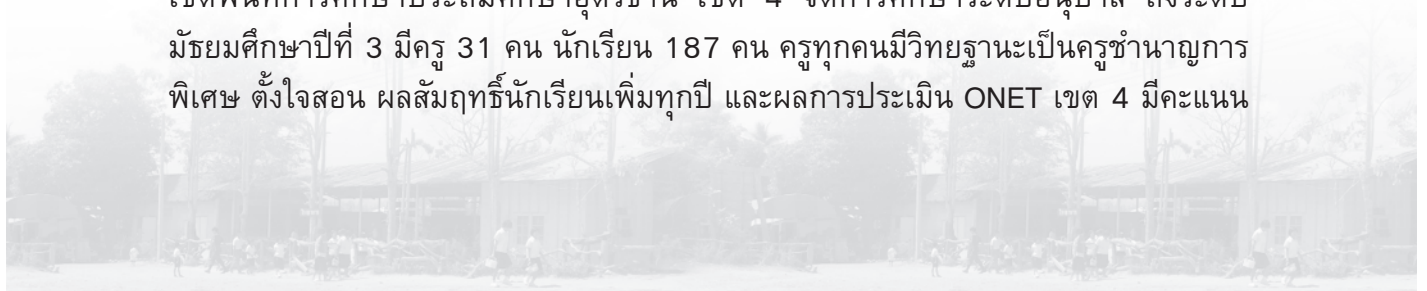
5. ผลการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง กำหนดรูปแบบการพัฒนาฯ เน้นผลผลิตที่เป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ มีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ

- 1) Problem Analysis คือ การวิเคราะห์ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และ ปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) Reporting รายงานการวิเคราะห์ปัญหาต่อที่ประชุมเพื่อให้มีการกำหนดแผนปฏิบัติ
- 3) Exchange ปรึกษาหารือเพื่อเปลี่ยนการปฏิบัติ
- 4) Development พัฒนาเครื่องมือ แผนการจัดการเรียนรู้ และ อื่นๆ
- 5) Applying นำสิ่งที่พัฒนาขึ้นไปปฏิบัติ
- 6) Assessment and Evaluation ประเมินผลการปฏิบัติ

กิจกรรมฝึกอบรม คือ การประชุมปฏิบัติการ การอบรม การนิเทศภายใน จัดวิทยากรฝึกอบรมที่โรงเรียน ศึกษาดูงาน สาธิตการสอน **เนื้อหา** การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน สื่อและแหล่งเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การสอน เทคนิคการสอน ในส่วนผู้บริหาร คือ การบริหารการประชาสัมพันธ์และสัมพันธ์ชุมชน โดยใช้ช่วงเวลาปิดภาคเรียน หลังเลิกเรียน และเสาร์ อาทิตย์

โรงเรียนหนองกุงวังแสง

1. บริบทโรงเรียนหนองกุงวังแสง เป็นโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จัดการศึกษาระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีครู 31 คน นักเรียน 187 คน ครูทุกคนมีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ตั้งใจสอน ผลสัมฤทธิ์นักเรียนเพิ่มทุกปี และผลการประเมิน ONET เขต 4 มีคะแนน



สูง โรงเรียนยังต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ นักเรียนส่วนหนึ่งมีปัญหาเรียนซ้ำ สมารถสิ้น ครูคาดหวังให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ร้อยละร้อย ครูบางส่วนสอนไม่ตรงสาขาที่จบมา

สมรรถภาพของครู ครูต้องการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ครูพัฒนาและประเมินหลักสูตรได้ ครูจัดทำแผนการสอนโดยคัดเลือกกิจกรรมจากสื่อหลายสำนักพิมพ์ ครูส่วนหนึ่งทำงานเป็นทีม มีการนิเทศ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครูใช้ผลงานวิชาการมาปฏิบัติในชั้นเรียนได้ผลดีมาก ครูทุกคนสามารถใช้และสร้างสื่อ Power Point ได้ พัฒนาบทเรียนโปรแกรมได้ ครูมีความรัก ศรัทธา ในอาชีพครู

บริบทด้านการบริหาร นำหลักธรรมาภิบาลมากำหนดวิสัยทัศน์และนโยบาย วางแผนดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีปัญหาการปฏิบัติตามแผน และขาดการติดตามประเมินผล พัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแต่ยังขาดคุณภาพ จัดงานสารบัญและบริหารงบประมาณเป็นระบบ พัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ มีปัญหาด้านงบประมาณ ขาดความรู้ด้านบัญชี และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ครูส่วนมากสอนไม่ตรงวิชาเอก มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้บริการและส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสามัคคี แต่เด็กยังขาดด้านคุณธรรม จริยธรรม การเสียสละ และขาดวินัย มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อรับรองการประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นระบบ ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานได้ มีคณะกรรมการวัดประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษา และจัดทำรายงานผลทุกปีการศึกษา แต่ไม่ได้ข้อมูลเป็นจริง จัดหา ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างหลากหลาย และการใช้ปฏิบัติงาน บริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม และจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ประเด็นที่ต้องการพัฒนาครูและผู้บริหารของโรงเรียนหนองกุงวังแสง ประเด็นที่ครูต้องการพัฒนามากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT พบว่า **จุดแข็ง** ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ บริหารงานแบบกัลยาณมิตร แบบพี่น้อง ครูมีสิทธิออกเสียงและบริหารจัดการ ผู้บริหารประสานประโยชน์ได้ดี โรงเรียนมีถนนคอนกรีตรอบโรงเรียน มีคอมพิวเตอร์บริการนักเรียน 20 เครื่อง มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง มีการติดตั้งระบบไร้สาย ทำให้มีศิษย์เก่ามาใช้ ครูมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบางท่านเป็นวิทยากร ชุมชนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนดี **จุดอ่อน** ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก นักเรียนบางคนอ่านไม่ออก ต้องสอนซ่อมเสริม



4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ภายหลังจากนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการประเมินรูปแบบฯ โดยผู้ที่เข้าร่วมประชุม และ วิทยากร ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมี **ข้อเสนอแนะ** คือ ควรจะเน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน และชุมชนให้มากขึ้น ควรเพิ่มโครงการด้าน ICT การผลิตสื่อควบคู่ไปกับกิจกรรมกีฬา ควรเพิ่มความสำคัญของปราชญ์ชาวบ้าน เพิ่มกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น เพิ่มกิจกรรมสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับนักเรียน เพิ่มกระบวนการเพิ่มความรู้อื่นๆ เช่น ผลงานวิจัย บทความวิชาการให้ครูอย่างต่อเนื่อง

5. ผลการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนหนองกุงวังแสง สร้างรูปแบบการพัฒนาฯ เน้นผลผลิตที่เป็น การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ มีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ

- 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น
- 2) สร้างหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น และ แผนปฏิบัติการราชการ
- 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) นำสู่ปฏิบัติ
- 5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 6) ปรับปรุงกระบวนการและวิธีการ

กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม การประชุมปฏิบัติการ การศึกษานอกสถานที่ เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การบริหาร การประชาสัมพันธ์และสัมพันธ์ชุมชน ช่วงเวลาที่เหมาะสม คือ ปิดเทอม 3-5 วัน เสาร์ อาทิตย์

โรงเรียนคำบงเจริญสุข

1. บริบทของโรงเรียนคำบงเจริญสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นชุมชนกึ่งชนบท จัดการศึกษาระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีครู 20 คน นักเรียน 260 คน นักเรียนอยู่ในหมู่บ้านคำบงและหมู่บ้านเจริญสุข ส่วนหนึ่งมีปัญหาครอบครัว พ่อแม่ทำงานต่างถิ่น ร้อยละ 60 อยู่กับตายายหรือ ปู่ย่า องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนอาหารกลางวันและการจัดกิจกรรม ชุมชนร่วมมือพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนดี โครงสร้างพื้นฐานโรงเรียนเปลี่ยนไปในทางที่ดี มีการ



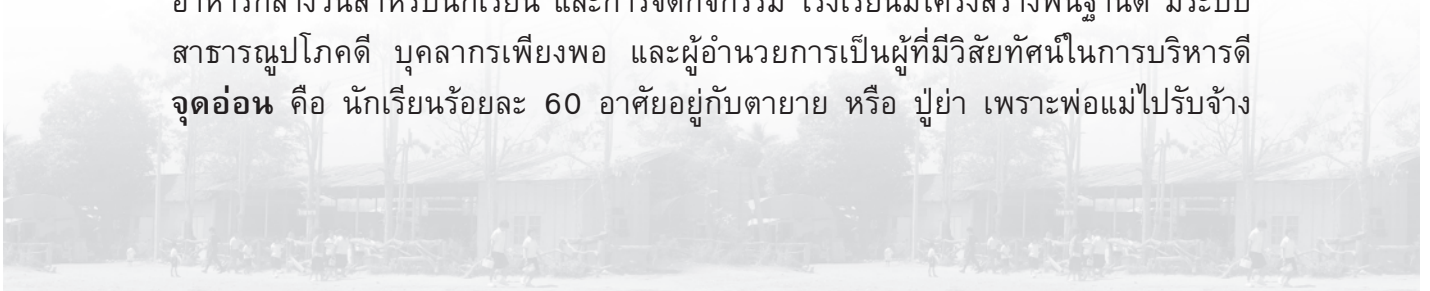
สำรวจนักเรียนที่อ่านไม่ออก ครูต้องการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ปัญหา คือ ครูบางคนขาดความสนใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ขาดการประสานความร่วมมือกับนักเรียน ผู้ปกครอง อย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนมีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ

สมรรถภาพของครู ครูมีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และการใช้คอมพิวเตอร์สืบค้นข้อมูล ขาดเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ครูไม่วิเคราะห์หลักสูตร ไม่สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรได้ มีเพียงการลอกเลียน ดัดต่อหลักสูตรและกำหนดการสอนตามเอกสารที่สำนักพิมพ์จำหน่าย ครูใช้แผนการสอนสำเร็จรูปและขาดความเข้าใจการวัดผลตามสภาพจริง ไม่นำผลการวัดและประเมินผลไปปรับปรุง มีปัญหาเรื่องงบประมาณการจัดหา หรือ นำนวัตกรรมใหม่มาใช้ มีการวิจัยปฏิบัติการหน้าเดียว ครูมีสมรรถนะ มีขวัญและกำลังใจพร้อม

บริบทด้านการบริหาร โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน มีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นกรอบประจำปี การนิเทศติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่ต่อเนื่อง นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีหลักสูตรสถานศึกษาจัดทำโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ครูเข้าใจงานวิจัยและใช้เป็นส่วนหนึ่งของการสอน ไม่สามารถจัดหลักสูตรท้องถิ่นได้ทุกสาระการเรียนรู้ ครูบางคนขาดทักษะการวิจัยทำให้การพัฒนาการสอนช้าและต่ำกว่าเป้าหมาย ขาดแหล่งเรียนรู้ภายใน ภาระงานครูมาก ขาดบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ประเมินแผนและรายงานทุกสิ้นปี หรือตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดในแผนกิจกรรม ปัญหา คือ มาตรฐานและตัวบ่งชี้จำนวนมาก ทำให้ยุ่งยากในการจัดเตรียมเอกสาร ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขาดเทคโนโลยีสมรรถนะสูงและที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอต่อผู้เรียน มีการประชาสัมพันธ์โดยระบบงานสารบรรณ แต่ระบบเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ไม่ทันสมัย

2. ประเด็นที่ต้องการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่ครูต้องการพัฒนามากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความรู้ในเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม พัฒนาครูทุกด้าน พัฒนานักเรียน และพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT พบว่า จุดแข็ง คือ ชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ให้ความร่วมมือ และ ดูแลโรงเรียนเป็นอย่างดี องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนอาหารกลางวันสำหรับนักเรียน และการจัดกิจกรรม โรงเรียนมีโครงสร้างพื้นฐานดี มีระบบสาธารณูปโภคดี บุคลากรเพียงพอ และผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารดี จุดอ่อน คือ นักเรียนร้อยละ 60 อาศัยอยู่กับตายาย หรือ ปู่ย่า เพราะพ่อแม่ไปรับจ้าง



ต่างถิ่น ในอนาคตจะมีโรงงานน้ำตาลในหมู่บ้านคำบงซึ่งย้ายมาจากจังหวัดกาญจนบุรี มี
ร้านเกมติดรั้วโรงเรียน บริเวณใกล้เคียงมี บ่อนไก่ บ่อนปลา กัด และแหล่งมั่วสุม ปัญห
นักเรียน คือ ติดเกม ขาดเรียนบ่อย ลักขโมย ติดบุหรี่ กาว

**4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐาน** ภายหลังจากนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐาน มีการประเมินรูปแบบฯ โดยผู้ที่เข้าร่วมประชุม และ วิทยากร ผลการประเมินใน
ภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรให้มีการจัดประชุม
คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรที่มีส่วนร่วม ประชุมร่วมมือเพื่อหาข้อแก้ไข
อาจจะทำให้ปัญหาการเล่นเกมนักเรียนลดลง เพิ่มกิจกรรมการนิเทศติดตามผล เพิ่ม
กิจกรรมเทคนิคการสอนให้อ่านออก เขียนได้ ขาดการนำเสนอจุดแข็งมากำหนดในแผน เพิ่ม
กิจกรรมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพิ่มกิจกรรมการดูแลนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาการ
ติดเกมเพิ่มกิจกรรมการพัฒนาครูด้าน ICT ควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียน และควรที่จะสร้าง
โมเดลที่ชัดเจน

**5. ผลการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้
โรงเรียนเป็นฐาน** โรงเรียนบ้านคำบงเจริญสุข ได้สร้าง รูปแบบการพัฒนาแบบมวลมิตร
สัมพันธ์ โดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มีขั้นตอนการปฏิบัติ คือ

ขั้นตอนที่ 1 Plan (วางแผน) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ
ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 Do (ปฏิบัติ) คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่
ได้กำหนดในขั้นตอนการวางแผน ตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติว่าดำเนินไปในทิศทางที่
ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

ขั้นตอนที่ 3 Check (ตรวจสอบ) คือ การประเมินผลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
การตรวจสอบทำให้ทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สองบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 Act (ดำเนินการให้เหมาะสม) การดำเนินงานพิจารณาผลการ
ตรวจสอบ ถ้าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัด
ทำให้เป็นมาตรฐาน และหาวิธีการปรับปรุงให้ดีขึ้นซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้
เร็วกว่าเดิมหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้น แต่ถ้าผลที่ได้ไม่
บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ให้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรที่จะดำเนินการ
อย่างไรต่อไป



กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย อบรมโดยเน้นการปฏิบัติจริง อาสาสมัคร
ในโครงการวิจัยใส่ใจใจอาสา เนื้อหาสาระในการฝึกอบรม คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ
การพัฒนาบุคลิกภาพของครู คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกสาธารณะ
ของนักเรียน

กลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

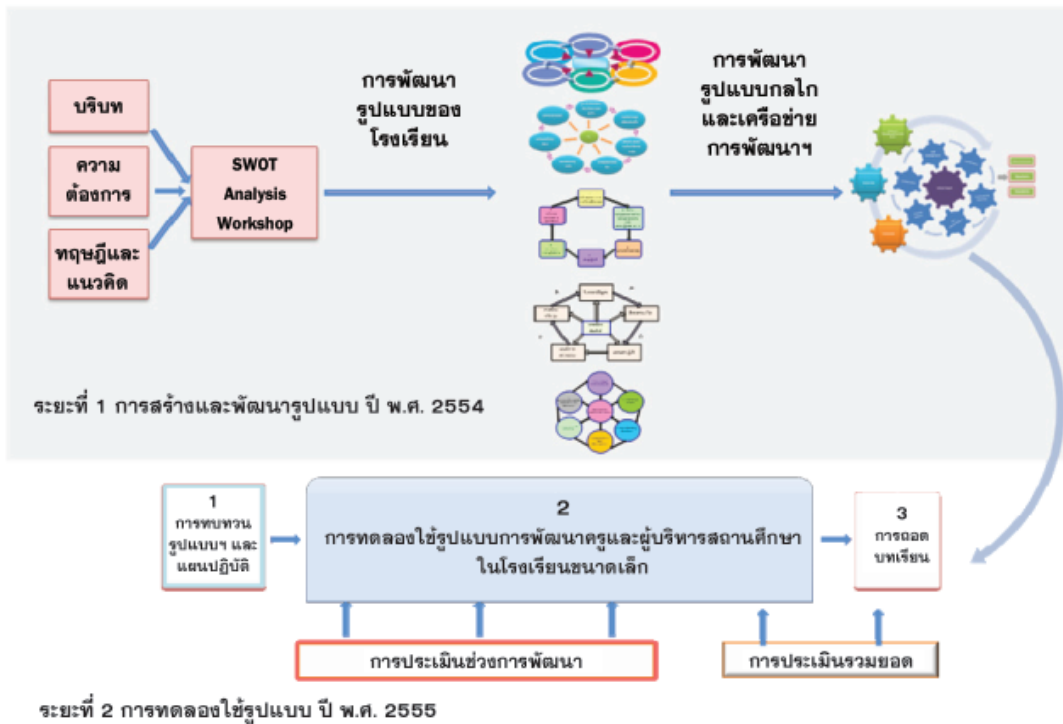
จากการถอดองค์ความรู้ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี ในระยะที่ 1
คณะวิจัยกำหนดกลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีหลักการพัฒนาครูที่มีโรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนาครูและผู้บริหาร
(School-based) หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration and participation) หลักการพึ่งตนเอง
(Self-management) หลักการประสานงาน (Coordination) หลักความต่อเนื่องและ
หลากหลาย (Continuity and diversity) หลักการพัฒนาตนเอง (Self-improvement) เป็น
หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance)

องค์ประกอบทั้ง 7 ประการ ประกอบกันเป็นกลไกขับเคลื่อนให้มีการพัฒนาครูและ
ผู้บริหารที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ในขณะที่มีองค์ประกอบสนับสนุนที่ขับเคลื่อนอยู่วงนอก คือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Office of Educational Service Area) ซึ่งเป็นกลไกที่ขับเคลื่อน
ให้ครูและผู้บริหารพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในระดับ
เขตพื้นที่ และ ระดับชาติ ชุมชน (Community) เป็นกลไกขับเคลื่อนสนับสนุนให้การพัฒนา
ครูและผู้บริหารเป็นไปในทิศทางที่ชุมชนต้องการ โดยเฉพาะ ตัวแทนจากองค์การบริหาร
ส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนที่เข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาเป็นกลไก
สำคัญที่ให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาครู ผู้บริหาร
นักเรียน และโรงเรียน และ มหาวิทยาลัย (University) เป็นกลไกขับเคลื่อนด้านวิชาการ
โดยใช้หลักการสนทนาแบบกัลยาณมิตร เพื่อผลักดัน กระตุ้น และสนับสนุนการพัฒนาครู
และผู้บริหาร ทั้งในด้านการให้คำปรึกษา ทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง นักศึกษาฝึกสอนที่จะ
เป็นส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อน





ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 1



ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบ ปี พ.ศ. 2555

ภาพที่ 4.2 กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2



ผลการดำเนินงานในระยาะที่ 2 การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไปทดลองใช้

การดำเนินงานในระยาะที่ 2 เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. การทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก และแผนปฏิบัติ
2. การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร
4. การติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการนำแผนพัฒนาครูและผู้บริหารไปปฏิบัติ
5. การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในแต่ละระยะมีผลการวิจัย ดังนี้

การทบทวนรูปแบบและแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

การทบทวนรูปแบบฯ และแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเป้าหมาย เป็นการลงพื้นที่เยี่ยมโรงเรียนเป้าหมาย 5 แห่ง เพื่อทบทวน และผลักดันให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่โรงเรียนสร้างขึ้นไปปฏิบัติ รวมทั้งการเพิ่มเติมแผนปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น กิจกรรมมีดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 กิจกรรมเยี่ยมโรงเรียนเป้าหมายเพื่อทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร และผลักดันให้เกิดแผนปฏิบัติ

วัน/เดือน/ปี	โรงเรียน	กิจกรรม	ผลการปฏิบัติ
30 พฤศจิกายน 2554	โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ และ กระตุ้นให้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติตามรูปแบบ	มีแผนปฏิบัติกิจกรรม 2 เรื่อง คือ กิจกรรมสัปดาห์อาเซียน โครงการเทคนิคการติวข้อสอบ ONET ปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นสำคัญ
7 ธันวาคม 2554	โรงเรียนคำบงเจริญสุข โรงเรียนหนองกุงวังแสง	ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ และ กระตุ้นให้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติตามรูปแบบ ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ และ กระตุ้นให้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติตามรูปแบบ	มีแผนปฏิบัติกิจกรรม เรื่อง โครงการ ครูไทยหัวใจ ICT ปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแผนปฏิบัติกิจกรรม เรื่อง การประชุม ปฏิบัติการเรื่อง IT โครงการพัฒนาบุคลากรภาพครู ปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
21 ธันวาคม 2554	โรงเรียนสร้างหลวงสร้างคำ โรงเรียนบ้านวาปี	ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ และ กระตุ้นให้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติตามรูปแบบ ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ และ กระตุ้นให้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติตามรูปแบบ	โครงการเทคนิคการติวข้อสอบ ONET ปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแผนปฏิบัติกิจกรรม เรื่อง การประชุมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	โรงเรียน	กิจกรรม	ผลการปฏิบัติ
28 กุมภาพันธ์ 2555	โรงเรียนสร้างหลวงสร้างคำ	ประสานงานเรื่องการจัดประชุมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ได้วันเวลาในการจัดประชุม กิจกรรมในการจัดประชุม
1 มีนาคม 2555	โรงเรียนบ้านวาปี และ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	ติดตามผล	
19 มีนาคม 2555	โรงเรียนคำบงเจริญสุข และ โรงเรียนหนองกุงวังแสง	ติดตามผล	

การเยี่ยมโรงเรียน พบผู้บริหาร ครูผู้ประสานงาน และ ครูอื่นๆ เพื่อทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ที่แต่ละโรงเรียนสร้างขึ้น พบว่ากิจกรรมส่วนมากเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นตามปัญหาตามความต้องการเร่งด่วน เช่น เมื่อถึงระยะที่จะสอบ ONET ครูจะต้องติวข้อสอบให้กับนักเรียน จึงมีหลายโรงเรียนที่จัดกิจกรรมนี้ ส่วนหนึ่งของโครงการ หรือกิจกรรมเป็นกิจกรรมตามนโยบาย เช่น กิจกรรม ค่ายอาสาเขียน เป็นต้น ทั้งนี้ คณะวิจัย ได้เข้าไปเสริมหนุนครูผู้สอน โดยการให้คำแนะนำ และจัดนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไปร่วมเป็นวิทยากรในโรงเรียนที่ร้องขอ

กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาครูโดยตรงที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นนั้น ครูในโรงเรียนเป้าหมายส่วนมากคิดว่าน่าจะมาจากการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะทำให้ดีขึ้น ควรจะมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี จึงเป็นที่มาของโครงการพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยกเว้นโรงเรียนหนองกุงวังแสงซึ่งมีปัญหา ผู้บริหารป่วย จึงขาดขวัญและกำลังใจทำให้มีความรู้สึกว่าจะไม่ต้องการจัดกิจกรรมใดที่ยุ่งยาก

การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

กิจกรรมการดำเนินงานในระหว่าง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 - 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 เป็นการติดตาม และ ให้การสนับสนุนโครงการที่โรงเรียนจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร หรือ นักเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2



ตารางที่ 4.2 กิจกรรมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารที่โรงเรียน
 จัดขึ้นในโรงเรียน

วัน/เดือน/ปี	โรงเรียน	เนื้อหา	ผลการปฏิบัติ
4 ม.ค. 2555 6 ม.ค. 2555 11 ม.ค. 2555 18 ม.ค. 2555 27 ม.ค. 2555 1 ก.พ. 2555 3 ก.พ. 2555	โรงเรียนคำบงเจริญสุข จัดกิจกรรมโครงการครูไทย หัวใจ ICT เป็นการประชุม ปฏิบัติการในโรงเรียน โดยใช้ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ของโรงเรียนเป็นสถานที่ จัดประชุม	การพิมพ์แผนการจัด การเรียนรู้ การพิมพ์ใบความรู้ การแทรกภาพ ตาราง การพิมพ์ข้อสอบ การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรม SPSS การทำ Power Point	จัดการประชุมในเวลาหลัง เลิกเรียน คือ 15.00- 17.00 น. ของทุกวัน คณะนักวิจัย และวิทยากร (ดร. ภูเบศร์ พิพิชสิทธิ์การ) ดำเนินการจัดประชุมร่วมกับ คุณครูผู้ประสานงาน คือ คุณครู เพ็ญศรี ละดาตาส มีครูที่เข้าร่วมกิจกรรม ประมาณวันละ 5-7 คน ปัญหาคือ ครูส่วนมาก มีบ้านอยู่ในตัวอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และมีลูก ที่ต้องไปรับกลับบ้าน ทั้งนี้ โรงเรียนอยู่ห่างจาก อำเภอเมืองประมาณ 30 กิโลเมตร
27 ม.ค. 2555	โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	ประสานงานเรื่อง การติวข้อสอบ	กำหนดการจัดติวข้อสอบ
15-17 กุมภาพันธ์ 2555	โรงเรียนคำบงเจริญสุข จัดกิจกรรมโครงการครูไทย หัวใจ ICT	ประชุมปฏิบัติการพัฒนา ความรู้ด้าน IT (ต่อ)	ประชุมปฏิบัติการพัฒนา ความรู้ด้าน IT
2-3 กุมภาพันธ์ 2555	โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	ประชาคมอาเซียน เพื่อ ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และเจตคติ ที่ดีต่อประเทศอาเซียน ได้แก่ ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม พม่า มาเลเซีย บรูไน ดารุสซาลาม สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์	โครงการพัฒนาผู้เรียนเพื่อ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มีการจัดกิจกรรมฐานความรู้ เกี่ยวกับประเทศอาเซียน คณะวิจัย จัดส่งนักศึกษา 10 คนต่อวัน เอกภาษา อังกฤษ ชั้นปีที่ 2 ไปเป็น วิทยากรพี่เลี้ยง ได้รับความ สำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งจาก ฝ่ายโรงเรียน และ นักศึกษา



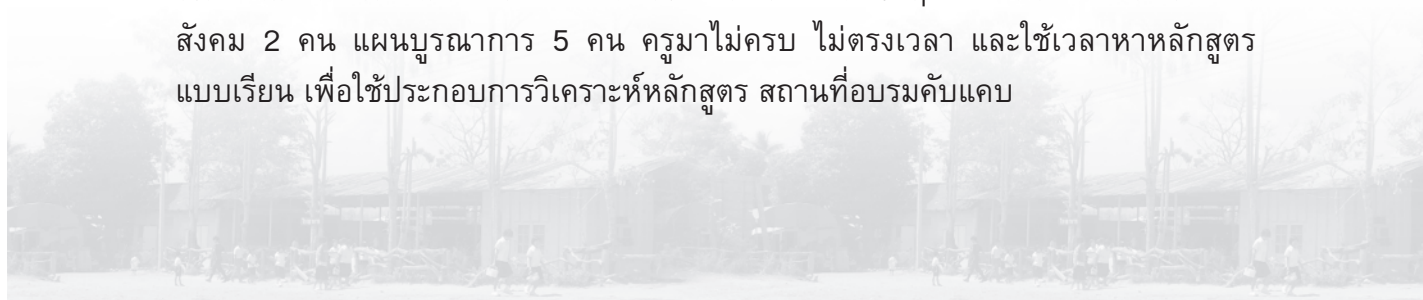
ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	โรงเรียน	เนื้อหา	ผลการปฏิบัติ
24 กุมภาพันธ์ 2555	โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	ข้อสอบที่นำมาทวนให้กับครู คือ ข้อสอบ ONET สาระ หลัก คือ ภาษาไทย ภาษา อังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และ สังคมศึกษา	กิจกรรมการทวนข้อสอบ ONET คณะวิจัย และทีม วิทยากร สาระหลัก 6 คน เข้าร่วมกิจกรรมการทวน ข้อสอบให้กับครู โดยเน้น หลักการวิเคราะห์ข้อสอบ
21-23 มีนาคม 2555	โรงเรียนบ้านนาปี	เนื้อหา	ประชุมปฏิบัติการการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ทีมวิทยากรประกอบด้วย วิทยากรสาระหลัก คือ สังคมศึกษา (ผศ.ดร. อภิชาติ รัตนโกเมศ) ภาษาอังกฤษ (รศ. ดร. ประยงค์ กลั่นฤทธิ์) ภาษาไทย (อาจารย์ กมลมาลย์ คำแสน) คณิตศาสตร์ (รศ. ศิริพร พัสตร) วิทยาศาสตร์ (รศ.ดร. วรัญญา จิระวิบูลวรรณ และ ดร. พัดดาวน นาใจแก้ว)
2-4 เมษายน 2555	โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	- การพัฒนาแผนการจัด การเรียนรู้แบบ Backward Design	
5-7 เมษายน 2555	โรงเรียนบ้านสร้างหลวง สร้างคำ	- การวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้	
2-4 พฤษภาคม 2555	โรงเรียนคำบางเจริญสุข	- การประเมินแผนการ จัดการเรียนรู้ - การประเมินพฤติกรรมการ เรียนรู้ของนักเรียน	

ผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามรูปแบบที่แต่ละโรงเรียนพัฒนาขึ้นนั้น สรุปเป็นรายโรงเรียน จาก
ข้อมูลการสะท้อนความคิดเห็นของครู วิทยากร นักวิจัย ในวันที่สองของการจัดประชุม
ปฏิบัติการ และ บันทึกอนุทินของครู และ นักวิจัย ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ประชุมปฏิบัติการวันที่ 5-6-7 เมษายน 2555

บริบททั่วไป มีครู 16 คน รวมผู้อำนวยการโรงเรียน ครูมาถิ่น 2-3 คน ครูสมักร
ใจเขียนแผนการสอนภาษาไทย 2 คน คณิตศาสตร์ 2 คน อังกฤษ 1 คน วิทยาศาสตร์ 2 คน
สังคม 2 คน แผนบูรณาการ 5 คน ครูมาไม่ครบ ไม่ตรงเวลา และใช้เวลาหาหลักสูตร
แบบเรียน เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์หลักสูตร สถานที่อบรมคับแคบ



บรรยากาศการเขียนแผน ส่วนมากคัดลอกจากแผนการสอนของสำนักพิมพ์ในท้องตลาด ไม่เข้าใจกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูเฉื่อยในตอนแรก ตอนบ่ายครูพิมพ์โครงสร้างหลักสูตรแต่ละกลุ่มสาระ วิทยากรสรุปและให้ข้อเสนอแนะ วันต่อไปวิทยากรบรรยายเรื่องการวัดและประเมินผล ตอนบ่ายครูเขียนข้อสอบเพื่อใช้เป็น Pre-test และ Post-test วิทยากรตรวจโครงสร้างหลักสูตรที่ครูเขียนให้ตรงกับแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ

ข้อสอบ ONET เป็นตัวชี้วัด โดยเฉพาะสังคมศึกษาในหน่วยเศรษฐกิจพอเพียง หลังจากได้รับการแนะนำ ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของวิทยากร และนำไปทดลองใช้ ตอนบ่าย ผู้อำนวยการโรงเรียนกลับจากประชุม รายงานให้ทราบถึงการที่ครูขะมักเขม้นพิมพ์แผนการจัดการเรียนรู้อย่างเอาใจใส่ และพยายามทำให้ดีที่สุด ครูดวงใจกลับจากอบรมอีกแห่งหนึ่ง พยายามทำแผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

เป้าหมาย ครูแต่ละคนในแต่ละกลุ่มสาระ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 5 แผน และสร้างข้อสอบเพื่อนำไปใช้ในการสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (Pretest และ Posttest) โดยมีนัดหมายตรวจแผนปลายเดือนเมษายน

ความรู้สึกก่อนเข้าประชุม ยังไม่เข้าใจว่า จะเอาอะไรไปปะติดปะต่อกับอะไร ตรงไหน และมองภาพยังไม่ออก ไปอบรมก็ดี จะได้เปลี่ยนบรรยากาศ

ความรู้สึกและความเข้าใจระหว่างเข้าร่วมประชุม ได้รับความรู้การจัดการทำหลักสูตร การนำหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระมาจัดทำโครงสร้าง เพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกัน เข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ และการจัดทำแผนการสอนแบบย้อนกลับ (Backward Design) มากยิ่งขึ้น

ครูเข้าใจแนวทางการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อนำไปสู่การเขียนแผนจัดประสบการณ์มากขึ้น ขั้นตอนและการบูรณาการกิจกรรม บางสาระวิชา วิทยากรแนะนำไม่ตรงกันทำให้ครูสับสน ต้องการขอแนะนำการเขียนแผนระดับปฐมวัยและวิเคราะห์หลักสูตรเฉพาะ

การทำแบบวัดและประเมินผลในระดับชั้นอนุบาล ยังเข้าใจไม่กระจ่างชัด อยากให้ติดตามการจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง และสอนเรื่องการทําวิจัยในชั้นเรียนเพิ่ม อยากเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียน เวลาในการฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอ

บรรยากาศทั่วไป ประทับใจวิทยากรทุกท่านที่เป็นกันเอง ให้ความรู้และคำแนะนำที่ครูสงสัยหรือมีปัญหา จนมีความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้

เมื่อสิ้นสุดการประชุม จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ทั้งด้านการพัฒนาตนเอง และการถ่ายทอดสู่เด็กให้ดีที่สุด



ผลการสะท้อนความคิดเห็นจากครูที่เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ในเบื้องต้นครูมีความวิตกกังวล ไม่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนแบบย้อนกลับ (Backward Design) หลังจากได้ลงมือปฏิบัติ พบว่า ครูได้รับการพัฒนาการจัดทำหลักสูตร มีการนำหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระมาจัดทำโครงสร้าง เพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกัน มีการปรับใช้ความรู้และข้อแนะนำจากวิทยากร มีความเข้าใจเนื้อหา การเขียนแผน องค์ประกอบของแผน การจัดประสบการณ์ โดยเฉพาะการนำมาตรฐานและตัวชี้วัด มากำหนดวัตถุประสงค์ มีความเห็นว่า รูปแบบการเขียนแผนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะ สั้น กระชับ และง่ายต่อการนำไปใช้ เมื่อเปรียบเทียบกับแผนของ สสวท. ที่มีรายละเอียดมาก

เมื่อสิ้นสุดการอบรม พบว่า ครูรู้สึกประทับใจและอยากเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียน มีความมั่นใจในการเขียนแผน และรู้สึกมีความสุขในการเรียน โดยให้ความเห็นว่าในการอบรม คณะวิทยากรเป็นกันเอง การอธิบาย กิจกรรมและเนื้อหาชัดเจน เป็นประโยชน์ และอยากเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการอีก และได้เสนอแนะให้ขยายระยะเวลาการอบรมเพิ่ม และต้องการข้อแนะนำการเขียนแผนในระดับปฐมวัยและการวิเคราะห์หลักสูตรรายวิชาเฉพาะด้าน วิทยากรติดตามการจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง ต้องการการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน และอยากให้แนะนำให้ครบตามกลุ่มสาระ และให้มีเอกสารตัวอย่างเป็นรายวิชา

ผลสะท้อนกลับการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

1. ครูภาษาอังกฤษยังเขียนแผนไม่เป็นและยังไม่เข้าใจ วิทยากรอธิบายเพิ่มเติมให้ครูเขียนเรียงตามลำดับตามแบบการเขียนแผนแบบย้อนกลับ (Backward Design) เขียนแผนให้ตรงกับหนังสือที่ครูใช้สอน

2. ครูเขียนแสดงความคิดเห็นในการจัดอบรมครั้งนี้ โดยการเขียนในสมุดบันทึก และถอดบทเรียน พบว่า ครูพยายามปรับเขียนแผนให้เข้ากับการเขียนแผนแบบย้อนกลับ แม้ว่าจะไม่เข้าใจมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด เมื่อได้รับการชี้แนะก็สามารถเขียนแผนได้ และมีความมั่นใจมากขึ้น ต้องการให้แผนที่เขียนสมบูรณ์และนำไปใช้ได้จริง ดีใจที่ได้เรียนรู้ นวัตกรรมใหม่ๆ

2. โรงเรียนบ้านวาปี ประชุมปฏิบัติการวันที่ 21-22-23 มีนาคม 2555

บริบททั่วไป จัดประชุมสองครั้งในโรงเรียน เพื่อวางแผนการประชุมปฏิบัติการ ครูไม่เข้าร่วมการประชุม 1 คน เพราะคุณแม่ป่วยผ่าตัดสมอง ผู้อำนวยการโรงเรียน เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการและประชุมประสานทุกครั้ง และขอให้เปลี่ยนแผนผังในการทำ SWOT ใน



ปี พ.ศ. 2554 จากปัญหานักเรียนทะเลาะวิวาท ให้แก้ไขเป็น ขาดแคลน และเนื่องจากบริบทของโรงเรียนมีนักเรียนร้อยละ 80 ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ จากปัญหา การหย่าร้าง และเป็นโรงเรียนชายขอบ นักเรียนส่วนมากมีผู้ปกครองเป็นคณงานอพยพทำให้มีปัญหาครอบครัวมาก ส่วนหนึ่งขาดเรียนบ่อย ส่วนครูไปอบรมบ่อยและไปช่วยราชการที่เขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่มีการบรรยาย เรื่อง เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการแนะนำเครื่องมือ ผู้อำนวยการโรงเรียนขอให้เพิ่มเติมในเรื่อง บันทึกหลังการสอนเป็นพิเศษ

ความรู้สึีก่อนเข้าร่วม คาดว่าจะได้รับการพัฒนาการเรียนรู จากผู้ทรงคุณวุฒิ คงจะมีความรู้เพิ่ม จะได้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน จากที่ทำแบบเก่าๆ ลูกศิษย์ คงจะเรียนดี เรียนเก่งขึ้นบางคนไม่ยอมเข้าร่วม แต่เกรงใจ อากาศร้อน ฝนฟ้าคะนอง หนักใจการเดินทางและการเข้าร่วม ครูบางคนอึดอัดมาก พะวงการจะรับเอาความรู้กับวิทยากร เกรงว่าจะเกิดความเครียด จะหนักใจ นับวันรอเวลาอยากจะทำรีบเข้าอบรม และคิดว่าอยากจะทำให้หมดวันไปเร็วๆ ไม่เคยเรียนการเขียนแผนมาก่อน หวั่นใจว่าจะทำไม่ได้

ความรู้สึกระหว่างเข้าร่วมประชุม พบว่า ผู้เข้าร่วมการประชุมมีความรู้สึกสุขใจ วิทยากรเป็นกันเอง สอนแบบตัวต่อตัว ให้คำแนะนำที่ดีในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ได้เพื่อนใหม่ ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจการเขียนแผนมากขึ้น และมั่นใจการทำงานที่มีทีมช่วยกันแบ่งปันความรู้ สบายใจ และได้ทราบแนวทางการวิเคราะห์เพื่อทำโครงสร้างรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด และได้เสนอความประสงค์อยากจะทำแผนการจัดการเรียนรู้ในทุกวิชา อยากให้วิทยากรร่วมจัดทำข้อสอบหรือเครื่องมือวัดผลประเมินผล เพื่อให้มีความชัดเจน เทียงตรงมากขึ้น และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมว่า อากาศร้อนมาก ทำให้อ่อนล้า ถ้าประชุมในห้องแอร์ ความคิดคงจะดีมาก และเสนอแนะว่าควรมีเบาะนั่งเดินทางหรือค่าพาหนะ

บรรยากาศทั่วไปของการประชุมเป็นอย่างไร ในการอบรมครูรู้สึกพึงพอใจในการจัดอบรมอย่างมาก สนุก อาหารอร่อย วิทยากรทุกท่านมีอรรถาัยดี นำความรู้และประสบการณ์ มาถ่ายทอดให้ผู้เข้าอบรมอย่างทั่วถึงแบบตัวต่อตัว ให้ความรู้ได้ดีมาก ให้ความเป็นกันเอง และให้ความกระจ่างในการเขียนแผน ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีเพื่อนช่วยกันคิด ได้รับความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรูแบบ Backward Design มาตรฐานการเรียนรู ตัวชี้วัด การเฉลี่ยเวลาเรียน หลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง



เมื่อสิ้นสุดการประชุม ท่านคิดว่าจะทำอย่างไรต่อไป จะนำความรู้ไปปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเอง และเอื้อต่อเด็กให้ได้รับผลประโยชน์ที่ดีต่อไป จัดทำแผนการเรียนการสอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์โครงสร้าง จัดทำแผนให้ครบทั้งภาคเรียน โดยยึดแผนที่ได้รับชี้แนะ/ปรับปรุงแล้วเป็นต้นแบบ ถ้าวิทยากรไม่ได้มาที่โรงเรียนของท่านอีก จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักสูตรเป็นแนวทาง ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน หรือ สอบถาม/ปรึกษาวิทยากร ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการสะท้อนความคิดเห็นจากครูที่เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ในเบื้องต้นครูมีความวิตกกังวล ไม่กระตือรือร้น บางรายไม่มีความประสงค์จะเข้ารับการอบรม หลังจากได้ลงมือปฏิบัติ พบว่า ครูได้รับการพัฒนาการจัดทำแผน มีการนำแผนบูรณาการที่เคยทำอบรมมาแล้ว นำมาปรับปรุงโดยใช้รูปแบบ Backward Design จนมีความเข้าใจมากขึ้นในเรื่อง มาตรฐาน ตัวชี้วัด การวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผน บันทึกหลังสอน

เมื่อสิ้นสุดการอบรม พบว่า ครูรู้สึกประทับใจและอยากเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียน มีความมั่นใจในการเขียนแผน และรู้สึกมีความสุขในการเรียน โดยให้ความเห็นว่าการอบรม คณะวิทยากรให้กำลังใจ ยึดตลอดแม้ว่าสภาพห้องอบรมจะร้อนและไม่เอื้อต่อการอบรม ได้รับความเมตตา การเตรียมตัวของวิทยากรดีมาก เนื้อหาหลัก และมีความเห็นว่าการอบรม ครูมีเจตคติเปลี่ยนไป และรู้สึกว่าเป็นโอกาสที่ดีที่ได้เข้าร่วมโครงการฯ กับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผลการสะท้อนความคิดเห็นจากวิทยากร

1. กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ครูพยายามนำมาตรฐาน ตัวชี้วัด ตามวัตถุประสงค์ เน้นความรู้ ไม่เน้นทักษะพิสัย และ จิตพิสัย กิจกรรมการเรียนรู้มีเนื้อหามาก ได้เสนอแนะว่า ควรใช้คำถามเกี่ยวกับสิ่งใกล้ตัวโยงเข้าสู่คณิตศาสตร์

2. วิทยากรรู้สึกพอใจและประทับใจมากกับจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม แม้ว่าสภาพอากาศจะร้อนมากไม่เหมาะกับการอบรม ผู้บริหารและคณะครูให้ความร่วมมือดีมาก ครูมีความตั้งใจสูงมาก ทำงานร่วมกัน ชักถามข้อสงสัยด้วยความสนใจ ครูได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นในการเขียนแผน ร่วมมือในการเขียนแผนแบบบูรณาการ เข้าใจเรื่องมาตรฐานมากขึ้น รู้สึกดีใจที่ได้เขียนแผนแบบการเขียนแผนแบบย้อนกลับ เข้าใจในการเขียนแผนมากยิ่งขึ้น ครูส่วนใหญ่ฟังด้วยความสนใจ เมื่อฟังจบแล้วครูเขียนแผนตามสาระที่ตัวเองสอน วิทยากรให้คำแนะนำ ตรวจสอบในแต่ละกลุ่มสาระ ทำให้ได้ตัวอย่างของแผนที่ดีในระดับหนึ่ง ตกลงกันว่าให้ครูแต่ละคนเขียนแผนในรายวิชาที่รับผิดชอบอย่างน้อย 5 แผน เพื่อให้วิทยากรช่วยตรวจแก้ไข และเพื่อนำไปทดลองใช้สอนจริงในภาคเรียนที่ 1 และมีเป้าหมายว่าอยากเขียนรายงานวิจัยเป็น



3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ประชุมปฏิบัติการวันที่ 2-3-4 เมษายน 2555

บริบททั่วไป ครูเข้ากลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และบูรณาการสำหรับชั้นประถมต้น ครูพิมพ์และใช้คอมพิวเตอร์ได้คล่องแคล่ว พร้อมทั้งจะทำตารางวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตร ครูเข้าใจง่าย ตั้งใจที่จะผลิตผลงาน ครูรู้จักแบ่งหัวข้อในแต่ละสาระได้ดี บางคนทำงานล่าช้าบ้าง พร้อมทั้งจะเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์ บางคนแยกไม่ออกว่าระหว่างมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ครูทำงานเป็นขั้นตอน และสามัคคีดี วิทยากรให้ทำข้อสอบเพื่อใช้ในการทดสอบก่อนหลัง จะได้เก็บคะแนนเพื่อเขียนรายงานวิจัยได้

ข้อสังเกต คือ มีคณะครูจากโรงเรียนใกล้เคียงขอเข้ารับการอบรมด้วย ทำงานจริงจัง น่าชื่นใจที่เห็นครูกระตือรือร้นในการเตรียมการก่อนเปิดเรียน ครูเข้าร่วมอบรมจำนวน 16 คน มีความตั้งใจสูงมาก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี การบริหารจัดการในโรงเรียนบ้านม่วง ดีมาก ผู้บริหารให้ความร่วมมือ เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ไม่เคยขาด และขอใบวุฒิบัตร

ความรู้สึกก่อนเข้าประชุม รู้สึกว่ายังไม่เห็นทางที่จะเขียนแผนการสอน ใช้แผนการสอนโดยไม่มีวิเคราะห์ ไม่ได้ศึกษาแผนที่ชัดเจนว่าแต่ละข้อเรื่องมันสอดคล้องกันหรือไม่

ความรู้สึกระหว่างเข้าร่วมประชุม พบว่า ครูผู้เข้าร่วมการประชุมเชื่อว่าการเขียนแผนการสอนเป็นสิ่งที่ควบคู่กันกับอาชีพ เข้าใจการวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตร การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระเนื้อหา และวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนการเรียนรู้แบบย้อนกลับ การเขียนแผนแบบบูรณาการ การเขียนจุดประสงค์และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีความเห็นว่า การฝึกปฏิบัติการเขียน และคำแนะนำชัดเจนดี ได้เรียนรู้เรื่อง การปรับชั่วโมงสอนให้เหมาะสม ขั้นตอนวิธีการ และเทคนิคในการสอนที่จะทำให้ให้นักเรียนได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่สอน และได้ความรู้เกี่ยวกับการบันทึกหลังสอน และได้เสนอแนะว่า 1) ควรใช้เวลามากขึ้น เนื่องจากธรรมชาติของแต่ละวิชาไม่เหมือนกัน บางครั้งการให้ความรู้ของวิทยากรไม่เหมือนกัน 2) ควรมีตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกสาระ และควรมีหลายๆ แผน ควรมีตัวอย่างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย 3) ควรให้ฝึกเขียนในกระดาษก่อน แล้วจึงพิมพ์ การฝึกปฏิบัติการควรทำทีละขั้นตอน และสงสัยว่า จำเป็นหรือไม่ว่าต้องเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

บรรยากาศทั่วไปของการประชุมเป็นอย่างไร รู้สึกอบอุ่นและดีใจ วิทยากรทุกท่าน มีประสบการณ์การทำงาน และเป็นกันเองมาก คุณสุหนุ่ ไม่ถือตัว เหมือนแม่ ไม่หวงความรู้ อยากให้วิทยากรเสนอแนะในเรื่องสื่อการเรียนรู้ให้มาก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูผู้ร่วมงาน และ คณะวิทยากร อยากได้นักศึกษาฝึกสอนสาขาปฐมวัยโดยตรง มาร่วมงานทุกด้าน



เมื่อสิ้นสุดการประชุม ท่านคิดว่าจะทำอย่างไรต่อไป จะนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน เยาวชน และประชาชนทั่วไป รวมถึงการพัฒนาตนเองด้วย อยากให้วิทยากรช่วยดูแล และให้คำแนะนำอย่างนี้ไปเรื่อยๆ

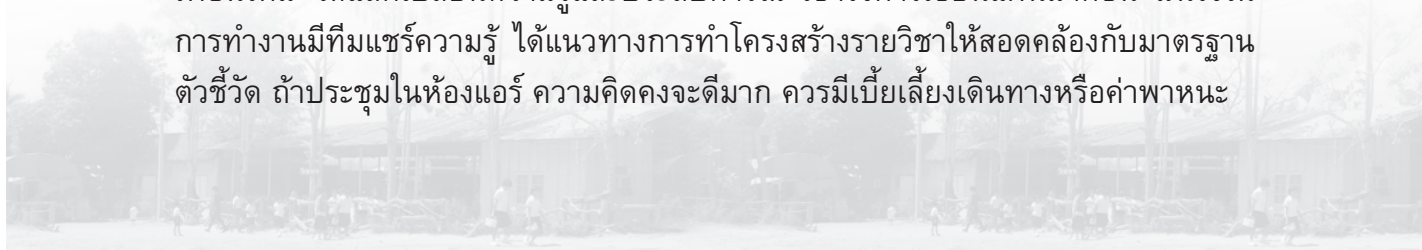
ผลการสะท้อนความคิดเห็นจากครูที่เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ผู้เข้าร่วมการอบรมเคยเป็นลูกศิษย์ การได้พบอาจารย์ที่เคยสอนเมื่อ 20 ปีที่แล้ว ในสมัยที่ยังเป็นนักศึกษา รู้สึกว่าอาจารย์มีความเป็นกันเอง และได้ร่วมกันทำแผน รู้สึกดีใจ อบอุ่น ได้เปลี่ยนพฤติกรรม ได้ความรู้ เข้าใจว่าแผนการสอนเป็นหัวใจ เป็นชีวิตของความเป็นครู และได้พยายามมาโดยตลอด

4. โรงเรียนหนองกุงวังแสง

บริบททั่วไป โรงเรียนหนองกุงวังแสง NT อยู่ในระดับกลาง นักเรียนช่วงชั้นที่ 1 อ่านหนังสือไม่ค่อยได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนป่วยหนัก และเสียชีวิตในช่วงก่อนการอบรมเล็กน้อย ครูขาดขวัญและกำลังใจ และเป็นโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 4 อยู่ห่างกันไม่มากจากโรงเรียนคำบางเจริญสุข จึงตกลงจัดการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกัน โดยใช้สถานที่ของโรงเรียนคำบางเจริญสุข บรรยากาศในวันประชุมปฏิบัติการ อากาศร้อนจัดทั้งสามวัน ไฟฟ้าดับสามวันติดต่อกัน ครูโรงเรียนหนองกุงมีจำนวน 12 คน ครูโรงเรียนนี้มองการประชุมเป็นการผ่อนคลาย แต่งกายตามสบาย สวมรองเท้าแตะ กางเกงยีน เข้าอบรมตอนเช้า ช่วงบ่าย หลังการรับประทานอาหาร ครูส่วนมากหายไปจากการประชุม เนื่องจากอากาศร้อนจัดมาก เหตุการณ์ในวันต่อมา ครูขาดความสนใจที่จะเข้าประชุม โดยเฉพาะ ช่วงบ่าย มีครูร่วมประชุมไม่ถึงครึ่งหนึ่งของครูในโรงเรียนทั้งสอง โดยเฉพาะ โรงเรียนหนองกุงวังแสง เหลือครูเพียงสองคนในภาคบ่ายวันที่สาม

ความรู้สึกก่อนเข้าประชุม คาดว่าจะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ จากผู้ทรงคุณวุฒิ คงจะมีความรู้เพิ่ม จะได้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน จากที่ทำแบบเก่าๆ ลูกศิษย์คงจะเรียนดี เรียนเก่งขึ้น ครูบางคนไม่อยากจะร่วมแต่เกรงใจ อากาศร้อน ฝนฟ้าคะนอง หนักใจการเดินทางและการเข้าประชุม

ความรู้สึกระหว่างเข้าร่วมประชุม ร้อนมาก ดีใจที่มา อึดอัด ไม่รู้ว่าอบรมอะไร สอนอนุบาลมาอยู่กลุ่มบูรณาการ การเขียนแผนที่ผ่านมา ได้ความรู้มากขึ้น ผ่านการวิพากษ์ วิทยากรเป็นกันเอง สอนแบบตัวต่อตัว ให้คำแนะนำในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ได้ เพื่อนใหม่ ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เข้าใจการเขียนแผนมากขึ้น มั่นใจในการทำงานมีทีมแชร์ความรู้ ได้แนวทางการทำโครงสร้างรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด ถ้าประชุมในห้องแอร์ ความคิดคงจะดีมาก ควรมีเบาะนั่งเดินทางหรือค่าพาหนะ



บรรยากาศทั่วไปของการประชุมเป็นอย่างไร ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีเพื่อนช่วยกันคิด เป็นกันเองทำให้การถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจยิ่งขึ้น อากาศร้อน เมื่ออยากทำอะไรใหม่ๆ ทำตอนปิดเทอม จำใจต้องมา ได้คิดเตือนใจจาก ผอ. เขตเริ่มปรับความคิดใหม่

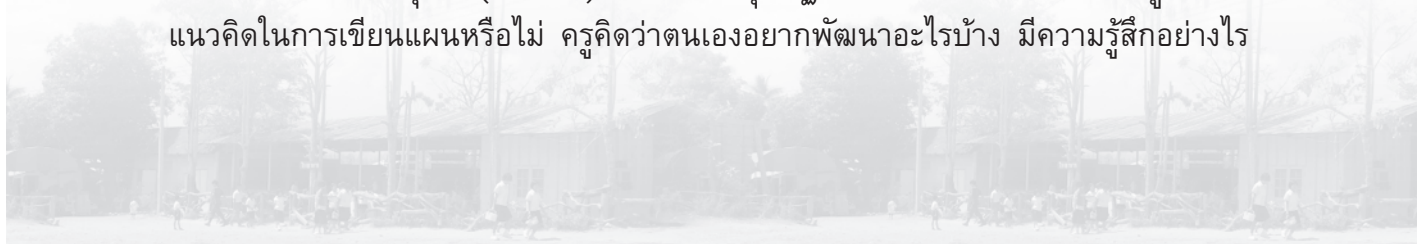
เมื่อสิ้นสุดการประชุมท่านคิดว่าจะทำอย่างไรต่อไป จะนำความรู้ไปปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเอง และเอื้อต่อเด็กให้ได้รับผลประโยชน์ที่ดีที่สุดต่อไป จะดำเนินการจัดทำแผนการเรียนการสอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์โครงสร้าง แล้วจะจัดทำแผนให้ครบทั้งภาคเรียน โดยยึดแผนที่ได้รับชี้แนะ/ปรับปรุงแล้ว เป็นต้นแบบ ยึดหลักสูตรการศึกษา (๒๕๕๖ และ ฉบับปรับปรุง) เป็นแนวทาง ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ปรัชญาเพื่อนร่วมงาน หรือไม่ สอบถาม/ปรึกษาวิทยากร ที่ม.ราชภัฏ

ข้อสังเกต มีเหตุผลหลายประการที่ทำให้การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการไม่บรรลุผล โดยสมบูรณ์ เพราะ ครูบางคนมาร่วมประชุมครั้งแรกเท่านั้น ครูบางคนมานั่งฟัง แต่ไม่ผลิตผลงาน ครูหลายคนเขียนแผนได้ แต่ในเรื่องการจัดกิจกรรมมีปัญหา สับสน ไม่เข้าใจ ครูบางคนลืมนำองค์ประกอบของแผน ไม่มีการวัดและประเมินผล ครูไม่ตรงต่อเวลา มาสาย ไม่รู้สึกผิด แสดงให้เห็นถึงการขาดความเอาใจใส่ ไม่ตระหนักในหน้าที่ คุยกัน ครูทำกิจกรรมส่วนตัว

ผลการสะท้อนความคิดเห็นจากครูที่เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ในเบื้องต้น ครูมีความรู้สึกขัดแย้ง ด้วยมีภาระมากเกินไป คิดว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้ไม่ได้จัดขึ้นจากการวิเคราะห์ความต้องการของครู ภายหลังจากอบรม พบว่า ครูรู้สึกดีใจที่ได้เขียนแผน ได้ความรู้เพิ่มขึ้น มีต้องการเขียนแผนแบบบูรณาการ รู้สึกดีที่วิทยากรเป็นกันเอง สอนตัวต่อตัว นำความรู้มาเผยแพร่ ได้รับความรู้เพิ่ม ได้มองเห็นวิทยาการใหม่ๆ หลังจากอบรมแล้วได้มีแนวความคิดใหม่ จะพยายามทำต่อไป แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูและเพื่อนร่วมงาน

5. โรงเรียนคำบงเจริญสุข ประชุมวันที่ 2-4 พฤษภาคม 2555

บริบททั่วไป โรงเรียนคำบงเจริญสุขและโรงเรียนหนองกุงวังแสง เป็นโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 4 และอยู่ใกล้ จัดการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกัน โดยใช้สถานที่โรงเรียนคำบงเจริญสุข ครูโรงเรียนคำบงมี 20 คน มีผล NT สูงได้รับการยอมรับจากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 4 ผู้อำนวยการโรงเรียนประชุมครูล่วงหน้า 1 วัน เพื่อเตรียมการ วิทยากรให้อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมเขียนบันทึกอนุทิน (Journal) ว่าการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้เป็นอย่างไร ครูเปลี่ยนแนวคิดในการเขียนแผนหรือไม่ ครูคิดว่าตนเองอยากพัฒนาอะไรบ้าง มีความรู้สึกอย่างไร



บรรยากาศในวันประชุมปฏิบัติกร อากาศร้อนจัดมากทั้งสามวัน ไฟฟ้าดับสามวันติดต่อกัน ทำให้ครูหลายคนที่ตั้งใจเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในตอนกลางคืนทำไม่ได้ ครูมามากในช่วงเช้าของวันแรก ซึ่งเป็นวันที่มีศึกษานิเทศก์มาร่วมพิธีเปิด ส่วนใหญ่เป็นครูจากโรงเรียนคำบงเจริญสุข มีครูส่วนน้อยมาจากโรงเรียนหนองกุงวังแสง ในช่วงบ่ายหลังการรับประทานอาหาร ครูส่วนมาก หายไปจากการประชุม เนื่องจากอากาศร้อนจัดมาก เหตุการณ์ในวันต่อมา ครูขาดความสนใจที่จะเข้าประชุม โดยเฉพาะช่วงบ่าย มีครูร่วมประชุมไม่ถึงครึ่งหนึ่งของครูในโรงเรียนทั้งสอง ครูแกนนำของโรงเรียนจะมาแต่เช้า ทำการบ้าน แต่ไม่กล้าแสดงความเป็นผู้นำเพราะอ่อนอาวุโส

ความรู้สึกก่อนเข้าประชุม ได้รับการติดต่อ ก่อนปิดภาคเรียนที่ 2 จาก อาจารย์ จะอบรมเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ปรึกษากับคณะ เห็นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์กับครูมาก จากโมเดลมิตรสัมพันธ์ จนได้พัฒนาบุคลากร กิจกรรมโครงการครูไทยหัวใจ ICT อากาศร้อนมาก หนักใจเกรงว่าจะไม่มีสมาธิ เกรงว่าจะตอบคำถามไม่ได้ กังวลสุขภาพไม่ดี อยากรัก เบื่อ เนื่องจากเข้าอบรมลูกเสือ 8 วัน ยังเหนื่อย แล้วประชุมต่อ จึงอยากรัก ไม่อยากเข้าประชุม

ความรู้สึกระหว่างเข้าร่วมประชุม ได้คิดเตือนใจในความเป็นครูจาก ผู้อำนวยการเขต วิทยากรมีความตั้งใจ เกิดสำนึกที่ดีต่อการอบรม อย่างจริงใจ ไม่เบื่อแม้อากาศร้อน ได้รับความรู้เรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับที่กำลังเป็นที่นิยม จึงยินดีมาก

ความเข้าใจ/ตรงตามต้องการไหม เข้าใจมากขึ้น ได้ทบทวน ชัดเกล้าความรู้ ได้รับความรู้ใหม่ ได้ความรู้ใหม่ ตรงตามความต้องการมาก เพราะเป็นสิ่งที่ตนเองจะต้องนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่แล้ว

ต้องการให้แก้ไข/เสริม เรื่องใด/อย่างไรบ้าง อยากรักให้อาจารย์นำแผนมาให้ดูทุกระดับชั้นที่เขียนแผนการสอน แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบมากเกินไป ห้องประชุมที่มีอากาศเย็นคงดี ควรมีเบาะนั่งเดินทางหรือคำพาหะ เนื่องจากบางคนมาจากอุดร

บรรยากาศทั่วไปของการประชุมเป็นอย่างไร ได้รับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นกลุ่ม มั่นใจมากขึ้น วิทยากรเป็นกันเอง มีความตั้งใจ วันแรกอากาศร้อนอบอ้าวมาก วันที่สองดีขึ้น ห้องประชุมโล่งดี

เมื่อสิ้นสุดการประชุมท่านคิดว่าจะทำอย่างไรต่อไป จะนำความรู้ใหม่ มาพัฒนา/ปรับปรุงงานการเรียนการสอนต่อไป และทำแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้อง/มั่นใจ และจะนำไปใช้กับนักเรียนให้มากที่สุด จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปตามแนวทางของหลักสูตรการศึกษา (ฉบับปรับปรุง 2551 ต่อไป)



ผลการสะท้อนความคิดเห็นจากครูที่เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ในเบื้องต้น ครูมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการอบรม กลัวว่าจะร้อน อึดอัด หนักใจเพราะอายุมาก สุขภาพไม่ดี เครียด ให้ความเห็นว่าการศึกษาเปลี่ยนบ่อย ครูปรับไม่ทัน ครูสอนไม่เป็น เพราะหลักสูตรเปลี่ยน ครูต้องไปอบรมอยู่เรื่อย ภาระงานมากขึ้น สิ่งแวดล้อม มีอินเทอร์เน็ต เกมส์ ทำให้เยาวชน ปฏิบัติตัวในทางที่ผิด ภายหลังจากการอบรมพบว่า ครูมีวิสัยทัศน์ว่า วิทยากรใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ดี จากสมัยโบราณ ต้องคัดลอก แต่ปฏิบัติจริง ได้ความรู้เพิ่มเติม วิทยากรสอนตัวต่อตัว ภาคภูมิใจในความดี ให้ความสนใจ เป็นกันเอง ไม่เครียด นำไปถ่ายทอดได้ ให้คำอธิบายได้ชัดเจน เข้าใจมากขึ้น ได้เสนอให้ขยายเวลาการอบรม และอยากได้เทคนิคใหม่เป็นขั้นตอน จะนำไปเขียนแผน แต่ละวิชา และจะนำไปสอนจริง ถ้ามีปัญหาใดจะโทรไปหาอาจารย์

ผลการสะท้อนความคิดเห็นจากวิทยากร พบว่า บรรยากาศในวันประชุมปฏิบัติการ อากาศร้อนจัดมากทั้งสองวัน ไฟฟ้าดับสองวันติดต่อกัน ทำให้ครูหลายคนที่ตั้งใจจะทำงานเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในตอนกลางคืนทำไม่ได้ ครูบางคนเขียนแผนได้ด้วยความเข้าใจ ทั้ง มาตรฐาน ตัวชี้วัด และวัตถุประสงค์ แต่ติดตรงวิธีสอนที่ยังเป็นการสอนแบบเดิม

การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร

หลังกิจกรรมการทบทวนรูปแบบ และ การจัดกิจกรรมพัฒนาครู ผู้บริหาร และ นักเรียน ในระยะก่อนปิดภาคเรียนที่ 2/2554 และระยะปิดภาคเรียนฤดูร้อน คณะนักวิจัยได้วางแผนในการติดตาม ตรวจสอบและนิเทศแบบกัลยาณมิตร ดังมี กำหนดการในตารางที่ 4.3

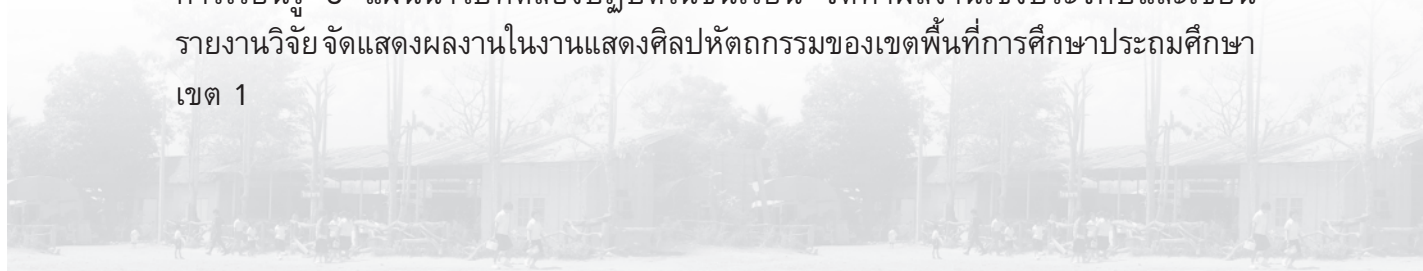


ตารางที่ 4.3 การติดตาม ตรวจสอบและนิเทศแบบกัลยาณมิตร

วัน/เดือน/ปี	โรงเรียน	เนื้อหา	ผลการปฏิบัติ
11 พฤษภาคม 2555	โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง	เยี่ยมโรงเรียน เพื่อ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคณะผู้วิจัย	มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้น พบว่า มีครูส่วนหนึ่งไม่ส่งแผนการจัดการเรียนรู้
15 พฤษภาคม 2555	โรงเรียนบ้านนาปี	เยี่ยมโรงเรียน เพื่อ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคณะผู้วิจัย	มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้น พบว่า มีครูส่วนหนึ่งไม่ส่งแผนการจัดการเรียนรู้
20 มิถุนายน 2555	โรงเรียนสร้างหลวงสร้างคำ	เยี่ยมโรงเรียน เพื่อ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคณะผู้วิจัย	มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้น พบว่า มีครูส่วนหนึ่งไม่ส่งแผนการจัดการเรียนรู้
11 กรกฎาคม 2555	โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง และ โรงเรียนบ้านนาปี	เยี่ยมโรงเรียน เพื่อ ติดตามประเมินผล โดยคณะผู้วิจัย และ คณะติดตามผลจาก สภาการศึกษา (คุณสำเนา เนื้อทองและคณะ)	มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้น พบว่า มีครูส่วนหนึ่งไม่ส่งแผนการจัดการเรียนรู้
12 กรกฎาคม 2555	โรงเรียนคำบงเจริญสุขและโรงเรียนหนองกุงวังแสง	เยี่ยมโรงเรียน เพื่อ ติดตามประเมินผล โดยคณะผู้วิจัย และ คณะติดตามผลจาก สภาการศึกษา (คุณสำเนา เนื้อทองและคณะ)	มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้น พบว่า มีครูโรงเรียนคำบงเจริญสุขไม่ส่งแผนการจัดการเรียนรู้

การติดตาม ตรวจสอบและนิเทศแบบกัลยาณมิตร พบข้อสรุป ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ โรงเรียนได้พัฒนารูปแบบ PDCA ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ครูฉวี และครูดวงใจ เป็นครูแกนนำ คณะครูร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ 5 แผนนำไปทดลองปฏิบัติในชั้นเรียน จัดทำผลงานเชิงประจักษ์และเขียนรายงานวิจัย จัดแสดงผลงานในงานแสดงศิลปหัตถกรรมของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

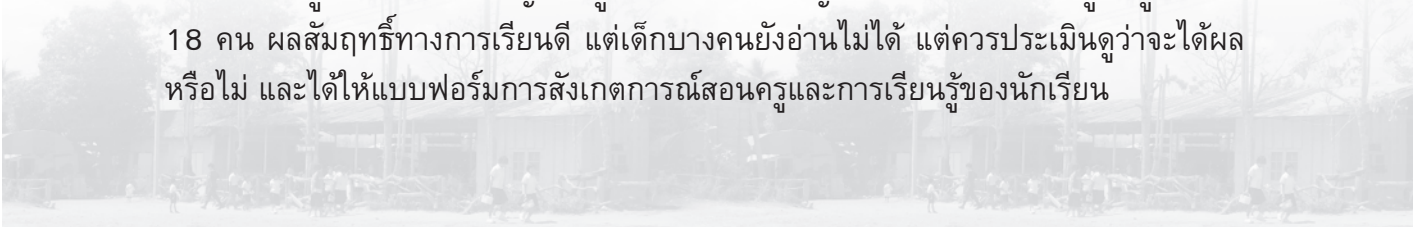


2. โรงเรียนบ้านวาปี ผู้บริหารและคณะครูได้จัดโปสเตอร์แสดงรูปแบบของโรงเรียนที่ได้พัฒนาขึ้น กิจกรรมที่มี คือ ลูกเสือ มีกิจกรรมเข้าค่าย อยากทำค่ายภาษาอังกฤษเพื่อต้อนรับอาเซียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง มีความคิดริเริ่มดี และมองเห็นประโยชน์อย่างมากในการเข้าร่วมโครงการนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะตรวจสอบกิจกรรมต่างๆ ที่ครูต้องทำเพื่อยกระดับความสามารถของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระ และคาดหวังจะให้ครูได้เขียนรายงานวิจัยจากการทดลองใช้แผน 5 แผน ซึ่งจะได้นัดหมายต่อไปในตอนปิดเทอม

3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์อันดีมากทำงานร่วมมือกันที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนครบวงจร นรินทร์ เป็นครูแกนนำในการจัดกิจกรรม โดยชักนำคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมโรงเรียนพัฒนารูปแบบ PREDA MODEL ลงมือช่วยกันทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการนิเทศภายใน จัดสัปดาห์อาเซียน โดยมีนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีมาช่วยดำเนินกิจกรรม ผลปรากฏว่า นักเรียนสนุกสนานจากการเข้าค่ายอาเซียนและได้รับความรู้จากกิจกรรม นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านในการสร้างหอประชุมโรงเรียนผ่านการประเมินของ สมศ. รอบ 3 คะแนน ONET ผ่านพอใช้ มีโครงการด้วยรักและห่วงใย เลี้ยงปลา หมู ปลูกผักในสมเด็จพระเทพฯ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายใน โดยผลัดกันสังเกตการณ์สอนและจดบันทึกดีมาก

4. โรงเรียนหนองกุงวังแสง ได้ผู้บริหารคนใหม่ คือ ผู้อำนวยการบุญเลี้ยง วงษ์แก้ว ปีนี้จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ผู้บริหารให้ความสนใจในโครงการนี้ จากที่เคยอบรมการเขียนแผนเวลาให้ครูได้สะท้อนความคิดต่อการจัดอบรมว่าเวลาที่วิทยากรมาให้การอบรมไม่ถามความเห็นของครูในโรงเรียนก่อน เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัดเมื่อมีผู้อำนวยการโรงเรียนคนใหม่ บรรยายภาพการทำงานของคุณเปลี่ยนไปมาก สนใจมาร่วมฟัง ผู้อำนวยการจดบันทึกและให้ความสำคัญในการพัฒนาครู เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อบรมและให้คำแนะนำแก่คณะครู ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เช่น ครูวชิราภรณ์ แม็ตติอบรมที่อื่น แต่ได้ศึกษาและติดตามถามครูที่เข้าอบรม และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้วิทยากรตรวจ ครูดีใจที่ได้รับวุฒิบัตร และมีแผนการที่จะทดลองใช้แผน 5 แผนและเขียนรายงานวิจัย

5. โรงเรียนคำบงเจริญสุข รองผู้บริหารและครูพิเศษให้การต้อนรับ ครูโรงเรียนนี้ไม่ทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ โดยอ้างว่ามีแผนอยู่แล้ว ไม่อยากทำงานเพิ่ม เพราะเป็นภาระ ในการอบรมคอมพิวเตอร์มีครูเข้าอบรม 3-4 คนเท่านั้น อบรมในตอนเย็น การพัฒนาครูในโรงเรียนนี้มีปัญหา ครูไม่เห็นความสำคัญของโครงการพัฒนาครู มีครูทั้งหมด 18 คน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี แต่เด็กบางคนยังอ่านไม่ได้ แต่ควรประเมินดูว่าจะได้ผลหรือไม่ และได้ให้แบบฟอร์มการสังเกตการณ์สอนครูและการเรียนรู้ของนักเรียน



กิจกรรมการดำเนินงานของโครงการตามแผนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ พบการเปลี่ยนแปลงในความคิดเห็น ความเข้าใจ และ การปฏิบัติของครูที่เห็นร่องรอยว่าจะส่งผลให้เกิดกับการจัดการเรียนรู้ ดังการสะท้อน ความคิดเห็นในส่วนกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ

2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นผลการประชุมปฏิบัติการ มีครูในโรงเรียน เป้าหมาย 4 แห่งที่เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในสาระที่ตนเองจะต้องสอน และส่งแผนให้ วิทยากรประเมิน นำกลับไปแก้ไข และ สัญญาว่าจะนำแผนที่ตนเองพัฒนาขึ้นไปใช้สอนจริง การติดตามผล คือ มีแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูให้ครูจับคู่กับประเมินแผน เป็นการนิเทศภายใน

3. การนิเทศติดตามผล มีการวางแผนการนิเทศติดตามผลตลอดระยะเวลาใน การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน ขนาดเล็ก การประเมินผล มีร่องรอยว่าจะส่งผลการพัฒนาครูและผู้บริหาร ดังในการ สะท้อนความคิดเห็นระหว่างการประชุมปฏิบัติ และ การเขียนอนุทิน ซึ่งจะมีการวิเคราะห์ ให้ชัดเจนในรายงานฉบับสมบูรณ์

4. การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศโดยให้ครูจับคู่กับเพื่อนครู เพื่อ ประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้ของครูและพฤติกรรมครูและพฤติกรรมของนักเรียน

การติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการนำแผนพัฒนาครู และผู้บริหารไปปฏิบัติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลของการวิจัยในระยะติดตามผล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมครูและผู้บริหาร ด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 3 ผลสรุปการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี



**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรม
 การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้
 ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ในแต่ละโรงเรียน ดังตาราง
 ที่ 4.4 - 4.8

ตารางที่ 4.4 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้
 แบบย้อนกลับ โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่ตอบ
1.	ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ	4 (40%)	5 (50%)	1 (10%)
2.	ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้	4 (40%)	5 (50%)	1 (10%)
3.	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด	8 (80%)	1 (10%)	1 (10%)
4.	ผู้เรียนสรุปความรู้	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)
5.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้	9 (90%)	0 (0%)	1 (10%)
6.	ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น ทดลอง	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)
7.	ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	5 (50%)	4 (40%)	1 (10%)
8.	ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน	6 (60%)	3 (30%)	1 (10%)

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้เรียนได้ใช้สื่อ
 อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะ
 กระบวนการคิด และ ผู้เรียนสรุปความรู้ ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ
 การสืบค้น ทดลอง ส่วนพฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่ม
 อย่างเป็นระบบ ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้



จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนร่วมมือระหว่างทำกิจกรรมอย่างมีระบบ เข้ากลุ่มตามใจชอบ และร่วมมือกันหาคำตอบ วางแผนโครงการ และ ปฏิบัติงานตามใบความรู้ที่ได้รับร่วมกัน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ประธานและเลขานุการกลุ่ม จากนั้นจึงสรุปการทำกิจกรรมผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการคิด เช่น การคำนวณ บวก ลบ การคิดสังเคราะห์ การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การจินตนาการสิ่งที่อ่าน ตั้งคำถามเชื่อมโยงความรู้อีกและทำแบบทดสอบก่อนและหลังเรียน สรุปความรู้จากแหล่งต่างๆ เช่น เนื้อเรื่องที่เรียน บทความที่อ่าน อภิปรายและสรุปโดยเลขากลุ่ม จากการสังเกตพบว่า ผู้เรียนใช้สื่อ เช่น วิดิทัศน์ ใบความรู้ บัตรคำ และหนังสือแบบเรียน สร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมด้วยการค้นคว้าหาข้อมูลในหนังสือ ปฏิบัติกิจกรรมสืบค้นหาคำตอบ การลงมือปฏิบัติจริง การอ่านตามคำบอก และการทำงานกลุ่ม ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็น โดนสมาชิกกลุ่มแสดงข้อคิดเห็นและยอมรับข้อคิดเห็นของสมาชิกอื่น ผลงานผู้เรียน คือ แบบทดสอบ ใบความรู้ การบ้าน เป็นต้น

ตารางที่ 4.5 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้
แบบย้อนกลับ ของโรงเรียนบ้านวาปี

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ	7 (70%)	3 (30%)
2.	ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้	4 (40%)	6 (60%)
3.	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด	10 (100%)	0 (0%)
4.	ผู้เรียนสรุปความรู้	8 (80%)	2 (20%)
5.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้	9 (90%)	1 (10%)
6.	ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น ทดลอง	9 (70%)	1 (20%)
7.	ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	6 (60%)	4 (40%)
8.	ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน	6 (60%)	4 (40%)



จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาได้แก่ ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และ ผู้เรียนสรุปความรู้ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80 พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40

จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนร่วมมือกันทำกิจกรรมเป็นคู่ตามใบงาน มีการใช้ทักษะกระบวนการคิด การคำนวณหน้าชั้นเรียน การทำกิจกรรมกลางแจ้ง การแต่งประโยค การอ่านสังเคราะห์ความรู้ สรุปจากสื่อสิ่งพิมพ์ ผู้เรียนใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ เช่น กระดานดำ หนังสือ ใบความรู้ และใบงาน มีการสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมและฝึกทักษะกระบวนการคิด ด้วยการร้องเพลงประกอบท่าทาง ทำแบบฝึกหัด สืบค้นข้อมูลในหนังสือและคอมพิวเตอร์ สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับอาณาจักรในประเทศไทย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็น โดยอ่านเนื้อหาและอธิบายสรุป ตั้งคำถามและวิเคราะห์หาคำตอบ ทำผลงานในใบความรู้ ใบงาน และ แบบฝึกหัด

ตารางที่ 4.6 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้
 แบบย้อนกลับ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ	1 (10%)	9 (90%)
2.	ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้	1 (10%)	9 (90%)
3.	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด	9 (90%)	1 (10%)
4.	ผู้เรียนสรุปความรู้	6 (60%)	4 (40%)
5.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
6.	ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น ทดลอง	3 (30%)	7 (70%)
7.	ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	9 (90%)	1 (10%)
8.	ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน	7 (70%)	3 (30%)



จากตารางที่ 4.6 พบว่า พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาได้แก่ ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ส่วนพฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุดได้แก่ ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้ เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ และ ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10

จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการคิดคำนวณตามแบบฝึกหัด การบอกหน้าที่คำในประโยค การแยกแยะลักษณะ ตอบคำถามที่เชื่อมโยงความรู้เดิม การนึกภาพจากความทรงจำ สรุปเนื้อหาลงในสมุด ใช้สื่อการเรียนรู้ คือ หนังสือแบบเรียน ทดลองใช้กระดาษลิตมัส วาดรูปทรงในกระดาษ คำนวณเอกสารและหนังสือ มีส่วนร่วมในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็น ชักถาม ตอบ แสดงความคิดเห็นในปรากฏการณ์ อธิบายสิ่งที่ครูยกตัวอย่าง และมีผลงาน เช่น การแต่งประโยค คัดไทย และ ชิ้นงานทางประวัติศาสตร์

ตารางที่ 4.7 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้
แบบย้อนกลับ โรงเรียนหนองกุงวังแสง

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ	6 (60%)	4 (40%)
2.	ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้	5 (50%)	5 (50%)
3.	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด	8 (80%)	2 (20%)
4.	ผู้เรียนสรุปความรู้	6 (60%)	4 (40%)
5.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้	7 (70%)	3 (30%)
6.	ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น ทดลอง	8 (80%)	2 (20%)
7.	ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	8 (80%)	2 (20%)
8.	ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน	10 (100%)	0 (0%)



จากตารางที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้เรียนทำผลงาน/
 ชิ้นงาน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้
 ทักษะกระบวนการคิด ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น
 ทดลอง และผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล มีจำนวน 8 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 80 ส่วนพฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น
 และออกแบบการเรียนรู้ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50

จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนร่วมมือกันทำกิจกรรม โดยแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ
 ตามกิจกรรม เช่น ร่วมกันหาสำนวนไทย วางแผนพิจารณาสำนวนไทยให้สอดคล้องกับ
 คำถาม หรือ ศึกษาค้นคว้าร่วมกันในกลุ่ม ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการคิดแก้โจทย์ปัญหา
 คณิตศาสตร์ คิดหาคำตอบในเรื่องอื่น มีการสรุปความรู้จากแหล่งอื่น ตรวจสอบคำตอบร่วมกัน
 สื่อการเรียนรู้มีกระดานดำ และบทเรียนในแบบฝึกหัด ผู้เรียนสร้างความรู้จากการสืบค้น
 ข้อมูลจากหนังสือ ไม่ได้ทำกิจกรรม มีส่วนร่วมในการอภิปราย ค้นหาคำตอบที่ครูถาม และ
 แสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม ตั้งคำถามเกี่ยวกับสำนวน ผลงานนักเรียน คือ สมุดเล่มเล็ก
 แบบฝึกหัด การอภิปรายผลและการบ้าน

ตารางที่ 4.8 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้
 แบบย้อนกลับ โรงเรียนคำบงเจริญสุข

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่ตอบ
1.	ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ	5 (71.4%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)
2.	ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้	3 (42.9%)	2 (28.6%)	2 (28.6%)
3.	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด	5 (71.4%)	0 (0%)	2 (28.6%)
4.	ผู้เรียนสรุปความรู้	3 (42.9%)	2 (28.6%)	2 (28.6%)
5.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
6.	ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น ทดลอง	5 (71.4%)	0 (0%)	2 (28.6%)
7.	ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
8.	ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน	3 (42.9%)	2 (28.6%)	2 (28.6%)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้เรียนได้ใช้สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้ ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาได้แก่ ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น ทดลอง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 และและพฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้ ผู้เรียนสรุปความรู้ และ ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียน เรียนร่วมกันในห้องเรียน แบ่งกลุ่มคละความสามารถเพื่อค้นคว้าหาข้อมูล ทดสอบ ร่วมมือกันวางแผนการทดลองและศึกษางานตามวิดิทัศน์ มีการใช้ทักษะกระบวนการคิดในการทดลอง บันทึกผล และทำข้อสอบทดสอบความรู้ แสดงความคิดเห็น ร่วมกันระบายนีภาพ สรุปความรู้จากแหล่งต่างๆ ตรวจสอบคำตอบร่วมกัน สื่อการเรียนรู้ได้แก่ ชุดการเรียนรู้จากโรงเรียนไกลกังวลผ่านการถ่ายทอดสดทางดาวเทียม ผู้เรียนสร้างความรู้จากการทำกิจกรรม การหาความรู้ การปั้นผลงานจากดิน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอภิปราย หาคำตอบ และแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ผลงานนักเรียน คือ ผลงานการทดลอง และมีจุดมุ่งหมายในการทำเป็นโครงการต่อไป

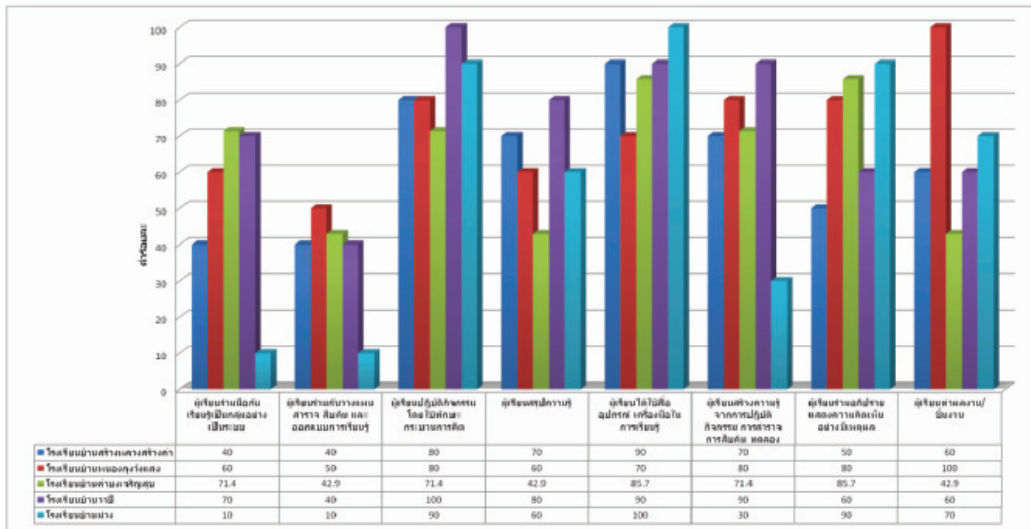
จากตารางที่ 4.4-4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 โรงเรียน นำมาเปรียบเทียบกับตารางที่ 4.9 และ ภาพที่ 4.3



ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

ที่	รายการพฤติกรรม	โรงเรียน บ้าน สร้างหลวง สร้างคำ	โรงเรียน บ้านวาปี	โรงเรียน บ้านม่วง ประชา บำรุง	โรงเรียน หนองกุง วังแสง	โรงเรียน คำบง เจริญสุข	ค่าเฉลี่ย
1.	ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้ เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ	40	70	10	60	71.4	50.48
2.	ผู้เรียนร่วมกันวางแผน สำรวจ สืบค้น และ ออกแบบการเรียนรู้	40	40	10	50	42.9	36.98
3.	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้ทักษะกระบวนการคิด	80	100	90	80	71.4	84.88
4.	ผู้เรียนสรุปความรู้	70	80	60	60	42.9	65.38
5.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้	90	90	100	70	85.7	88.14
6.	ผู้เรียนสร้างความรู้จาก การปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ การสืบค้น ทดลอง	70	70	30	80	71.4	65.48
7.	ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	50	60	90	80	85.7	74.54
8.	ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน	60	60	70	100	42.9	68.18





ภาพที่ 4.3 แผนภูมิเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรเรียนรู้
 ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

จากตารางที่ 4.9 และภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 โรงเรียน พบว่า พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติมากที่สุด ในโรงเรียนเป้าหมาย คือ ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 88.14 รองลงมาคือ ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด คิดเป็นร้อยละ 84.88 และ ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ 74.54 ผู้เรียนทำผลงานและชิ้นงาน คิดเป็นร้อยละ 68.18 ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมการสำรวจ การสืบค้น ทดลอง คิดเป็นร้อยละ 65.48 และผู้เรียนสรุปความรู้ คิดเป็นร้อยละ 65.38 ตามลำดับ

ส่วนพฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบกรเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 36.98 ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 50.48



สรุปบทบาทของผู้เรียนโดยภาพรวม

ส่วนหนึ่งของการสังเกตการสอนในโรงเรียนสรุปบทบาทของผู้เรียนได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้เรียนโดยภาพรวมของโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ คือ ผู้เรียนทำใบความรู้ เรื่องทรัพยากรในเศรษฐศาสตร์ แล้วสรุปนำเสนอผลงาน แล้วแลกเปลี่ยนความรู้กับกลุ่มอื่นๆ สรุปความรู้พร้อมกัน ครูให้ความรู้เพิ่มเติม ผู้เรียนร่วมมือการเรียนรู้เป็นกลุ่มเป็นไปได้อย่างดี และผู้เรียนปฏิบัติตามกิจกรรมตามที่ครูผู้สอนมอบหมายให้เป็นที่ยอมรับ และผู้เรียนเรียนรู้จนเกิดกระบวนการคิด และสามารถสรุปเรื่องที่เรียนได้ ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขอยากเรียนอีกในลักษณะเดิมในหัวข้ออื่นๆ อีก การเรียนมีบรรยากาศไม่ตึงเครียด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนให้ถามได้

2. บทบาทของผู้เรียนโดยภาพรวมของโรงเรียนบ้านวาปี คือ ผู้เรียนให้ความร่วมมือในสิ่งที่ครูนำมาสอน โดยผู้เรียนตั้งใจฟังและแสดงออกทางท่าทางดีและเข้าใจในกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กสนุกกับกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น ด้วยมีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ จึงทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้ง่ายขึ้น บรรยากาศไม่เครียดเปิดโอกาสในการสร้างความรู้จากศึกษาไปงาน ค้นคว้าสืบค้นข้อมูล และทำใบงานการเรียนรู้ตามข้อมูลที่คุณครูอธิบาย พบว่าผู้เรียนให้ความสนใจผู้สอนและให้ความร่วมมือในการตอบคำถามดี

3. บทบาทของผู้เรียนโดยภาพรวมของโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง คือ ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้ ปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน ส่วนพฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุดได้แก่ ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ และ ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้ ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการคิดคำนวณ ตอบคำถามที่เชื่อมโยงความรู้เดิม การนึกภาพจากความทรงจำ สรุปเนื้อหาลงในสมุดวาดรูปทรงในกระดาษ ค้นคว้าเอกสารและหนังสือ มีส่วนร่วมในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็น และมีผลงาน

4. บทบาทของผู้เรียนโดยภาพรวมของโรงเรียนหนองกุงวังแสง คือ ผู้เรียนกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาคำตอบที่ครูซักถามจากหนังสือและความรู้เดิมของนักเรียน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น สรุป และอภิปรายผลร่วมกันหน้าชั้นเรียน

5. บทบาทของผู้เรียนโดยภาพรวมของโรงเรียนคำบงเจริญสุข คือ ผู้เรียนร้องเพลงเกี่ยวข้องกับเนื้อหา และเขียนคำศัพท์หน้าชั้นเรียนสรุปคำศัพท์ ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำคำศัพท์มาแต่งเป็นประโยค ตามตัวชี้วัด ทำข้อสอบทดสอบความรู้ และทำความเข้าใจ



เข้าใจกับข้อที่ถูกต้องตามเฉลยและอาจารย์ให้ความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากสิ่งดึงดูดความสนใจของเด็กคือเกม ครูจึงเดินไปหาเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน มีการแบ่งกลุ่มการทดลองร่วมกันทำการทดลองบันทึกผลและสรุปร่วมกันอภิปรายผลการทดลองและหาความรู้เพิ่มเติม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน หลังการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิเคราะห์รายโรงเรียน ดังตารางที่ 4.10-4.14

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียน
บ้านสร้างหลวงสร้างคำ

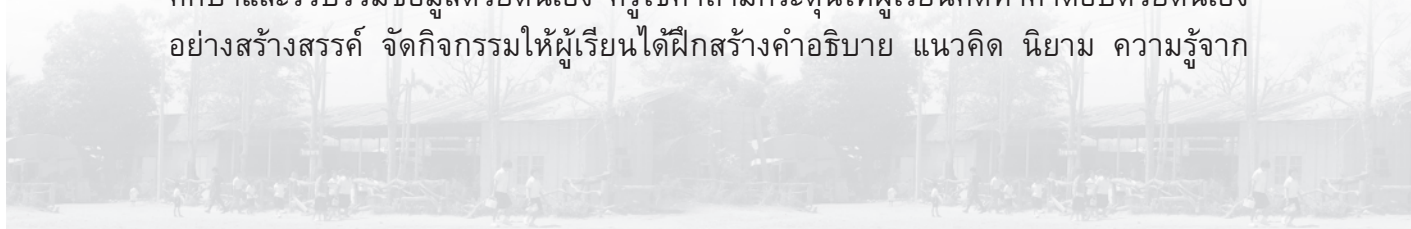
ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การเตรียมการจัดการเรียนรู้		
1.1	มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	9 (90%)	1 (10%)
1.2	เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้	7 (70%)	3 (30%)
1.3	จัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
2.	การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้		
2.1	จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย		
2.1.1	สร้างสถานการณ์ที่น่าสนใจ	9 (90%)	1 (10%)
2.1.2	ช่วยให้อายากเรียนรู้	9 (90%)	1 (10%)
2.1.3	สัมพันธ์กับเนื้อหา	9 (90%)	1 (10%)
2.1.4	สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	9 (90%)	1 (10%)
2.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดย		
2.2.1	เลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้	9 (90%)	1 (10%)
2.2.2	จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไปด้วยดี	7 (70%)	3 (30%)
2.2.3	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง	10 (100%)	0 (0%)
2.2.4	ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	10 (100%)	0 (0%)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
	2.2.5 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตน	10 (100%)	0 (0%)
	2.2.6 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะและสร้างความรู้ ด้วยตนเอง	8 (80%)	2 (20%)
	2.2.7 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด	10 (100%)	0 (0%)
	2.2.8 จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย	9 (90%)	1 (10%)
2.3	การสรุปบทเรียน		
	2.3.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้	9 (90%)	1 (10%)
	2.3.2 ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถามแสดงความคิดเห็น หรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด	10 (100%)	0 (0%)
	2.3.3 ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง ชัดเจน	9 (90%)	1 (10%)
	2.3.4 วัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด	9 (90%)	1 (10%)
3.	บรรยากาศในห้องเรียน		
	3.1 สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ	10 (100%)	0 (0%)
	3.2 จัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
	3.3 ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม	10 (100%)	0 (0%)
	3.4 ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง	10 (100%)	0 (0%)
	3.5 ควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัด การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์	10 (100%)	0 (0%)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน
 ในด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ครูจัดสภาพ
 ห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการ
 จัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ครูเตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้

ด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ คือ ครูจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดยสร้าง
 สถานการณ์ที่น่าสนใจ ใช้วิธีการยั่วเย้าให้อยากเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหา
 จำนวน 9 คน พฤติกรรมที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด คือ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้
 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเอง
 อย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จาก



ประสบการณ์ของตน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด ครูซักถามให้ผู้เรียน
ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด

ด้านบรรยากาศในห้องเรียน พบว่า สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ มีการจัด
ห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม ครูให้
ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง และครูสามารถควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน
ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านวาปี

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การเตรียมการจัดการเรียนรู้		
1.1	มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ชัดเจน	8 (80%)	2 (20%)
1.2	เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้	10 (100%)	0 (0%)
1.3	จัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
2.	การปฏิบัติจัดการเรียนรู้		
2.1	จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย		
2.1.1	สร้างสถานการณ์ที่น่าสนใจ	7 (70%)	3 (30%)
2.1.2	ช่วยให้อายากเรียนรู้	9 (90%)	1 (10%)
2.1.3	สัมพันธ์กับเนื้อหา	10 (100%)	0 (0%)
2.1.4	สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	10 (100%)	0 (0%)
2.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย		
2.2.1	เลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสม กับจุดประสงค์การเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
2.2.2	จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและ ดำเนินไปด้วยดี	8 (80%)	2 (20%)
2.2.3	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง	8 (80%)	2 (20%)
2.2.4	ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบ ด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	10 (100%)	0 (0%)
2.2.5	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตน	10 (100%)	0 (0%)
2.2.6	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะและสร้างความรู้ ด้วยตนเอง	8 (80%)	2 (20%)

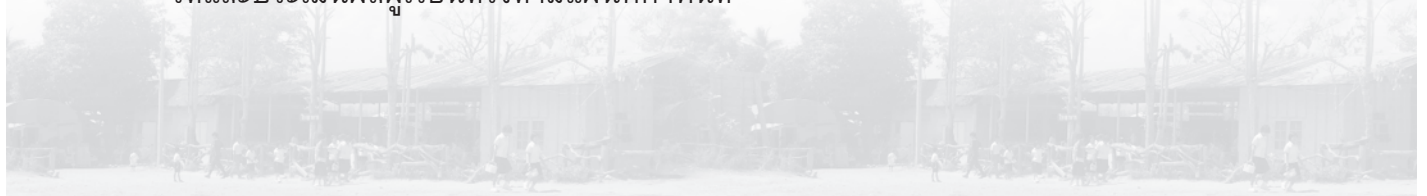
ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
	2.2.7 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด	10 (100%)	0 (0%)
	2.2.8 จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย	9 (90%)	1 (10%)
	2.3 การสรุปทบทเรียน		
	2.3.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้	7 (70%)	3 (30%)
	2.3.2 ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด	9 (90%)	1 (10%)
	2.3.3 ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้องชัดเจน	10 (100%)	0 (0%)
	2.3.4 วัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด	10 (100%)	0 (0%)
3.	บรรยากาศในห้องเรียน		
	3.1 สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ	10 (100%)	0 (0%)
	3.2 จัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
	3.3 ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม	10 (100%)	0 (0%)
	3.4 ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง	10 (100%)	0 (0%)
	3.5 ควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	10 (100%)	0 (0%)

จากตาราง 4.11 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนบ้านนาว่าปี จำนวน 10 คน จำแนกตามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ พบว่า

ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูเตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้ และครูจัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหา และสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง ชัดเจน และมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด



ด้านบรรยากาศในห้องเรียน ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ มีการจัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียน เข้าร่วมกิจกรรม ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง และครูสามารถควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ได้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู
โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การเตรียมการจัดการเรียนรู้		
1.1	มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	9 (90%)	1 (10%)
1.2	เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้	9 (90%)	1 (10%)
1.3	จัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	9 (90%)	1 (10%)
2.	การปฏิบัติจัดการเรียนรู้		
2.1	จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย		
2.1.1	สร้างสถานการณ์ที่น่าสนใจ	10 (100%)	0 (0%)
2.1.2	ช่วยให้อายากเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
2.1.3	สัมพันธ์กับเนื้อหา	10 (100%)	0 (0%)
2.1.4	สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	10 (100%)	0 (0%)
2.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย		
2.2.1	เลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
2.2.2	จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไปด้วยดี	8 (80%)	2 (20%)
2.2.3	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง	10 (100%)	0 (0%)
2.2.4	ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	10 (100%)	0 (0%)
2.2.5	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตน	7 (70%)	3 (30%)
2.2.6	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะและสร้างความรู้ด้วยตนเอง	9 (90%)	1 (10%)

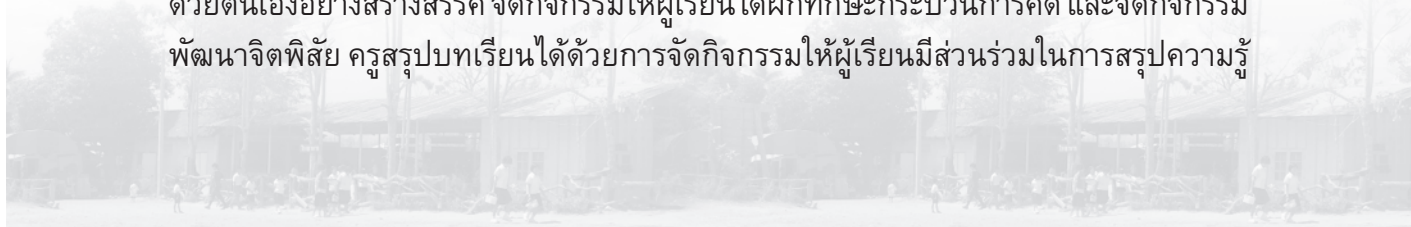
ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
	2.2.7 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด	10 (100%)	0 (0%)
	2.2.8 จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย	10 (100%)	0 (0%)
	2.3 การสรุปทบทเรียน		
	2.3.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้	10 (100%)	0 (0%)
	2.3.2 ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด	10 (100%)	0 (0%)
	2.3.3 ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้องชัดเจน	10 (100%)	0 (0%)
	2.3.4 วัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด	9 (90%)	1 (10%)
3.	บรรยากาศในห้องเรียน		
	3.1 สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ	10 (100%)	0 (0%)
	3.2 จัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	10 (100%)	0 (0%)
	3.3 ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม	10 (100%)	0 (0%)
	3.4 ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง	10 (100%)	0 (0%)
	3.5 ควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	10 (100%)	0 (0%)

จากตารางที่ 4.12 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนบ้านม่วงฯ จำนวน 10 คน จำแนกตามพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ พบว่า

ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ ที่ครูปฏิบัติได้มากที่สุด คือ ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ครูเตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้ และครูจัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดยสร้างสถานการณ์ที่น่าสงสัย ใช้วิธีการยั่วให้อยากเรียนรู้ มีการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหา และสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด และจัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย ครูสรุปทบทเรียนได้ด้วยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้



ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด และครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง ชัดเจน

ด้านบรรยากาศในห้องเรียน พบว่า สภาพห้องเรียนที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ มีการจัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง และครูสามารถควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนหนองกุงวังแสง

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การเตรียมการจัดการเรียนรู้		
	1.1 มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	7 (70%)	3 (30%)
	1.2 เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้	8 (80%)	2 (20%)
	1.3 จัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	9 (90%)	1 (10%)
2.	การปฏิบัติจัดการเรียนรู้		
	2.1 จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย		
	2.1.1 สร้างสถานการณ์ที่น่าสนใจ	8 (80%)	2 (20%)
	2.1.2 ยั่วเย้าให้อยากเรียนรู้	8 (80%)	2 (20%)
	2.1.3 สัมพันธ์กับเนื้อหา	8 (80%)	2 (20%)
	2.1.4 สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	8 (80%)	2 (20%)
	2.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย		
	2.2.1 เลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้	8 (80%)	2 (20%)
	2.2.2 จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไปด้วยดี	9 (90%)	1 (10%)
	2.2.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง	7 (70%)	3 (30%)
	2.2.4 ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	8 (80%)	2 (20%)
	2.2.5 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตนเอง	7 (70%)	3 (30%)
	2.2.6 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะและสร้างความรู้ด้วยตนเอง	7 (70%)	3 (30%)

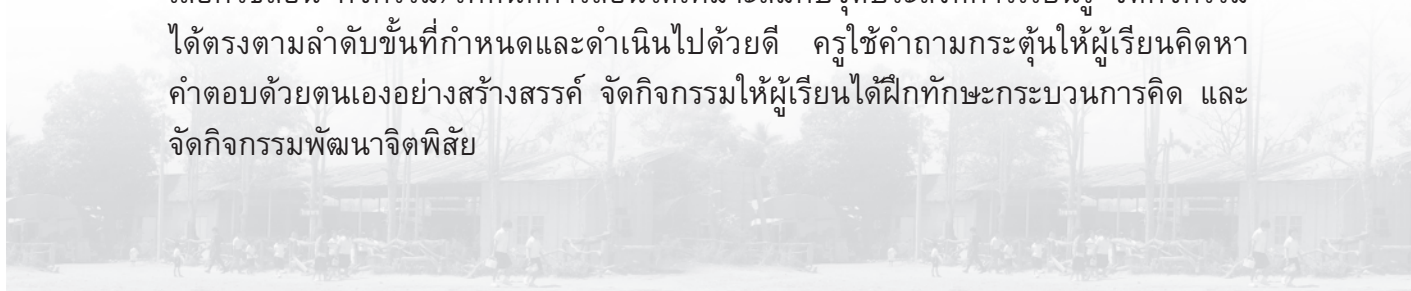
ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
	2.2.7 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด	8 (80%)	2 (20%)
	2.2.8 จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย	8 (80%)	2 (20%)
	2.3 การสรุปทบทเรียน		
	2.3.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้	7 (70%)	3 (30%)
	2.3.2 ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด	8 (80%)	2 (20%)
	2.3.3 ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้องชัดเจน	8 (80%)	2 (20%)
	2.3.4 วัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด	8 (80%)	2 (20%)
3.	บรรยากาศในห้องเรียน		
	3.1 สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ	9 (90%)	1 (10%)
	3.2 จัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	9 (90%)	1 (10%)
	3.3 ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม	8 (80%)	2 (20%)
	3.4 ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง	7 (70%)	3 (30%)
	3.5 ควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	8 (80%)	2 (20%)

จากตารางที่ 4.13 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนหนองกุงวังแสง จำนวน 10 คน จำแนกตามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ พบว่า

ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ ครูปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ครูจัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้ และ ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน

ด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ สิ่งที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดยสร้างสถานการณ์ที่น่าสงสัย ใช้วิธีการยั่วเย้าให้อยากเรียนรู้ มีการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาและสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียนครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไปด้วยดี ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด และจัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย



ครูปฏิบัติภารกิจครบทุกเรื่องมากที่สุด คือ ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหา ได้ถูกต้อง ชัดเจน และมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด

ด้านบรรยากาศในห้องเรียน ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ พบว่า สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ มีการจัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูสามารถควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคำบงเจริญสุข

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่ตอบ
1.	การเตรียมการจัดการเรียนรู้			
1.1	มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
1.2	เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้	5 (71.4%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)
1.3	จัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
2.	การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้			
2.1	จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย			
2.1.1	สร้างสถานการณ์ที่น่าสนใจ	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
2.1.2	ยั่วเย้าให้อยากเรียนรู้	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
2.1.3	สัมพันธ์กับเนื้อหา	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
2.1.4	สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
2.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย			
2.2.1	เลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
2.2.2	จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไปด้วยดี	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
2.2.3	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ที่	รายการพฤติกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่ตอบ
	2.2.4 ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.2.5 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตน	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.2.6 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะและสร้างความรู้ด้วยตนเอง	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.2.7 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.2.8 จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.3 การสรุปทบทเรียน			
	2.3.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.3.2 ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.3.3 ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง ชัดเจน	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	2.3.4 วัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
3.	บรรยากาศในห้องเรียน			
	3.1 สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ	5 (71.4%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)
	3.2 จัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	3.3 ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	3.4 ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)
	3.5 ควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	6 (85.7%)	0 (0%)	1 (14.3%)



จากตารางที่ 4.14 การแจกความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน
คำบงเจริญสุข จำนวน 7 คน จำแนกตามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริง
ในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ พบว่า

ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ สิ่งที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูมีแผนการจัดการ
เรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน และครูจัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับ
กิจกรรมการเรียนรู้

ด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ครูปฏิบัติมากที่สุดในทุกกิจกรรม ยกเว้น ครู 1 คน
ที่ไม่ตอบ

ด้านบรรยากาศในห้องเรียน พบว่า ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการจัดห้องเรียน
เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม ครูให้ความสนใจ
ผู้เรียนอย่างทั่วถึง และครูสามารถควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัด
การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลการแจกความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง
5 โรงเรียน จำแนกตามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน
ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ ปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

ที่	รายการพฤติกรรม	โรงเรียน บ้าน สร้างหลวง สร้างคำ	โรงเรียน บ้านนาปี	โรงเรียน บ้านม่วง ประชา บำรุง	โรงเรียน หนองกุง วังแสง	โรงเรียน คำบง เจริญสุข	ค่าเฉลี่ย
1.	การเตรียมการจัดการเรียนรู้						
	1.1 มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	90	80	90	70	85.7	83.14
	1.2 เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ใน สภาพพร้อมใช้	70	100	90	80	71.4	82.28
	1.3 จัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้	100	100	90	90	85.7	93.14
2.	การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้						
	2.1 จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย						
	2.1.1 สร้างสถานการณ์ที่น่าสนใจ	90	70	100	80	85.7	85.14
	2.1.2 ย้ายให้อยากเรียนรู้	90	90	100	80	85.7	89.14
	2.1.3 สัมพันธ์กับเนื้อหา	90	100	100	80	85.7	91.14



ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ที่	รายการพฤติกรรม	โรงเรียน บ้าน สร้างหลวง สร้างคำ	โรงเรียน บ้านวาปี	โรงเรียน บ้านม่วง ประชา บำรุง	โรงเรียน หนองกุง วังแสง	โรงเรียน คำบัง เจริญสุข	ค่าเฉลี่ย
2.1.4	สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิม ของผู้เรียน	90	100	100	80	85.7	91.14
2.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดย						
2.2.1	เลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิค การสอนได้เหมาะสมกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	90	100	100	80	85.7	91.14
2.2.2	จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับ ขั้นที่กำหนดและดำเนิน ไปด้วยดี	70	80	80	90	85.7	81.14
2.2.3	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษา และรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง	100	80	100	70	85.7	87.14
2.2.4	ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดหาคำตอบด้วยตนเอง อย่างสร้างสรรค์	100	100	100	80	85.7	93.14
2.2.5	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึก สร้างคำอธิบาย แนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตน	100	100	70	70	85.7	85.14
2.2.6	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง	80	80	90	70	85.7	81.14
2.2.7	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึก ทักษะกระบวนการคิด	100	100	100	80	85.7	93.14
2.2.8	จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย	90	90	100	80	85.7	89.14
2.3	การสรุปทบทวน						
2.3.1	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการสรุปความรู้	90	70	100	70	85.7	83.14
2.3.2	ครูซักถามให้ผู้เรียน ตอบคำถามแสดงความคิดเห็น หรือร่วมอภิปรายสรุป ความคิดรวบยอด	100	90	100	80	85.7	91.14
2.3.3	ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง ชัดเจน	90	100	100	80	85.7	91.14
2.3.4	วัดและประเมินผลผู้เรียนตรง ตามแผนที่กำหนด	90	100	90	80	85.7	89.14



ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

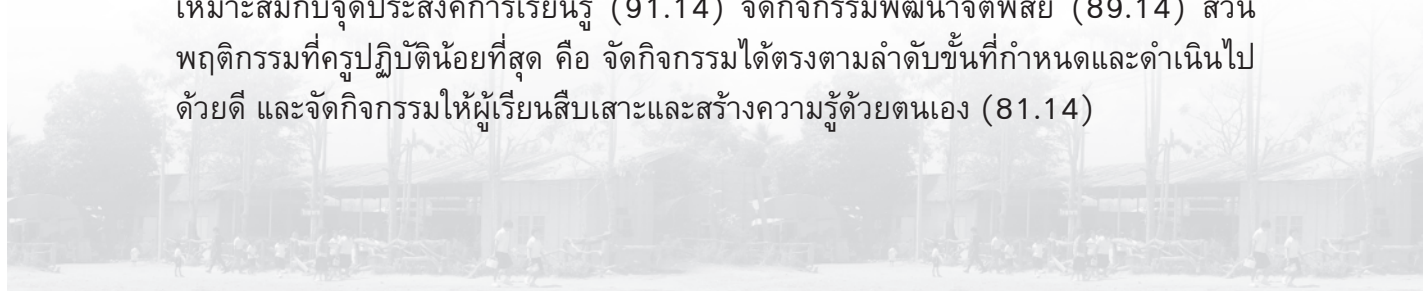
ที่	รายการพฤติกรรม	โรงเรียน บ้าน สร้างหลวง สร้างคำ	โรงเรียน บ้านวาปี	โรงเรียน บ้านม่วง ประชา บำรุง	โรงเรียน หนองกุง วังแสง	โรงเรียน คำบง เจริญสุข	ค่าเฉลี่ย
3.	บรรยากาศในห้องเรียน						
	3.1 สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ	100	100	100	90	71.4	92.28
	3.2 จัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้	100	100	100	90	85.7	95.14
	3.3 ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วม กิจกรรม	100	100	100	80	85.7	93.14
	3.4 ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง	100	100	100	70	85.7	91.14
	3.5 ควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของ ห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนิน ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์	100	100	100	80	85.7	93.14

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเป้าหมาย 5 โรงเรียน จำแนกตามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ พบว่า

ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติเรียงลำดับตามการปฏิบัติ มากไปหาน้อย คือ ครูจัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ (93.14) มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน (83.14) ครูเตรียมสื่อ การจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้ (82.28)

ด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติเรียงลำดับตามการปฏิบัติ มากไปหาน้อย คือ ครูจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย จัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหา และสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน (91.14) ใช้วิธีการช่วยผู้เรียน (89.14) สร้างสถานการณ์ที่น่าสงสัย (85.14)

พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูใช้คำถามกระตุ้น ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด (93.14) รองลงมาได้แก่ ครูเลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้ เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (91.14) จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย (89.14) ส่วน พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไป ด้วยดี และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะและสร้างความรู้ด้วยตนเอง (81.14)



ส่วนพฤติกรรมกรรมการสรุปทเรียนที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบ คำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด และครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้องชัดเจน (91.14) รองลงมาได้แก่ วัดและประเมินผลผู้เรียนตรง ตามแผนที่กำหนด (89.14) และ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้ (83.14)

ด้านบรรยากาศในห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติเรียงลำดับตามการ ปฏิบัติมากที่สุดไปหาน้อย คือ มีการจัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 95.14 ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม และครูสามารถควบคุมสถานการณ์ระเบียบ ของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ได้ (93.14) สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ (92.28) ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่าง ทั่วถึง (91.14)

จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า มีการนำแผนการสอนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ใช้สื่อจากอินเทอร์เน็ต ไปความรู้ ไปงาน แบบทดสอบ และบัตรคำ ครูจัดกิจกรรมนำเข้าสู่ บทเรียนโดยการสร้างสถานการณ์ที่น่าสงสัยด้วยการตั้งคำถาม เล่าประสบการณ์ และช่วย ให้อายากเรียนรู้ด้วยภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและซักถามตามเนื้อหาและ สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ครูใช้บัตรคำ โครงการ และ การอธิบาย มีการ ทดสอบก่อนและหลังเรียน และสอนตามแผนการสอนตามลำดับกิจกรรม ผู้เรียนศึกษา ปฏิบัติ และรวบรวมข้อมูล ครูใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนคิดหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ในเชิงบวก ให้ ผู้เรียน เรียนเป็นกลุ่ม ทำโครงการ ทำความสะอาด เก็บอุปกรณ์ เป็นการพัฒนาจิตพิสัย ผู้เรียนมีส่วนร่วมสรุปความรู้ผ่านการทำโครงการ และตอบคำถาม ร่วมอภิปรายสรุปความคิด รวบยอด ครูเป็นผู้อธิบายเพิ่มเติมและประเมินผลจากงานที่นักเรียนทำ การจัดโต๊ะกลุ่ม การเรียนสะอาด เหมาะสมกับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่ม ครูใช้คำถาม เชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนให้เข้าร่วมกิจกรรม ครูให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มอย่างทั่วถึง ควบคุมสถานการณ์และให้ความสนใจเด็กทุกคนด้วยการพูดคุยซักถาม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายโรงเรียน พบว่า

1. การเตรียมการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนบ้านวาปี โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ และโรงเรียนบ้านม่วงประชาบารุง
2. การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ในแต่ละขั้นตอนการสอน คือ

2.1 กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน โรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดี เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยสามลำดับ คือ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบารุง โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ และโรงเรียนบ้านวาปี



2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ และโรงเรียนบ้านวาปี

2.3 การสรุปบทเรียน โรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ และ โรงเรียนบ้านวาปี

3. บรรยากาศในห้องเรียน โรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดีหัดเทียบกันทั้งสามโรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ และ โรงเรียนบ้านวาปี

ตอนที่ 3 ผลสรุปการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี

ข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของท่านมีลักษณะสำคัญอย่างไร ท่านมีความเข้าใจในรูปแบบอย่างไร

1.1 โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ พบว่า มีการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนตลอดจนกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาครูแบบ QC คือ การพัฒนาครูด้วยการปรับปรุงคุณภาพการสอน ตรวจสอบตัวเอง มี 7 ขั้นตอนได้แก่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สะท้อนผลปรับปรุง ยกย่องชมเชย เผยแพร่ รู้เราคือตัวเองทำการสอนอย่างไร ร่วมกันกำหนดเปลี่ยนแปลง เติมเต็มและหาวิธีสอนที่ดีและนำไปปฏิบัติการสอนกับนักเรียน เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ผู้เรียนและโรงเรียนดีขึ้น โดยวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และกำหนดรูปแบบการพัฒนารวมถึงร่วมมือกันแก้ไขในข้อบกพร่อง ซึ่งมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 โรงเรียนบ้านวาปี พบว่าการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการกระจายอำนาจการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบและจัดการเรียนรู้ที่มุ่งคุณภาพผู้เรียน มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward



Design) แผนบูรณาการและพัฒนาครูและผู้บริหารอย่างเป็นระบบ โดยมีการระดมความคิดจากบุคลากรในโรงเรียน

1.3 โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง พบว่า การพัฒนาครูและผู้บริหารทำได้ด้วยการประชุมร่วมกัน ผู้บริหารครู สำรวจจุดด้อย จุดแข็ง ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา รายงานข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนา ประยุกต์ใช้ วัตถุประสงค์ใช้ วัดประเมินผล ต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่ายภายใต้บริบทโรงเรียน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการทำงานและดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบร่วมมือ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จะสอนตามความถนัด และวิชาเอกที่จบมา ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากรูปแบบการสอนแบบเดิม เรียนรู้ และนำองค์ความรู้และเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่ไปปรับปรุงการสอนที่มีประสิทธิภาพ

1.4 โรงเรียนหนองกุงวังแสง พบว่า มีการวางรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารที่เน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เหมาะกับการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายและเน้นผลผลิตด้วยการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น 2) สร้างหลักสูตรสถานศึกษา/ท้องถิ่น/แผนปฏิบัติการ 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) นำสู่การปฏิบัติ 5) ประเมินผล 6) ปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการ ซึ่งได้มีการศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาและนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของครูและนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ และเกิดการพัฒนาตรงตามความต้องการของ สพฐ. จากการเข้าร่วมโครงการ ทำให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษา และความต้องการของครูและนักเรียน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้ตรงกับปัญหาที่มี โดยครูทุกคนมีอิสระในการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามแผนที่โรงเรียนอนุมัติ เช่น การอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.5 โรงเรียนคำบงเจริญสุข พบว่า ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารด้วยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งโรงเรียนสามารถจัดการและบริหารตนเองแบบนิติบุคคล มีการจัดอบรมพัฒนาครูในโรงเรียนตนเอง สามารถอบรมพัฒนานอกเวลาเรียนโดยไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู และไม่ใช้งบประมาณมาก



2. ท่านประทับใจรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กขั้นตอนใดมากที่สุด เพราะเหตุใด

2.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ประทับใจขั้นตอนดังนี้

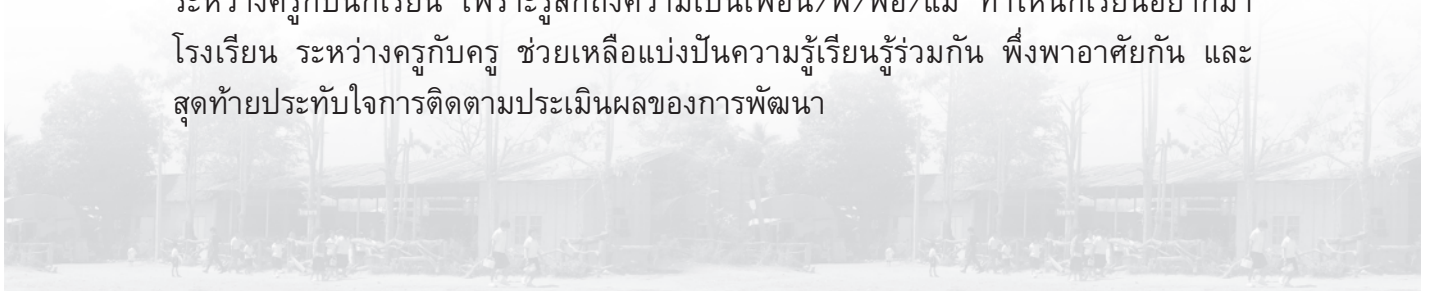
ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่ครูประทับใจมากที่สุด เพราะมีการร่วมกันเปลี่ยนแปลงแก้ไขในสิ่งที่บกพร่อง เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป ซึ่งทำให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเทคนิค วิธีการที่จะเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

ชั้นวิเคราะห์ข้อมูล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแล้วกำหนดจุดเปลี่ยนแปลงร่วมกัน และประกันขั้นตอน จัดทำแผนการพัฒนาและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครู และนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะการที่ได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกันเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ได้ข้อมูลพฤติกรรมของเด็กเพิ่มขึ้น

2.2 ครูโรงเรียนบ้านวาปี ประทับใจ ขั้นตอนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะ นักเรียนได้รับความรู้ และลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพราะเรียนรู้ร่วมกันจะมีความรู้ความเข้าใจตรงกัน กระบวนการคิดสอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับการพัฒนาครูที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาครูประทับใจในส่วนของการได้รับการนิเทศ ชี้แนะแบบตัวต่อตัว มีความอบอุ่นเป็นกัลยาณมิตร ครูมองว่าโรงเรียนที่มีหลักในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทำให้รู้จักตนเองมากขึ้นและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู เน้นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด

2.3 โรงเรียนบ้านม่วงประชาบารุง พบว่า ขั้นการพัฒนาสื่อ ทำให้มีนวัตกรรมใหม่มาช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และครูประทับใจการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูกระตือรือร้น รู้จักข้อบกพร่อง และได้ปรับปรุงแก้ไข นำแผนไปใช้จริง และการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยการจัดทัศนศึกษา แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะจะได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงอีกด้วย

2.4 โรงเรียนหนองกุงวังแสง ครูประทับใจขั้นตอนร่วมคิดร่วมสร้างมากที่สุด เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด การทำและการลงมือปฏิบัติทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีการระดมความคิดทำให้เกิดผลดีต่อเด็กเมื่อพัฒนาครูและบุคลากร รู้และทราบถึงสิ่งที่โรงเรียนต้องการ และมีผู้ประทับใจขั้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นระหว่างครูกับนักเรียน เพราะรู้สึกถึงความเป็นเพื่อน/พี่/พ่อ/แม่ ทำให้นักเรียนอยากมาโรงเรียน ระหว่างครูกับครู ช่วยเหลือแบ่งปันความรู้เรียนรู้ร่วมกัน ฟังพาอาศัยกัน และสุดท้ายประทับใจการติดตามประเมินผลของการพัฒนา



2.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข ประทับใจการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพราะได้แสดงความคิดเห็นและมีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ในรายละเอียดจะมีการประชุมวางแผนก่อนการทำงานโดยเริ่มจากการหาบริบท ปัญหา อุปสรรค ความต้องการ และการวางโมเดลของโรงเรียนเพราะทำให้ทราบความจำเป็นปัจจุบันของโรงเรียน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง และมีความประทับใจในวิธีการบริหารแบบนิติบุคคล เพราะบริหารได้ถูกต้องกับปัญหาและความต้องการของครูกับนักเรียน

3. ท่านคิดว่า อะไรเป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้และประสบผลสำเร็จ

3.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำคิดว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร นักเรียน งบประมาณ และชุมชน/ผู้ปกครอง/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานทางการศึกษาจากภายนอก การเปลี่ยนแนวคิดของครูให้เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน และการเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

3.2 ครูโรงเรียนบ้านวาปี คิดว่า ครู ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การกระจายอำนาจเน้นที่การพัฒนาวิชาชีพครู การให้ความรู้ การอบรมพัฒนาครู นักเรียน ความศรัทธาและความร่วมมือ การอบรมให้ความรู้ การยอมรับ ความเปลี่ยนแปลง และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

3.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง คิดว่า ปัญหาที่พบและเป้าหมายที่ชัดเจนของบุคลากรในโรงเรียน การยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้ความร่วมมือ ความสามัคคี รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การแลกเปลี่ยนความรู้และองค์ความรู้ของรัฐและเอกชน ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่เป็นตัวอย่างที่ดีที่ประสบความสำเร็จ การพิจารณาและการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และสื่อการสอนที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

3.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสง คิดว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่มาจากการวิเคราะห์ปัญหาโครงการ การแก้ไขปัญหา ระบบงานบริหารที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ



3.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข คิดว่า ความเข้าใจในเป้าประสงค์ ความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน การบริหารจัดการแบบเป็นนิติบุคคล และประสบการณ์และความรู้ที่คงทนของนักเรียน เป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีกิจกรรมใดที่ท่านคิดว่าต่างไปจากที่เคยได้รับการพัฒนามาคืออะไร อย่างไร

4.1 โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ครูคิดว่า คณะวิทยากรให้ความทุ่มเทเอาใจใส่ และจุดประกายให้แก่ครู ได้เรียนรู้วิธีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) มีการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เทคนิคและวิธีการสอน

4.2 โรงเรียนบ้านวาปี มีความเห็นว่า การระดมสมอง การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน การพบปะกับวิทยากรในลักษณะกลุ่มย่อยและแนะนำเป็นรายบุคคล การเสริมแรงและร่วมแก้ไขในข้อบกพร่อง การเรียนที่เป็นแบบตามธรรมชาติไม่มีการบังคับ การติดตามแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระบบ การติดต่อกับวิทยากรหลายช่องทาง การจัดทำรูปแบบพัฒนาและแผนการสอนเป็นสิ่งแปลกใหม่

4.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การจัดทำรูปแบบการพัฒนา การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เขียนแผนการสอน และนำไปใช้กับนักเรียน ตลอดจนการจัดทำแบบประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน การสอนโดยใช้นันทนาการ การจัดทำทัศนศึกษา แหล่งเรียนรู้ให้ครู การประเมินและติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การจัดทำและวิเคราะห์ข้อสอบ

4.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสง ให้ความเห็นว่า การพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการสำรวจความต้องการของโรงเรียนก่อน ถึงจะนำข้อมูลนั้นไปจัดทำโครงการ สร้างบรรยากาศอบอุ่น การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์จุดเด่น/จุดด้อยและการแก้ไขตรงจุด และการประเมินรูปแบบโดยสังเกตการสอนในชั้นเรียน

4.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข ให้ความเห็นว่า การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการมอบอำนาจและอิสระในการทำกิจกรรม การใช้ครูและนักเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาเป็นสิ่งที่แตกต่าง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถและตื่นตัว



5. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นรากฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพอย่างไร

5.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำมีความเห็นว่า การวิเคราะห์สถานศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียนและความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ โดยกำหนดเป้าหมายตามตัวชี้วัดอิงหลักสูตร ตามมาตรฐานของหลักสูตรแกนกลาง ปรับเปลี่ยน และวัดประเมินผล ซึ่งนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนซึ่งทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

5.2 ครูโรงเรียนบ้านวาปี ให้ความเห็นว่า ธรรมชาติของมนุษย์ของแต่ละคนแตกต่างกันดังนั้นการจัดกิจกรรมควรคำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคล ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมและสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้

5.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบารุง ให้ความเห็นว่า งบประมาณสนับสนุน การสนับสนุนจากผู้บริหาร การรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ การรับปัญหาผู้เรียน การให้คำปรึกษา การนิเทศติดตามความต้องการของผู้ปกครองและตัวนักเรียน การจัดวิเคราะห์ข้อสอบ หน่วยการเรียนรู้ก่อนสอน/หลังสอนที่สามารถปรับปรุงประยุกต์ใช้ตามกิจกรรมการเรียนการสอน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกิจกรรมที่ไม่สอดคล้อง การจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้/จัดทำแบบทดสอบและแบบประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน และการใช้แผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสงมองว่า การจัดการเรียนตามความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ทำให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียน มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับจุดเด่นจุดด้อย สิ่งที่ผู้เรียนถนัดจะสามารถนำมาพัฒนาได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียน และถ้าได้การสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาที่ดำเนินไปพร้อมกันของ ครู ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน ทำให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนและต่อเนื่อง

5.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข มีความเห็นว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความเหมาะสมของกิจกรรมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน การนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกันมาปรับใช้



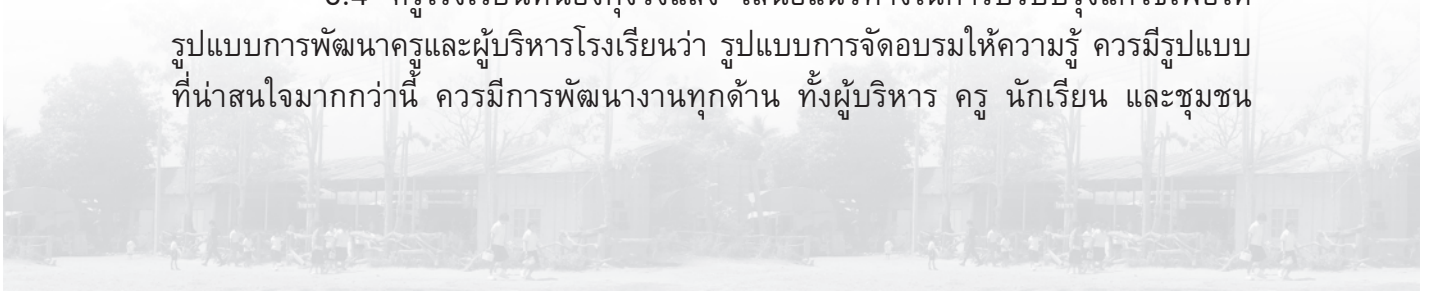
6. สิ่งที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นคืออะไร

6.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนว่า ครูมีอุดมการณ์และแน่วแน่จริงใจที่จะพัฒนาร่วมกันกับผู้บริหารคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นจุดหมายเดียวกัน ควรนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเพื่อเกิดผลต่อตัวผู้เรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์ นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น ควรมีการติดตามและประเมินผลให้ความรู้ที่ทันสมัยให้เหมาะกับนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ครูบ่อยๆ ในช่วงปิดภาคเรียน มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ

6.2 ครูโรงเรียนบ้านวาปีเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนว่า ควรมีงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย ควรลดภาระงานที่ครูรับผิดชอบด้านงานพิเศษเพื่อให้ครูสอนอย่างเต็มที่ เดิมความสามารถครูควรได้รับการอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ควรมีการแจ้งข้อมูลและปรับปรุงการสื่อสารภายในโรงเรียน อุปสรรคที่ควรได้รับการแก้ไข เช่น โรงเรียนมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนมากทำให้มีเวลาพัฒนานักเรียนและพัฒนาครูน้อยลงเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน การขาดภาวะผู้นำโรงเรียน ความไม่ชัดเจนในขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา การจำกัดจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กทำให้ขาดโอกาสของชุมชนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วม และการแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง

6.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนยั่งยืนว่า ควรมีการนิเทศติดตามต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน จัดหาวิทยากรให้ความรู้กับคณะครูในโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำกิจกรรมใหม่ที่นาสนใจของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลายรูปแบบ ครูควรเน้นที่ตัวผู้เรียน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีนวัตกรรมที่แปลกและใหม่เป็นที่น่าสนใจของนักเรียน และบุคลากรหลากหลายรูปแบบ

6.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสง เสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนว่า รูปแบบการจัดอบรมให้ความรู้ ควรมีรูปแบบที่น่าสนใจมากกว่านี้ ควรมีการพัฒนางานทุกด้าน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน



นำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนการประเมินผลควรประเมินไปตามสภาพจริง โดยปราศจากตัวแปรแทรก เช่น นโยบายของ สพฐ. นโยบายอื่นที่เหมือนการควบคุม เช่น นโยบาย O-NET คะแนนจะต้องไม่ต่ำ เป็นต้น และฝ่ายบริหารต้องมีงบประมาณรองรับ การนำเสนอแผนงานที่ระดับเจ้าหน้าที่นำเสนอเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล

6.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข เสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนว่า ควรนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง และมีการติดตามประเมินผลต่อเนื่อง กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจแก่วิทยากร สนใจ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน และควรให้อิสระ ทั้งหมด ปัญหาที่พบ เช่น ผู้มีส่วนร่วมบางคนยังจำกัดในเรื่องรูปแบบ บางคนยังติดยึด รูปแบบเดิม และมีปัญหาด้านงบประมาณ

7. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร

7.1 โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ เสนอแนะให้โรงเรียนอื่นได้มีโอกาสได้มี การพัฒนาแบบนี้และได้วิทยากรแบบคณะอาจารย์ประยงค์และอาจารย์วิรัชญา โดยให้ เหตุผลว่า เป็นโครงการที่ดีมาก ได้พัฒนาครูทั้งระบบ และทำให้ส่งผลถึงผู้เรียนเป็นอย่างดี และเพิ่มเติมว่าการจัดกิจกรรมควรดำเนินการให้ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อส่งผลต่อตัว นักเรียนในโรงเรียน

7.2 โรงเรียนบ้านนาปี เสนอแนะว่า การจัดเก็บข้อมูล ควรมีแบบฟอร์มให้ เพื่อเป็นแนวทาง เพราะปัจจุบันการจัดเก็บไม่ชัดเจน เช่น คะแนนจะได้ไม่ต้องแก้ไขบ่อยครั้ง ทำให้เพิ่มภาระงานและเกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และเสนอว่า เขตพื้นที่การศึกษาต้องทำหน้าที่ ประสานงาน เชื่อมโยงอำนวยความสะดวกสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนมีความ เข้มแข็ง และสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง อุปสรรค คือ ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับ SBM ทั้งด้านนโยบาย แผนงาน เป็นต้น และครูมีภาระงานมาก

7.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุงมีความเห็นว่า ควรมีโครงการลักษณะนี้ ต่อเนื่องตลอดไปจะทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น และงานในหน้าที่จะเป็นปัจจุบัน ควรมีผู้มีความสามารถมาให้ความรู้ใหม่ๆ หลังจากเรียนจบมาหลายปีในทุกด้านทุกสาระกลุ่มวิชา ควรมีการนิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและการทำงานของผู้บริหาร อย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาควรจัดการอบรมให้ความรู้แก่บุคคลอย่างสม่ำเสมอ ครูควร ทำความเข้าใจหลักสูตร ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน และเสนอว่า การจัดการศึกษา ครู และนักเรียน จะต้องมีความพร้อมทุกด้าน รัฐจะต้องตรวจสอบและจัดให้ครบกับความต้องการของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการศึกษาต้อง



ยึดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมซึ่งสภาพโรงเรียนในชนบทจะได้ผลไม่เท่ากับโรงเรียนที่อยู่ในสภาพที่เจริญ

7.4 โรงเรียนหนองกุงวังแสง ต้องการการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ เพื่อได้ทันกับโลกในยุคปัจจุบัน มีจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัย เด็กด้อยโอกาสและเพิ่มงบประมาณส่งเสริมเด็กพิเศษมากขึ้น และให้ความเห็นว่า SBM ไม่ดีสำหรับบางหน่วยงาน เพราะระดับเจ้าหน้าที่เหนื่อยเกินไปและหากมีเจ้าหน้าที่ระดับที่ไม่เชี่ยวชาญ ไม่ชำนาญการอาจทำให้ระบบล้มเหลวได้

7.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข มีความเห็นว่า ควรมีการติดตามผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการให้ขวัญและกำลังใจ และเสนอแนะว่าโรงเรียนต้องการวิทยากรหรือครูที่มีความรู้มาร่วมแนะนำเกี่ยวกับการทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อสอนนักเรียนให้หลากหลาย รวมถึงมีครูมาฝึกประสบการณ์ที่โรงเรียน และบอกอุปสรรคว่าถ้าเป็นงานที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงสั่ง ครูส่วนมากไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เพราะงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน มีหลายอย่าง

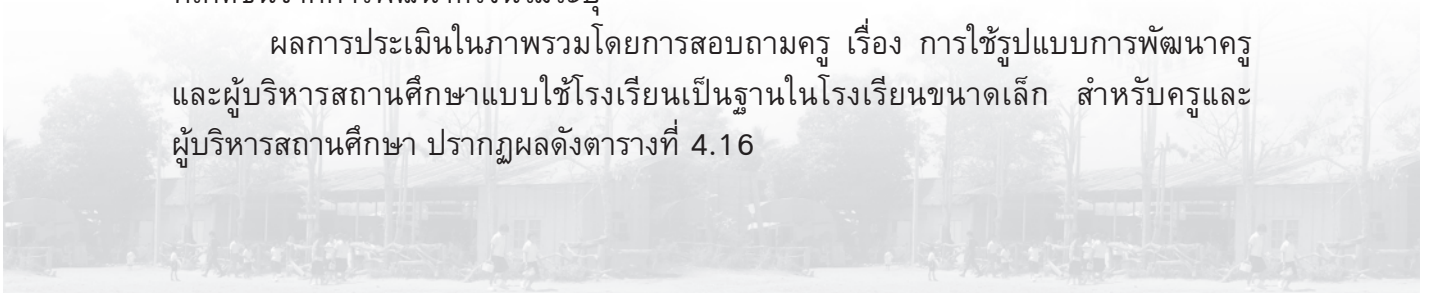
การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ฯ ไปปฏิบัติ ผลการประเมินผู้วิจัยนำเสนอเป็นแต่ละโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

บริบททั่วไป โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ผู้บริหารเป็นชาย อายุ 54 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การบริหาร 24 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 33 ปี ประสบการณ์การบริหาร ณ โรงเรียนบ้านวาปี 3 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิลาเนาของผู้บริหาร นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาฯ ครั้งนี้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นดังต่อไปนี้ มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา และผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วน ผลงาน /ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครั้งนี้ไม่ระบุ

ผลการประเมินในภาพรวมโดยการสอบถามครู เรื่อง การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

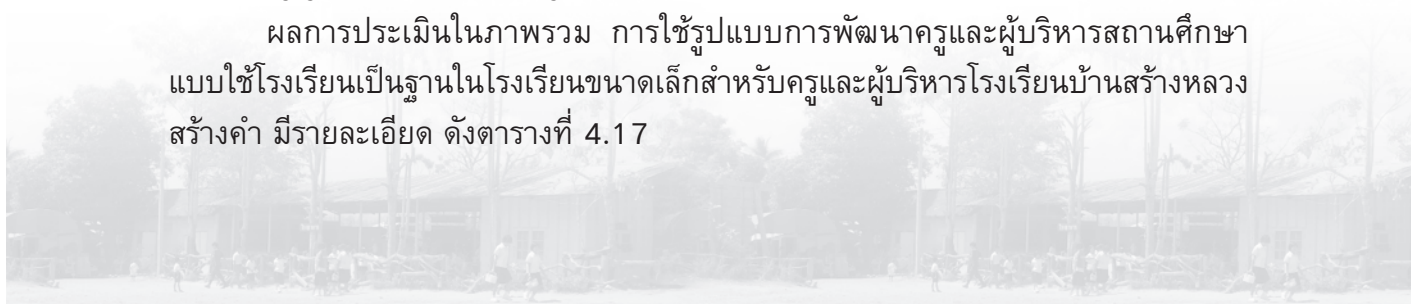


ตารางที่ 4.16 ข้อมูลของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2.00	18.18
หญิง	8.00	72.73
อายุ		
31-40 ปี	2.00	18.18
41-50 ปี	3.00	27.27
51-60 ปี	5.00	45.45
ตำแหน่ง		
ครูผู้สอน	10.00	90.91
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	9.00	81.82
ปริญญาโท	1.00	9.09
ชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 2	1.00	9.09
ประถมศึกษาปีที่ 3	2.00	18.18
ประถมศึกษาปีที่ 4	1.00	9.09
ประถมศึกษา 4-6	2.00	18.18
ประถมศึกษา 4-6 มัธยมศึกษา 1-3	4.00	36.36
จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
6-10 ชม.	1.00	9.09
11-15 ชม.	4.00	36.36
16-20 ชม.	5.00	45.45

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 10 คน เป็นชาย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ครูที่เป็นหญิง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 1 คน ส่วนใหญ่มีชั่วโมงสอนมากกว่า 20 ชั่วโมงขึ้นไป

ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.17



ตารางที่ 4.17 ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการพัฒนา				
1.1 การฝึกอบรม				
1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม				
1	ได้มีการเตรียมการวางแผนการฝึกอบรมได้ดีเพียงใด	4.00	0.47	ดีมาก
	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ			
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.00	0.47	ดีมาก
3	การสร้างความเข้าใจ	3.90	0.57	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	4.00	0.47	ดีมาก
	4.2 วิทยากร	4.30	0.48	ดีมาก
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.90	0.32	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	4.01	0.46	ดีมาก
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	4.00	0.47	ดีมาก
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.90	0.32	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.90	0.32	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.93	0.37	ดีปานกลาง
1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.80	0.63	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	4.10	0.57	ดีมาก
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.40	0.84	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.50	0.53	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.70	0.64	ดีปานกลาง
1.1.4 การปรับปรุง				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงานในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.50	0.53	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.70	0.67	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.60	0.60	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน				
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.00	0.67	ดีมาก
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.10	0.57	ดีมาก
3	การสร้างความเข้าใจ	3.90	0.57	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.50	0.53	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.70	0.48	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.40	0.52	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.77	0.56	ดีปานกลาง
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.80	0.42	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.80	0.42	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.80	0.42	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.80	0.42	ดีปานกลาง
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.70	0.82	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.90	0.74	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.40	0.52	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.60	0.52	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.65	0.65	ดีปานกลาง
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.70	0.48	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.60	0.70	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.65	0.59	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน				
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียม การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.60	0.70	ดีปานกลาง
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.60	0.70	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.60	0.70	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.40	0.70	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.70	0.48	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.40	0.70	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.55	0.66	ดีปานกลาง
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.60	0.52	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.60	0.52	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.60	0.52	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.60	0.52	ดีปานกลาง
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการ ติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.50	0.53	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.40	0.52	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.40	0.52	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.30	0.67	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.40	0.56	ดีปานกลาง
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.30	0.67	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.10	0.74	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.20	0.71	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

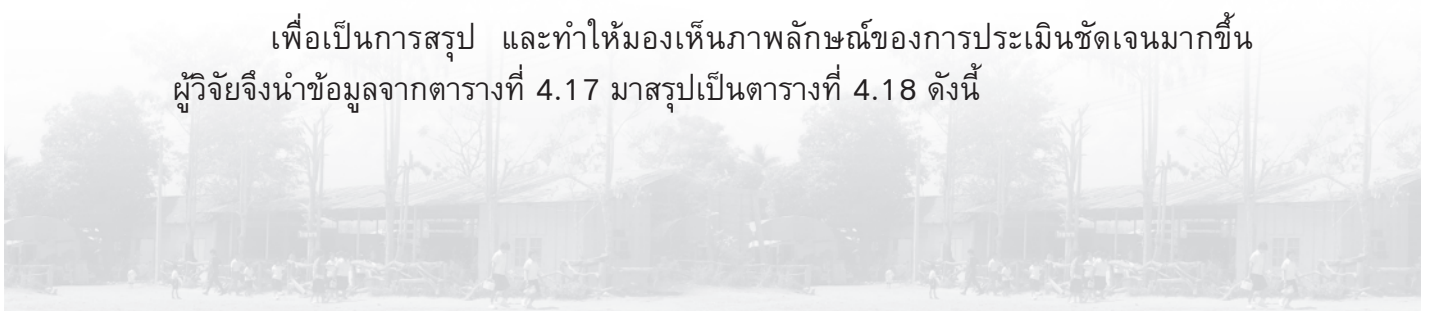
ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา				
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา				
1	วิสัยทัศน์	4.10	0.57	ดีมาก
2	ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	4.10	0.57	ดีมาก
3	ภาวะผู้นำ			
	3.1 การจูงใจ	4.30	0.67	ดีมาก
	3.2 การสื่อสาร	4.20	0.42	ดีมาก
	3.3 การประสานงาน	4.30	0.67	ดีมาก
	3.4 การตัดสินใจ	4.20	0.79	ดีมาก
	3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00	0.67	ดีมาก
4	ความรู้สู่ความสำเร็จ	4.10	0.57	ดีมาก
5	เจตคติ	4.40	0.70	ดีมาก
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	4.19	0.63	ดีมาก
2.2 ครู				
1	ความรู้/ความเข้าใจ	4.20	0.63	ดีมาก
2	เจตคติ/ความศรัทธา	4.50	0.53	ดีมาก
3	เวลา/การมีส่วนร่วม	4.00	1.05	ดีมาก
4	คุณลักษณะที่เอื้อ			
	4.1 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.00	0.82	ดีมาก
	4.2 ใฝ่รู้	4.30	0.82	ดีมาก
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	4.20	0.77	ดีมาก
2.3 กรรมการสถานศึกษา				
1	การมีส่วนร่วม	3.80	0.63	ดีปานกลาง
2	ความรู้ความเข้าใจ	3.70	0.82	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.75	0.73	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย				
1	การวางแผน	4.10	0.88	ดีมาก
2	การสนับสนุนด้านวิชาการ	4.20	0.79	ดีมาก
3	การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.20	0.79	ดีมาก
4	การประสานงาน	4.30	0.67	ดีมาก
5	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	4.30	0.67	ดีมาก
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	4.22	0.76	ดีมาก
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ				
1	การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.70	0.82	ดีปานกลาง
2	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.50	0.53	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.60	0.68	ดีปานกลาง
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน				
1	การมีส่วนร่วม	3.50	0.71	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.30	0.67	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.40	0.69	ดีปานกลาง
2.7 บริบทการทำงาน				
1	นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.70	0.67	ดีปานกลาง
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.70	0.67	ดีปานกลาง
3	ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.90	0.57	ดีปานกลาง
4	สิ่งอำนวยความสะดวก	3.80	0.63	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.78	0.64	ดีปานกลาง
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน				
1	จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.70	0.67	ดีปานกลาง
2	การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.70	0.67	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.70	0.67	ดีปานกลาง

เพื่อเป็นการสรุป และทำให้มองเห็นภาพลักษณะของการประเมินชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากตารางที่ 4.17 มาสรุปเป็นตารางที่ 4.18 ดังนี้



ตารางที่ 4.18 สรุปผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ (สรุปจากตารางที่ 4.17)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	กระบวนการพัฒนาฯ			
	1.1 การฝึกอบรม			
	1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม	4.01	0.46	ดีมาก
	1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.93	0.37	ดีปานกลาง
	1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.70	0.64	ดีปานกลาง
	1.1.4 การปรับปรุง	3.60	0.60	ดีปานกลาง
	1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน			
	1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด	3.77	0.56	ดีปานกลาง
	1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.80	0.42	ดีปานกลาง
	1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.65	0.65	ดีปานกลาง
	1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.65	0.59	ดีปานกลาง
	1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน			
	1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียมการ วางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด	3.55	0.66	ดีปานกลาง
	1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.60	0.52	ดีปานกลาง
	1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.40	0.56	ดีปานกลาง
	1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.20	0.71	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา			
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	4.19	0.63	ดีมาก
	2.2 ครู	4.20	0.77	ดีมาก
	2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.75	0.73	ดีปานกลาง
	2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย	4.22	0.76	ดีมาก
	2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	3.60	0.68	ดีปานกลาง
	2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.40	0.69	ดีปานกลาง
	2.7 บริบทการทำงาน	3.78	0.64	ดีปานกลาง
	2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.70	0.67	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำในภาพรวม พบว่า กระบวนการพัฒนา และการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ครูประเมินในระดับดีปานกลาง ส่วนด้านการวางแผนการฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมาก ในเรื่องของปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีปานกลาง ยกเว้นด้านผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ การได้เรียนรู้เทคนิคการสอน ได้รับการฝึกทบทวนจากคณะวิทยากรจากมหาวิทยาลัย ได้พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ได้แนวทางพัฒนางานวิชาการที่ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ประทับใจในการทำงานของคณะวิทยากร เพราะเป็นผู้มีความรู้ ประทับใจโครงการ แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ของสถาบันการศึกษา

2. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีภาระหน้าที่หลายอย่าง ต้องแบ่งเวลาให้กับการปฏิบัติงานหลายงาน ครูมีภาระงานมาก แต่สามารถจัดการให้เรียบร้อยได้ ต้องเตรียมรับการประเมินภายนอกของ สมศ.



3. นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมจากคณะวิทยากรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ได้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้เรียนที่มีจุดบกพร่อง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3 ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มากกว่านี้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและตระหนักในการเรียนมากขึ้น ควรใช้เวลาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ช่วงเวลาที่เหมาะสมคือเวลาที่ครูว่างจากภาระงานอื่น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมมากกว่านี้ ควรร่วมทุกบทบาทและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนอย่างเต็มที่ ควรขยายไปยังเครือข่ายอื่นๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ควรมีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป เพื่อเพิ่มศักยภาพของทั้งสองฝ่าย

ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.19 และ 4.20

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3.00	27.27
หญิง	8.00	72.73
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	9.00	81.82
ปริญญาโท	2.00	18.18
อายุ		
20-30	1.00	9.09
31-40	1.00	9.09
41-50	3.00	27.27
51-60	6.00	54.54

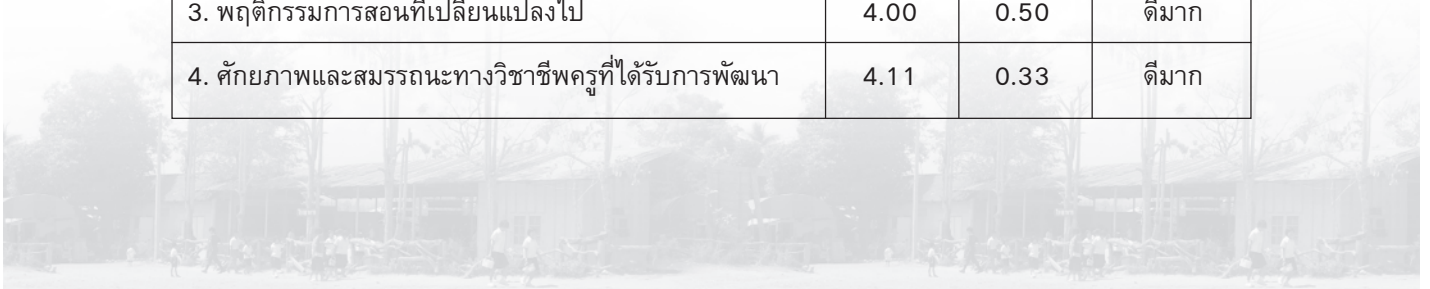


ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
2-10	1.00	9.09
11-20	3.00	27.27
21-30	3.00	27.27
31-40	4.00	36.36
ระดับชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	1.00	9.09
ประถมศึกษาปีที่ 2	1.00	9.09
ประถมศึกษาปีที่ 3	1.00	9.09
ประถมศึกษาปีที่ 4	1.00	9.09
ประถมศึกษาปีที่ 5	1.00	9.09
ประถมศึกษา 4-6	2.00	18.18
มัธยมศึกษาปีที่ 1		
ภูมิลำเนาของผู้บริหาร		
ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	3.00	27.27
นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	8.00	72.73

ตารางที่ 4.20 ผลที่เกิดขึ้นกับครูภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

รายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.27	0.79	ดีมาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ	4.18	0.87	ดีมาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	4.09	0.83	ดีมาก
2.3 ด้านเจตคติของครู	4.55	0.52	ดีมาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00	0.50	ดีมาก
4. ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา	4.11	0.33	ดีมาก



ครูมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ อยู่ในระดับดีมาก พฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนแปลงดีมากและศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก

การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการปรับตัวและร่วมงานกับบุคคลอื่นได้ดี ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะวิทยากร
2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู มีความรอบรู้และทักษะการสอนเพิ่มขึ้น มีความอดทน เชื่อมมั่นในตนเองและผู้เรียนว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ถ้ามีความตั้งใจจริง มีความตั้งใจและนำความรู้ด้านทฤษฎีไปปฏิบัติใช้ ให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา
3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำความรู้มาใช้ในการเรียนการสอนกับกลุ่มวิชาอื่น ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีส่วนร่วม รู้จักคิดวิเคราะห์ ต้องเผชิญหน้าแก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์โดยใช้กระบวนการอย่างเป็นระบบ หลังเข้าร่วมโครงการ ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ ดึงดูดความสนใจของนักเรียน
4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน เป็นผู้นำในการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติโรงเรียน และแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มั่นใจในการสอนมากขึ้น มีการจัดทำแผนงาน จัดทำหลักสูตร และทำแบบวัดประเมินผล จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรสาระอื่น จัดทำระเบียบวัดและประเมินผล จัดทำ SAR ของโรงเรียน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด วิธีการ ความรู้ที่เกิดขึ้น

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ นักเรียนให้ความสนใจในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษมากขึ้น ตั้งใจเรียน และมีพัฒนาการที่ดี ได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานของสพฐ. ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นทำเป็น มีความคิดแบบองค์รวมที่สมศ. ให้ระดับคุณภาพดี นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนมากขึ้น นักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านการประเมินของสมศ. รอบที่ 3



2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียนให้ความสนใจในการเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น หลังเข้าร่วมโครงการ นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี ให้ความสนใจ ตื่นตัว อยากรู้อยากเรียนมากขึ้น นักเรียนมีผลการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ดี

ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนเห็นความตั้งใจจริงของคณะครูในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นทุกครั้งอย่างเต็มใจ ชุมชนพึงพอใจในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมประชุมปรึกษาหารือ จัดหาทุนการศึกษาให้แก่ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ชุมชนพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุตรตนเอง พื่อใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละ 100

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร ในครั้งนี้ ได้รับคำชมจากคณะประเมินว่าเป็นโรงเรียนที่จัดระบบการศึกษาดีมาก และผลการประเมินโรงเรียน ผ่านการประเมินจาก สมศ. ระดับดี

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ควรจะมีการจัดหางบประมาณสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้มากกว่านี้ ควรมีโครงการนี้อย่างต่อเนื่องและขยายเครือข่ายในการพัฒนาต่อไป อยากให้มีการจัดอบรมพัฒนาครูในการพัฒนาสื่อจากโปรแกรมต่างๆ เพื่อให้ทันสมัย

ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าครูมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด ผลปรากฏดังตารางที่ 14.21



ตารางที่ 4.21 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
 สถานศึกษา โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.30	0.48	ดีปานกลาง
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและ ความสัมพันธ์	3.20	0.63	ดีปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.50	0.53	ดีปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการ จัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	3.30	0.48	ดีปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความ แตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย	3.10	0.74	ดีปานกลาง
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.60	0.52	ดีปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.50	0.53	ดีปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.40	0.52	ดีปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ ในการจัดการเรียนการสอน	3.20	0.42	ดีปานกลาง
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.10	0.32	ดีปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติ ของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.20	0.63	ดีปานกลาง
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	3.20	0.42	ดีปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน	3.20	0.42	ดีปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.00	0.67	ดีปานกลาง



จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงว่าครูประเมินจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูอยู่ในระดับดีปานกลางทุกข้อ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าผู้บริหารเข้าใจว่า รูปแบบการพัฒนา เน้นการมีส่วนร่วม กำหนดจุดเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมเทคนิคการสอน นำไปปฏิบัติจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้การยกย่องชมเชยผู้บริหารประทับใจ ขั้นตอนเสริมเติมเต็มเทคนิคการสอนต่างๆ มากที่สุด

ผู้บริหารมีความเห็นว่า บุคลากรทั้งภายในและนอกสถานศึกษา และงบประมาณที่ต้องเอื้อต่อการพัฒนา เป็นสิ่งช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้และประสบผลสำเร็จ

กิจกรรมที่ผู้บริหารคิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนา คือ รูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ผู้บริหารส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ๆ และติดตามอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ การสร้างความเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาให้กับบุคลากร ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ ครูและบุคลากรยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรม

2. โรงเรียนบ้านวาปี

บริบททั่วไป โรงเรียนบ้านวาปี ผู้บริหารเป็นชาย อายุ 52 ปี วุฒิศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์การบริหาร 23 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 33 ปี ประสบการณ์การบริหาร ณ โรงเรียนบ้านวาปี 3 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิลำเนา นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นดังต่อไปนี้ มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา และผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วน และสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ส่วน ผลงาน /ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครั้งนี้ ได้แก่ Best Practice และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลการประเมินในภาพรวมโดยครูในเรื่อง การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24

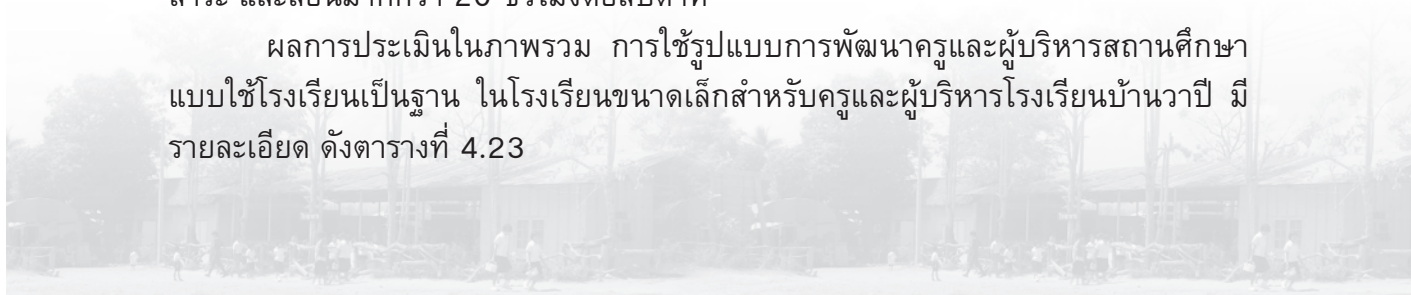


ตารางที่ 4.22 ข้อมูลของครูผู้ตอบแบบประเมิน โรงเรียนบ้านวาปี

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4.00	44.44
หญิง	5.00	55.56
อายุ		
41-50 ปี	3.00	33.33
51-60 ปี	6.00	66.67
ตำแหน่ง		
ครูผู้สอน	8.00	88.89
ผู้บริหาร	1.00	11.11
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	5.00	55.56
ปริญญาโท	4.00	44.44
ชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	1.00	11.11
ประถมศึกษาปีที่ 4	2.00	22.22
ประถมศึกษาปีที่ 5	1.00	11.11
ประถมศึกษาปีที่ 6	1.00	11.11
มัธยมศึกษา 1-3	4.00	44.44
จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
6-10 ชม.	1.00	11.11
11-15 ชม.	3.00	33.33
มากกว่า 20 ชม.	4.00	44.44

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 9 คน เป็นชาย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 เป็นหญิง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และจบปริญญาโทจำนวน 4 คน ครูส่วนใหญ่สอนประจำชั้น แต่ในระดับมัธยมศึกษาสอนเป็นกลุ่มสาระ ซึ่งไม่น้อยกว่า 2 กลุ่มสาระ และสอนมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านวาปี มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.23



ตารางที่ 4.23 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านนาหว้า

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการพัฒนาฯ				
1.1 การฝึกอบรม				
1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม				
1	ได้มีการเตรียมการวางแผนการฝึกอบรมได้ดีเพียงใด	3.89	0.60	ดีปานกลาง
	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ			
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.00	0.71	ดีมาก
3	การสร้างความเข้าใจ	4.00	0.50	ดีมาก
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.67	0.71	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.78	0.83	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.44	0.88	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.80	0.71	ดีปานกลาง
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.89	0.60	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.89	0.60	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.89	0.60	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.89	0.60	ดีปานกลาง
1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.78	0.44	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.89	0.60	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.00	1.00	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.56	0.53	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.56	0.64	ดีปานกลาง
1.1.4 การปรับปรุง				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.67	0.71	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.67	0.71	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.67	0.71	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน				
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.22	0.67	ดีมาก
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.11	0.78	ดีมาก
3	การสร้างความเข้าใจ	3.89	0.78	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.67	0.71	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.78	0.67	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.89	0.60	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.93	0.70	ดีปานกลาง
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.89	0.60	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.78	0.67	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.89	0.60	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.85	0.62	ดีปานกลาง
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.67	0.71	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.78	0.67	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.11	0.93	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.56	0.73	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.53	0.76	ดีปานกลาง
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.89	0.60	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.67	0.71	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.78	0.66	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน				
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียม การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.89	0.78	ดีปานกลาง
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.89	0.78	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.78	0.83	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.56	0.73	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.67	0.71	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.56	0.73	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.73	0.76	ดีปานกลาง
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.78	0.67	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.78	0.67	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.78	0.67	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.78	0.67	ดีปานกลาง
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มี การติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.78	0.67	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.78	0.67	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.00	1.00	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.33	0.71	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.47	0.76	ดีปานกลาง
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.67	0.71	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.78	0.67	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.73	0.69	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา				
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา				
1	วิสัยทัศน์	3.78	0.83	ดีปานกลาง
2	ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	3.89	0.93	ดีปานกลาง
3	ภาวะผู้นำ			
	3.1 การจูงใจ	3.89	0.93	ดีปานกลาง
	3.2 การสื่อสาร	4.00	0.71	ดีมาก
	3.3 การประสานงาน	3.89	0.60	ดีปานกลาง
	3.4 การตัดสินใจ	4.00	0.71	ดีมาก
	3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00	0.87	ดีมาก
4	ความรู้สู่ความสำเร็จ	4.00	0.87	ดีมาก
5	เจตคติ	4.11	0.93	ดีมาก
	รวมค่าเฉลี่ย	3.95	0.82	ดีปานกลาง
2.2 ครู				
1	ความรู้/ความเข้าใจ	3.89	0.78	ดีปานกลาง
2	เจตคติ/ความศรัทธา	3.89	0.78	ดีปานกลาง
3	เวลา/การมีส่วนร่วม	4.00	0.50	ดีมาก
4	คุณลักษณะที่เอื้อ			
	4.1 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.78	0.83	ดีปานกลาง
	4.2 ใฝ่รู้	3.44	0.73	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.80	0.72	ดีปานกลาง
2.3 กรรมการสถานศึกษา				
1	การมีส่วนร่วม	3.22	0.67	ดีปานกลาง
2	ความรู้ความเข้าใจ	3.22	0.83	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.22	0.75	ดีปานกลาง



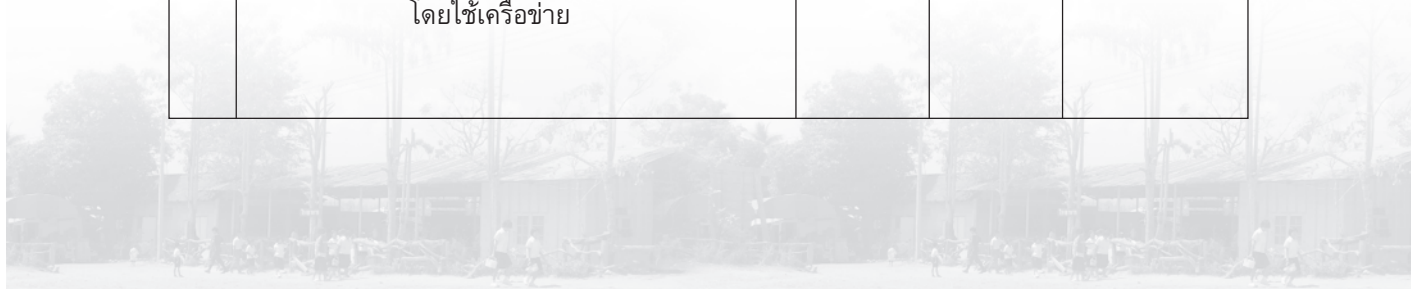
ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย				
1	การวางแผน	3.89	1.05	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.67	1.00	ดีปานกลาง
3	การให้คำปรึกษาแนะนำ	4.00	1.12	ดีมาก
4	การประสานงาน	3.78	0.97	ดีปานกลาง
5	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.33	1.22	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.73	1.07	ดีปานกลาง
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ				
1	การสนับสนุนด้านวิชาการ	2.56	1.01	ดีน้อย
2	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.00	0.87	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	2.78	0.94	ดีน้อย
2.5 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน				
1	การมีส่วนร่วม	3.22	0.83	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.44	0.73	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.33	0.78	ดีปานกลาง
2.6 บริบทการทำงาน				
1	นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.67	0.50	ดีปานกลาง
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.67	0.50	ดีปานกลาง
3	ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.67	0.50	ดีปานกลาง
4	สิ่งอำนวยความสะดวก	3.67	0.50	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.67	0.50	ดีปานกลาง
2.7 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน				
1	จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.67	0.50	ดีปานกลาง
2	การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.78	0.44	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.73	0.47	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 ผู้วิจัย นำมาสรุปเป็นภาพรวมในแต่ละประเด็น ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สรุปประเด็นการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนบ้านวาปี

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	กระบวนการพัฒนาฯ			
	1.1 การฝึกอบรม			
	1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม	3.80	0.71	ดีปานกลาง
	1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.89	0.60	ดีปานกลาง
	1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.56	0.64	ดีปานกลาง
	1.1.4 การปรับปรุง	3.67	0.71	ดีปานกลาง
	1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน			
	1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด	3.93	0.70	ดีปานกลาง
	1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.85	0.62	ดีปานกลาง
	1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.53	0.76	ดีปานกลาง
	1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.78	0.66	ดีปานกลาง
	1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน			
	1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียมการ วางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด	3.73	0.76	ดีปานกลาง
	1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.78	0.67	ดีปานกลาง
	1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มี การติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.47	0.76	ดีปานกลาง
	1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.73	0.69	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา			
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.95	0.82	ดีปานกลาง
	2.2 ครู	3.80	0.72	ดีปานกลาง
	2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.22	0.75	ดีปานกลาง
	2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย	3.73	1.07	ดีปานกลาง
	2.5 เขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์	2.78	0.94	ดีน้อย
	2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.33	0.78	ดีปานกลาง
	2.7 บริบทการทำงาน	3.67	0.50	ดีปานกลาง
	2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.73	0.47	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านนาปี ผลการประเมินอยู่ในระดับดีปานกลางในทุกหัวข้อ ยกเว้นเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับดีน้อย กระบวนการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม และการปรับปรุง ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน และการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้ดี การเรียนรู้นอกโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายได้ดี และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู



ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานดีขึ้น ได้พัฒนาทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ ให้กับนักเรียนและคณะวิทยากรให้ความรู้ดีมาก
2. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ ครูบางคนมีปัญหาเรื่องเวลา และข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยี การเข้าร่วมโครงการทำให้ครูมีภาระเพิ่ม และ ครูบางคนไม่เข้าใจชัดเจนในโครงการนี้
3. ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูนำไปส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการมากขึ้น เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากขึ้น
4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3 ยังไม่มีข้อมูล

ผลการประเมินตนเองเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนบ้านวาปี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25 และ 4.26

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ โรงเรียนบ้านวาปี

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3.00	37.50
หญิง	5.00	62.50
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	5.00	62.50
ปริญญาโท	3.00	37.50
อายุ		
40-50	3.00	37.50
51-60	5.00	62.50



ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
10-20	2.00	25.00
21-30	2.00	25.00
31-40	4.00	50.00
ระดับชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	1.00	12.50
ประถมศึกษาปีที่ 4	1.00	12.50
ประถมศึกษาปีที่ 5	1.00	12.50
ประถมศึกษาปีที่ 6	1.00	12.50
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	4.00	50.00
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ชำนาญการพิเศษ	8.00	100.00
ภูมิลำเนาของผู้บริหาร		
ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	4.00	50.00
นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	4.00	50.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และจบปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 40 - 60 ปี มีประสบการณ์ในการเป็นครู 20-40 ปี มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษทั้งหมด และมีภูมิลำเนาในเขตและนอกเขตบริการของโรงเรียนเท่ากัน



ตารางที่ 4.26 ผลที่เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนบ้านวาปี

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.25	0.71	ดีมาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ	4.25	0.71	ดีมาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	4.25	0.71	ดีมาก
2.3 ด้านเจตคติของครู	4.25	0.71	ดีมาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00	0.53	ดีมาก
4. ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา	4.13	0.64	ดีมาก
5. ผลงาน / ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของครูครั้งนี้ จำนวน 4 ชิ้น	4.00	0.82	ดีมาก

หลังจากได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 ครั้งนี้แล้ว ครูประเมินตนเองอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ และมีผลงานเกิดขึ้นจำนวน 4 ชิ้น
 ต่อครูแต่ละคน ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับในแต่ละกลุ่มสาระ งานวิจัยใน
 ชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอนประจำกลุ่มสาระ และแผนบูรณาการสำหรับชั้นอนุบาล

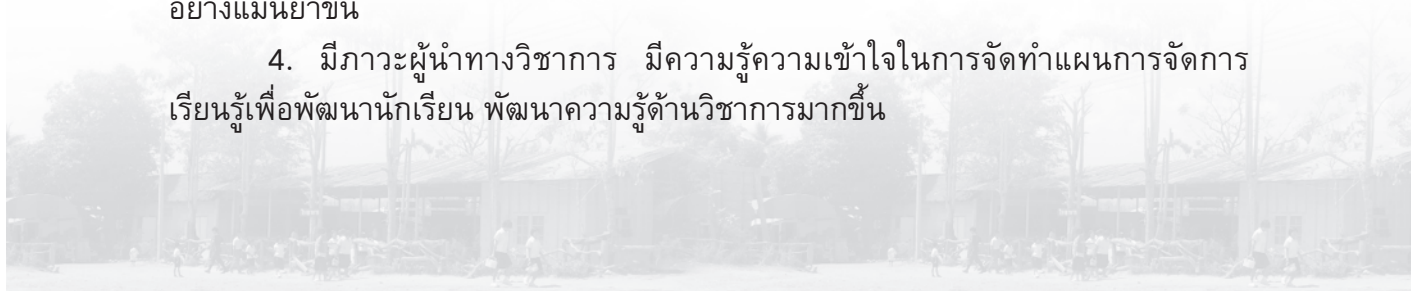
การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ ความร่วมมือในการจัดทำแผนการจัดการ
 เรียนรู้ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นให้ความร่วมมือในการทำงานได้รู้จักวิทยากรที่มีความรู้
 และนำแบบอย่างไปใช้ในการทำงาน

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตาม
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดเก็บชิ้นงานเป็นระบบขึ้น พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบ
 ย้อนกลับได้ มีความรู้เข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความเป็น
 ครูมืออาชีพมากขึ้น

3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่
 สามารถนำองค์ความรู้มาเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้กลุ่มอื่นๆ สามารถเชื่อมโยงความรู้
 ตามขั้นตอนการทำวิจัยสู่การปฏิบัติในห้องเรียน สามารถทำกิจกรรมการเรียนการสอนได้
 อย่างแม่นยำขึ้น

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการ
 เรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาความรู้ด้านวิชาการมากขึ้น



ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ ดีขึ้น ครูสอนดีขึ้น มีการเตรียมการสอน ตรวจงานทุกวัน เรียนรู้ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นักเรียนมีความรับผิดชอบมากขึ้น

ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้ ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ใส่ใจในพฤติกรรมของลูกหลานมากขึ้น

ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด ปรากฏดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านวาปี

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.13	0.35	ดีปานกลาง
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	3.25	0.46	ดีปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.38	0.52	ดีปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถของผู้เรียน	3.00	0.76	ดีปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	2.88	0.64	ดีน้อย

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.25	0.71	ดีปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.38	0.74	ดีปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.25	0.46	ดีปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	2.88	0.64	ดีน้อย
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.25	0.46	ดีปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.00	0.53	ดีปานกลาง
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	3.13	0.64	ดีปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	3.13	0.64	ดีปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.00	0.53	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 ครูประเมินตนเองจากการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 รายการ คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม และ ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่วนมากครูประเมินอยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้น ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับดีน้อย



ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านนาปีไปใช้ พบว่า ผู้บริหารเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาฯ เป็นการระดมสมองคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ร่วมกันวางแผน ดำเนินงาน ประเมินสะท้อนผล และ ปรับปรุงพัฒนา ผู้บริหารประทับใจขั้นตอน การประชุมระดมสมอง ความสอดคล้องกับบุคลากร กิจกรรมที่ผู้บริหารคิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนาฯ คือ โรงเรียนสามารถกำหนดจุดที่ต้องการได้ สอดคล้องกับปัญหาของตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ โดยจัดให้อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี และทำให้แผนสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ ส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมให้ครูเข้าใจภาระหน้าที่และตระหนักในหน้าที่ที่ต้องทำร่วมกัน ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ ครูยังจัดการเรียนรู้ไม่ชัดเจน ทำให้มองเป้าหมายไม่ชัดเจน

3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

บริบททั่วไป โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ผู้บริหารเป็นชาย อายุ 45 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์การบริหาร 12 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 20 ปี ประสบการณ์การบริหาร ณ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง 8 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิลาเนาของผู้บริหาร นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาฯ ครั้งนี้ ผู้บริหารพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา และผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนผลงาน /ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครั้งนี้ 5 ชิ้น ได้แก่ 1) ปรับปรุงแผนปฏิบัติการของโรงเรียน 2) โครงการติวข้อสอบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 3) โครงการเข้าค่ายวิชาการ 4) ส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ และ 5) การทำวิจัยในชั้นเรียน

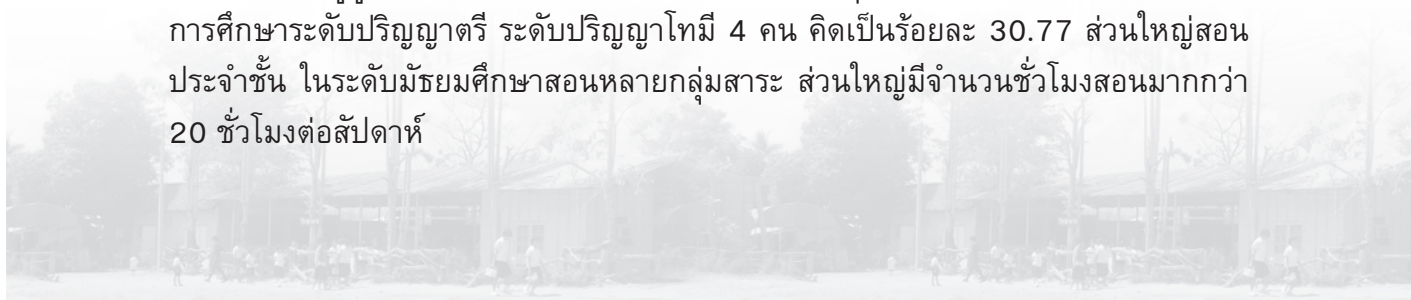
ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาบ้านม่วงประชาบำรุง ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.28 และ ตารางที่ 4.29



ตารางที่ 4.28 ข้อมูลของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4.00	30.77
หญิง	9.00	69.23
อายุ		
31-40 ปี	2.00	15.38
41-50 ปี	3.00	23.08
51-60 ปี	8.00	61.54
ตำแหน่ง		
ครูผู้สอน	13	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	9.00	69.23
ปริญญาโท	4.00	30.77
ชั้นที่สอน		
อนุบาล	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 1	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 2	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 3	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 4	1.00	7.69
ประถมศึกษา 4-6	2.00	15.38
มัธยมศึกษา 1-3	5.00	38.46
ประถมศึกษา 4-6 มัธยมศึกษา 1-3	1.00	7.69
จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
11-15 ชม.	3.00	23.08
16-20 ชม.	4.00	30.77
มากกว่า 20 ชม.	5.00	38.46

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ครูทั้งหมด 13 คน เป็นครูผู้ชาย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 เป็นครูผู้หญิง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 มีอายุส่วนใหญ่ 51-60 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทมี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ส่วนใหญ่สอนประจำชั้น ในระดับมัธยมศึกษาสอนหลายกลุ่มสาระ ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงสอนมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์



ตารางที่ 4.29 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการพัฒนาฯ				
1.1 การฝึกอบรม				
1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม				
1	ได้มีการเตรียมการวางแผนการฝึกอบรมได้ดีเพียงใด	3.54	0.52	ดีปานกลาง
	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ			
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.62	0.51	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.54	0.52	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.62	0.65	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	4.00	0.58	ดีมาก
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.77	0.73	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.68	0.59	ดีปานกลาง
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.54	0.66	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.46	0.52	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.46	0.52	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.48	0.56	ดีปานกลาง
1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.54	0.52	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.46	0.52	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.31	0.48	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.23	0.60	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.39	0.53	ดีปานกลาง
1.1.4 การปรับปรุง				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.31	0.48	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.08	0.64	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.20	0.56	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน				
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.46	0.52	ดีปานกลาง
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.46	0.52	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.46	0.52	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.46	0.66	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.46	0.52	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.38	0.51	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.45	0.54	ดีปานกลาง
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.31	0.48	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.38	0.51	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.38	0.51	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.36	0.50	ดีปานกลาง
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.15	0.38	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.31	0.48	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	2.92	0.64	ดีน้อย
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.31	0.48	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.17	0.50	ดีปานกลาง
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	ได้ปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.23	0.44	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.08	0.28	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.16	0.36	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน				
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียม การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.15	0.55	ดีปานกลาง
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.08	0.49	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.15	0.38	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.00	0.71	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.00	0.41	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.00	0.58	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.06	0.52	ดีปานกลาง
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	2.92	0.49	ดีน้อย
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.00	0.58	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	2.92	0.49	ดีน้อย
	รวมค่าเฉลี่ย	2.95	0.52	ดีน้อย
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการ ติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.00	0.58	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.00	0.58	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.08	0.49	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.08	0.28	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.04	0.48	ดีปานกลาง
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.08	0.28	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.08	0.28	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.08	0.28	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา				
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา				
1	วิสัยทัศน์	3.46	0.52	ดีปานกลาง
2	ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	3.23	0.44	ดีปานกลาง
3	ภาวะผู้นำ			
	3.1 การจูงใจ	3.69	0.48	ดีปานกลาง
	3.2 การสื่อสาร	3.46	0.52	ดีปานกลาง
	3.3 การประสานงาน	3.23	0.44	ดีปานกลาง
	3.4 การตัดสินใจ	3.46	0.52	ดีปานกลาง
	3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.38	0.51	ดีปานกลาง
4	ความรู้สู่ความสำเร็จ	3.31	0.48	ดีปานกลาง
5	เจตคติ	3.54	0.52	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.42	0.49	ดีปานกลาง
2.2 ครู				
1	ความรู้/ความเข้าใจ	3.31	0.48	ดีปานกลาง
2	เจตคติ/ความศรัทธา	3.54	0.52	ดีปานกลาง
3	เวลา/การมีส่วนร่วม	3.38	0.65	ดีปานกลาง
4	คุณลักษณะที่เอื้อ			
	4.1 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.23	0.60	ดีปานกลาง
	4.2 ใฝ่รู้	3.31	0.48	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.35	0.55	ดีปานกลาง
2.3 กรรมการสถานศึกษา				
1	การมีส่วนร่วม	3.08	0.49	ดีปานกลาง
2	ความรู้ความเข้าใจ	3.08	0.76	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.08	0.63	ดีปานกลาง



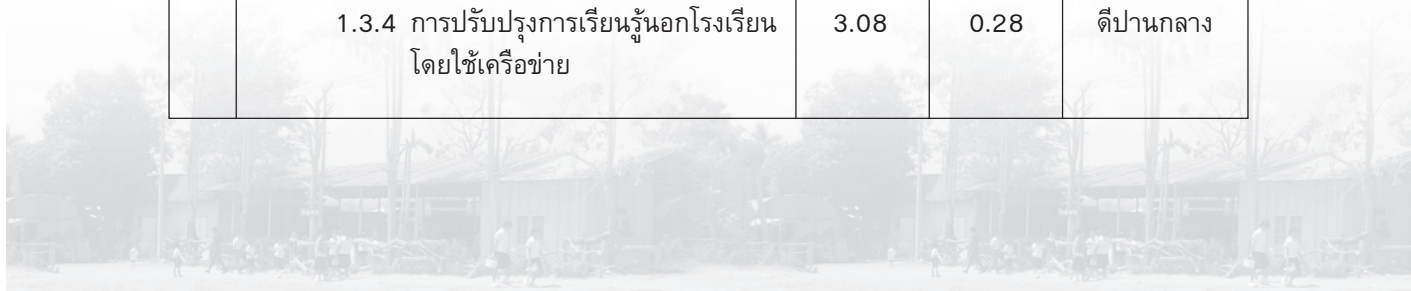
ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย				
1	การวางแผน	3.77	0.44	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.77	0.44	ดีปานกลาง
3	การให้คำปรึกษาแนะนำ	3.77	0.44	ดีปานกลาง
4	การประสานงาน	3.46	0.52	ดีปานกลาง
5	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.54	0.52	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.66	0.47	ดีปานกลาง
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ				
1	การสนับสนุนด้านวิชาการ	2.77	1.01	ดีน้อย
2	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	2.54	0.88	ดีน้อย
	รวมค่าเฉลี่ย	2.66	0.95	ดีน้อย
2.5 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน				
1	การมีส่วนร่วม	2.85	0.80	ดีน้อย
2	การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	2.77	0.83	ดีน้อย
	รวมค่าเฉลี่ย	2.81	0.82	ดีน้อย
2.6 บริบทการทำงาน				
1	นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.15	0.55	ดีปานกลาง
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.15	0.55	ดีปานกลาง
3	ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.31	0.63	ดีปานกลาง
4	สิ่งอำนวยความสะดวก	3.38	0.65	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.25	0.60	ดีปานกลาง
2.7 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน				
1	จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.08	0.64	ดีปานกลาง
2	การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.00	0.58	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ยรวมค่าเฉลี่ย	3.04	0.61	ดีปานกลาง

เพื่อเป็นการสรุป และทำให้มองเห็นภาพลักษณ์ของการประเมินชัดเจนมากขึ้น
 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากตารางที่ 4.29 มาสรุปเป็นตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 สรุปผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนบ้านม่วงประชาบารุง

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	กระบวนการพัฒนาฯ			
	1.1 การฝึกอบรม			
	1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม	3.68	0.59	ดีปานกลาง
	1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.48	0.56	ดีปานกลาง
	1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.39	0.53	ดีปานกลาง
	1.1.4 การปรับปรุง	3.20	0.56	ดีปานกลาง
	1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน			
	1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด	3.45	0.54	ดีปานกลาง
	1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.36	0.50	ดีปานกลาง
	1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.17	0.50	ดีปานกลาง
	1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.16	0.36	ดีปานกลาง
	1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน			
	1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียม การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด	3.06	0.52	ดีปานกลาง
	1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	2.95	0.52	ดีน้อย
	1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.04	0.48	ดีปานกลาง
	1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.08	0.28	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา			
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.42	0.49	ดีปานกลาง
	2.2 ครู	3.35	0.55	ดีปานกลาง
	2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.08	0.63	ดีปานกลาง
	2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย	3.66	0.47	ดีปานกลาง
	2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์	2.66	0.95	ดีน้อย
	2.6 บริบทการทำงาน	3.25	0.60	ดีปานกลาง
	2.7 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.04	0.61	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ดังนี้ ในด้านกระบวนการพัฒนาฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนการฝึกอบรม มีการดำเนินการฝึกอบรม และการติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด ตามลำดับ ส่วนการดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนได้ดี และการดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียน

ในด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมิน พบว่าอยู่ในระดับดีปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย และ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนที่อยู่ในระดับดีน้อย ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์

ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ คือ ได้รับความรู้จากคณะวิทยากรจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี นำความรู้มาพัฒนาตนเองในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง สามารถเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนได้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูปได้



2. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมีกิจกรรมและงานโครงการต่างๆ มาก ครูต้องสอนหนังสือ และดูแลนักเรียน ครูมีภาระงานมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในโครงการเต็มที่ ครูบางส่วนไม่เข้าใจในโครงการนี้ชัดเจน ทำให้มองไม่เห็นความสำคัญของโครงการนี้ การประสานงานไม่ทั่วถึงครูทุกคนขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในขั้นตอนการดำเนินงาน ครูมีการปรับเปลี่ยนงานสอนและสาระการเรียนรู้ ทำให้ต้องปรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำแผนใหม่ ทำให้เสียเวลาและเกิดความไม่อยากทำ

3. ให้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนหลากหลายขึ้น การวิเคราะห์ข้อสอบและการตีข้อสอบนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การเข้าค่ายวิชาการ ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ครูมีการพัฒนาตนเองและรู้แนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ได้หลักการในการวิเคราะห์หลักสูตร ข้อสอบให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดมากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะ สำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3 ประชุมคณะครู ผู้บริหาร ชี้แจงรายละเอียดของโครงการและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และให้มีการอบรมการจัดทำสื่อ

ผลการประเมินตนเองของครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ปรากฏผลดังตารางที่ 4.31 และ ตารางที่ 4.32



ตารางที่ 4.31 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4.00	30.77
หญิง	9.00	69.23
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	8.00	61.54
ปริญญาโท	4.00	30.77
อายุ		
30-40	2.00	15.38
41-50	3.00	23.07
51-60	8.00	61.52
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
10-20	4.00	30.76
21-30	7.00	53.83
31-40	2.00	15.38
ระดับชั้นที่สอน		
อนุบาล	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 1	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 2	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 3	1.00	7.69
ประถมศึกษาปีที่ 4	1.00	7.69
มัธยมศึกษาปีที่ 1	3.00	23.08
ประถมศึกษา 4-6	3.00	23.08
มัธยมศึกษา 1-3	1.00	7.69
ประถมศึกษา 4-6 มัธยมศึกษา 1-3	1.00	7.69
ภูมิลำเนาของผู้บริหาร		
ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	11.00	84.62
นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	2.00	15.38



ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นผู้หญิง จบปริญญาตรี และปริญญาโท อายุ 40-60 ปี ประสบการณ์สอน 20-30 ปี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่บริหารเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 4.32 ผลที่เกิดขึ้นกับครูหลังจากได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	3.85	0.38	ดีปานกลาง
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ	3.85	0.38	ดีปานกลาง
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.69	0.63	ดีปานกลาง
2.3 ด้านเจตคติของครู	3.69	0.85	ดีปานกลาง
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00	0.58	ดีมาก
4. ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา	3.85	0.38	ดีปานกลาง
5. ผลงาน / ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของครูครั้งนี้ จำนวน 5	4.00	1.22	ดีมาก

ครูพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ ระดับดีมากในประเด็น พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป และผลงาน/ชิ้นงาน/บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของครู นอกนั้นครูพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผลงานที่ครูผลิต ได้แก่ มีแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ใบงาน ใบความรู้ ชิ้นงานนักเรียน การเข้าค่ายวิชาการ และงานวิจัยในชั้นเรียน

การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา และรู้จักกับคณะครูโรงเรียนอื่นที่เข้าร่วมโครงการ ได้ทำงานร่วมกับคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี ร่วมปรึกษาหารือ เรื่องการพัฒนางานของโรงเรียนมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับชุมชนในการช่วยพัฒนางานของโรงเรียนมากขึ้น

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน การศึกษาค้นคว้า



ด้านวิชาการ ซึ่งนำมาใช้สอนนักเรียน ศึกษาปัญหาของนักเรียน และหาวิธีแก้ไขพัฒนาพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณครู และเป็นแบบอย่างที่ดี

3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้ศึกษาค้นคว้า และนำความรู้มาสร้างนวัตกรรม คือ แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน แบบฝึก ใบงาน ใบความรู้ แบบทดสอบ บทเรียนสำเร็จรูป และการวิจัยในชั้นเรียน สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหามาจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์มาใช้กับบทเรียนได้

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ครูบางคนเป็นหัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเหมาะสมกับสถานศึกษา และชุมชน จัดกิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการ เช่น กิจกรรมประกวดทักษะทางวิชาการ กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน กิจกรรมค่ายวิชาการ กิจกรรมนิทรรศการผลงานนักเรียน และ การติวข้อสอบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทุกสาระการเรียนรู้

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ และสามัคคีในการทำงานกลุ่ม ทำงานเสร็จตามเวลาที่มอบหมาย มีสมาธิดีขึ้น มีความอดทน ขยัน

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างไร ผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรม นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อาจเนื่องมาจากคณะครูได้มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการสอนตามขั้นตอน และปฏิบัติจริง นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ และเป็นความรู้อย่างยั่งยืน

ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานของโรงเรียน ให้ความร่วมมือในเรื่อง การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ของโรงเรียน การมอบเงินสนับสนุนการศึกษา เช่น ทุนการศึกษา ทุนอาหารกลางวัน ชุมชนให้ความร่วมมือเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่างๆ และให้การสนับสนุนงบประมาณ



2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้เป็นอย่างไร ทั้งผลประเมินคุณภาพภายในหรือภายนอก ผลการประเมินคุณภาพภายใน อยู่ในระดับ ดีมาก ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ผ่านการประเมินของ สมศ.

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ เป็นโครงการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด ปรากฏดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ผลประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านม่วงประชาบารุง

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	3.17	0.72	ดีปานกลาง
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์	3.00	0.60	ดีปานกลาง
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.33	0.65	ดีปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	2.83	0.58	ดีน้อย
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	2.83	0.39	ดีน้อย
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.33	0.65	ดีปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.33	0.65	ดีปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.17	0.72	ดีปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	3.00	0.74	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.00	0.43	ดีปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติ ของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.92	0.51	ดีน้อย
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	3.08	0.51	ดีปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน	2.75	0.45	ดีน้อย
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัด การเรียนรู้นี้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.75	0.45	ดีน้อย
รวมค่าเฉลี่ย	3.04	0.58	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 ผลประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาครูโดยรวม ประเมินอยู่ในระดับดีปานกลาง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ส่วนในบางด้านประเมินอยู่ในระดับดีน้อย เช่น ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน และ ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในขั้นกำลังเรียนรู้ที่จะปฏิบัติ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ของโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง พบว่า ผู้บริหาร เข้าใจในรูปแบบการพัฒนาฯ ว่า ผู้บริหารครู กรรมการสถานศึกษามีการร่วมประชุมสำรวจจุดอ่อน จุดแข็งของปัญหาของโรงเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง



ผู้บริหารประทับใจขั้นตอน การพัฒนาเครื่องมือและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ค้นหาเทคนิคการสอน ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีวิทยากรช่วยเหลือประเมินแผน ปรับปรุงแก้ไข และนำไปปฏิบัติจริง และมีความคิดที่ สิ่งช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ บุคลากรทุกฝ่ายต้อง ร่วมมือกัน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ ครูต้องพัฒนาตนเอง ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ กิจกรรมใดที่ผู้บริหารคิดว่า ต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนา คือ การจัดทำรูปแบบการพัฒนาเป็น Model ซึ่งทำให้เห็น ขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ วิทยากรอธิบายแบบตัวต่อตัว ทำให้เข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง สามารถนำไปใช้ได้จริง มีการประเมินและได้แก้ไขส่วนที่บกพร่อง ทำให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี และนำไปเป็นแบบอย่างได้ ในฐานะผู้บริหารได้ส่งเสริม การใช้รูปแบบการพัฒนา โดยส่งเสริมด้านงบประมาณการจัดทำแผนฯและการใช้สื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ รับฟังข้อคิดเห็นและเป็นที่ยอมรับของคณะ ครู มีการนิเทศติดตามผลอย่างเป็นกัลยาณมิตร สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำ รูปแบบการพัฒนาไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ วิทยากรทุกกลุ่มสาระในการพัฒนาแผนฯ และมีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ คณะ ครุมีภาระงานต้องรับผิดชอบมาก ผลการปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และคณะครูบางส่วนยังขาดความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

4. โรงเรียนคำบงเจริญสุข

บริบททั่วไป โรงเรียนคำบงเจริญสุข ผู้บริหารเป็นชาย อายุ 53 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การบริหาร 15 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 32 ปี ประสบการณ์การบริหาร ณ โรงเรียนบ้านนาปี 3 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิลำเนาของผู้บริหาร ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครั้นนี้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นดังต่อไปนี้ มี ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา และผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วน และสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ส่วน ผลงาน / ชิ้นงาน / บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครั้งนี้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นทำแผนการจัดการเรียนรู้มากขึ้น แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับตามกลุ่มสาระ ไปความรู้ ไปงานในแต่ละกลุ่มสาระ และตารางวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระ



ผลการประเมิน ในภาพรวมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนค้ำบังเจริญสุข

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนค้ำบังเจริญสุข	10	100.0
เพศ		
ชาย	2	20.0
หญิง	8	80.0
อายุ		
41-50 ปี	3	30.0
51-60 ปี	7	70.0
ตำแหน่ง		
ครูผู้สอน	10	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	8	80.0
ปริญญาโท	2	20.0
ชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	2	20.0
ประถมศึกษาปีที่ 2	2	20.0
ประถมศึกษาปีที่ 3	1	10.0
ประถมศึกษาปีที่ 5	1	10.0
ประถมศึกษาปีที่ 6	1	10.0
มัธยมศึกษา 1-3	3	30.0
จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
11-15 ชม.	1	10.0
16-20 ชม.	2	20.0
มากกว่า 20 ชม.	7	70.0



จากตารางที่ 4.34 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถาม 10 คน เป็นผู้หญิง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ครูผู้ชาย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อายุระหว่าง 51-60 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ครูที่มีศึกษาระดับปริญญาโท 2 คน ครูส่วนใหญ่สอนประจำชั้น ครูบางคนต้องช่วยสอนในกลุ่มสาระในระดับมัธยมศึกษา และส่วนใหญ่สอนมากกว่า 20 ชั่วโมงขึ้นไป

ตารางที่ 4.35 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนคำบงเจริญสุข

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการพัฒนา				
1.1 การฝึกอบรม				
1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม				
1	ได้มีการเตรียมการวางแผนการฝึกอบรมได้ดีเพียงใด	3.80	0.42	ดีปานกลาง
2	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.90	0.88	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.80	0.63	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.60	0.52	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.80	0.79	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.50	0.53	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.73	0.63	ดีปานกลาง
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.60	0.52	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.80	0.42	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.90	0.57	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.77	0.53	ดีปานกลาง
1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.70	0.67	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.90	0.88	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.40	0.97	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.10	0.88	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.53	0.85	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.1.4 การปรับปรุง				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.50	0.53	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.30	1.06	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.40	0.80	ดีปานกลาง
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน				
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.00	0.67	ดีมาก
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.20	0.79	ดีมาก
3	การสร้างความเข้าใจ	3.90	0.57	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.60	0.52	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.70	0.67	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.90	0.57	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.88	0.63	ดีปานกลาง
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.80	0.63	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.80	0.63	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.90	0.74	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.83	0.67	ดีปานกลาง
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.50	0.53	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.50	0.71	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	2.50	1.18	ดีน้อย
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	2.60	1.07	ดีน้อย
	รวมค่าเฉลี่ย	3.03	0.87	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.00	0.67	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	2.90	1.10	ดีน้อย
	รวมค่าเฉลี่ย	2.95	0.89	ดีปานกลาง
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน				
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียมการ วางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.20	1.03	ดีปานกลาง
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.50	1.18	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.40	1.07	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.40	1.07	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.10	1.10	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.20	1.03	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.30	1.08	ดีปานกลาง
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.10	1.29	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.20	1.32	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.20	1.32	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.17	1.31	ดีปานกลาง
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มี การติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.10	1.20	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.40	1.35	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	2.50	1.27	ดีน้อย
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	2.70	1.06	ดีน้อย
	รวมค่าเฉลี่ย	2.93	1.22	ดีน้อย



ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.00	1.05	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	3.20	1.14	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.10	1.10	ดีปานกลาง
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา				
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา				
1	วิสัยทัศน์	3.80	0.92	ดีปานกลาง
2	ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	3.70	1.06	ดีปานกลาง
3	ภาวะผู้นำ			
	3.1 การจูงใจ	3.70	0.95	ดีปานกลาง
	3.2 การสื่อสาร	3.60	0.84	ดีปานกลาง
	3.3 การประสานงาน	3.60	0.84	ดีปานกลาง
	3.4 การตัดสินใจ	3.70	0.95	ดีปานกลาง
	3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.70	0.95	ดีปานกลาง
4	ความรู้สู่ความสำเร็จ	3.80	0.92	ดีปานกลาง
5	เจตคติ	3.70	1.06	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.70	0.94	ดีปานกลาง
2.2 ครู				
1	ความรู้/ความเข้าใจ	3.50	0.71	ดีปานกลาง
2	เจตคติ/ความศรัทธา	3.60	0.84	ดีปานกลาง
3	เวลา/การมีส่วนร่วม	3.90	0.57	ดีปานกลาง
4	คุณลักษณะที่เอื้อ			
	4.1 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.57	ดีปานกลาง
	4.2 ใฝ่รู้	3.90	0.57	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.76	0.65	ดีปานกลาง
2.3 กรรมการสถานศึกษา				
1	การมีส่วนร่วม	3.70	0.67	ดีปานกลาง
2	ความรู้ความเข้าใจ	3.30	0.95	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.50	0.81	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย				
1	การวางแผน	3.80	0.92	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.80	0.92	ดีปานกลาง
3	การให้คำปรึกษาแนะนำ	3.70	0.82	ดีปานกลาง
4	การประสานงาน	3.70	0.95	ดีปานกลาง
3	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.50	0.71	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.70	0.86	ดีปานกลาง
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ตีฆานินเทศก์				
1	การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.90	0.74	ดีปานกลาง
2	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.70	0.95	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.80	0.85	ดีปานกลาง
2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน				
1	การมีส่วนร่วม	3.70	0.82	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.60	0.97	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.65	0.90	ดีปานกลาง
2.7 บริบทการทำงาน				
1	นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.90	0.88	ดีปานกลาง
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.70	0.82	ดีปานกลาง
3	ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.70	0.82	ดีปานกลาง
4	สิ่งอำนวยความสะดวก	3.70	0.95	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.75	0.87	ดีปานกลาง
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน				
1	จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.60	0.84	ดีปานกลาง
2	การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.70	0.82	ดีปานกลาง
	รวมค่าเฉลี่ย	3.65	0.83	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.35 ผู้วิจัย นำมาสรุปเป็นภาพรวมในแต่ละประเด็น ดังตารางที่ 4.36



ตารางที่ 4.36 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนคำบงเจริญสุข

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	กระบวนการพัฒนาฯ			
	1.1 การฝึกอบรม			
	1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม	3.73	0.63	ดีปานกลาง
	1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.77	0.53	ดีปานกลาง
	1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.53	0.85	ดีปานกลาง
	1.1.4 การปรับปรุง	3.40	0.80	ดีปานกลาง
	1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน			
	1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด	3.88	0.63	ดีปานกลาง
	1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.83	0.67	ดีปานกลาง
	1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.03	0.87	ดีปานกลาง
	1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	2.95	0.89	ดีปานกลาง
	1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน			
	1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียมการ วางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด	3.30	1.08	ดีปานกลาง
	1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.17	1.31	ดีปานกลาง
	1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	2.93	1.22	ดีน้อย
	1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.10	1.10	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา			
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.70	0.94	ดีปานกลาง
	2.2 ครู	3.76	0.65	ดีปานกลาง
	2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.50	0.81	ดีปานกลาง
	2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย	3.70	0.86	ดีปานกลาง
	2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	3.65	0.90	ดีปานกลาง
	2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.65	0.90	ดีปานกลาง
	2.7 บริบทการทำงาน	3.75	0.87	ดีปานกลาง
	2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.65	0.83	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.36 ครูประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดีปานกลาง ยกเว้นในหัวข้อการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย อยู่ในระดับดีน้อย กระบวนการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม และ การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบได้ดีเพียงใด ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน และการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน การเรียนรู้นอกโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้ดีและการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้าน ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ครู บริบทการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหาร และ อาจารย์มหาวิทยาลัย

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ครูแสดงความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ซึ่งกันและกัน ได้รับสิ่งใหม่ๆ ได้รับความรู้ด้านวิชาการต่างๆ คณะวิทยากรมีความตั้งใจสูงในการให้การอบรม เป็นโครงการที่ดีมาก เข้าใจบริบทการเชื่อมโยงบุคลากรทุกส่วน



2. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
สถานที่จัดอบรมร้อน ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เวลา ภาระงาน ความร่วมมือของบุคลากร

3. ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนา
คุณภาพผู้เรียน ได้นำความรู้ไปเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน
ถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนเต็มที พัฒนาทุกด้าน ความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม
จริยธรรม

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษา ในระยะที่ 3 โครงการควรผ่านหน่วยงานต้นสังกัด เพราะบุคลากรจะให้ความ
ร่วมมือมากขึ้น

ผลการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตาราง
ที่ 4.37-4.38

ตารางที่ 4.37 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ โรงเรียนค้ำบังเจริญสุข

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	30
หญิง	7	70
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	90
ปริญญาโท	1	10
อายุ		
44 ปี	1	10
50-55 ปี	7	70
56-59 ปี	2	20
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
9 ปี	1	10
20-30 ปี	3	30
31-37 ปี	6	60



ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	1	10
ประถมศึกษาปีที่ 2	2	20
ประถมศึกษาปีที่ 3	1	10
ประถมศึกษาปีที่ 5	1	10
ประถมศึกษาปีที่ 6	1	10
ประถมศึกษา 4-6	1	10
มัธยมศึกษา 1-3	3	30
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ชำนาญการพิเศษ	10	100
เชี่ยวชาญ	-	-
ภูมิสำเนาของผู้บริหาร		
ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	6	60
นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	4	40

จากตารางที่ 4.37 ครูที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 10 คน ไม่นับรวมผู้บริหารสถานศึกษา เป็นชาย 3 คน หญิง 7 คน ส่วนมากจบปริญญาตรี อายุ 44 - 59 ส่วนมากมีประสบการณ์การเป็นครู 20-37 ปี และเป็นครูที่ได้ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษทั้งหมด ร้อยละ 60 มีภูมิสำเนาอยู่ในเขตบริการของโรงเรียน

หลังจากครูได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้แล้ว ครูมีผลที่เกิดขึ้นครูมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนามีด้านความรู้ความเข้าใจ และ ด้านเจตคติของครูอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 4.38



ตารางที่ 4.38 ผลจากครูที่เข้าร่วมโครงการ การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนคำบงเจริญสุข

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	4.00	0.47	ดีมาก
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ	4.00	0.47	ดีมาก
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.80	0.42	ดีปานกลาง
2.3 ด้านเจตคติของครู	4.00	0.47	ดีมาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป (แต่ละที่เปลี่ยน คำถามตามของตนเอง เช่น ดูจากการประเมินของสมศ.)	3.60	0.52	ดีปานกลาง
4. ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา (ดูตามแต่ละสถาบันพัฒนา เช่น ดูจาก ก.ค.ศ. และ สมรรถนะวิชาชีพครู เช่น ภาษาและเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การบริหารจัดการ การห้องเรียน ฯลฯ)	3.80	0.42	ดีปานกลาง
5. ผลงาน /ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของครูครั้งนี้ จำนวน 2 แบบ ได้แก่			
1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ			
2. ใบงาน ใบความรู้	3.67	0.58	ดีปานกลาง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา และรู้จักกับคณะครู
โรงเรียนต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการ ได้ทำงานร่วมกับคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี ร่วมปรึกษาหารือ เรื่องการพัฒนางานของ
โรงเรียนมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับชุมชนในการช่วยพัฒนางานของโรงเรียนมากขึ้น

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นในด้านการจัด
ทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ของครู
มีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา ค้นคว้าด้านวิชาการ ซึ่งนำมาใช้สอนนักเรียน ศึกษา
ปัญหาของนักเรียน และหาวิธีแก้ไขปัญหา พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ปฏิบัติตน
อย่างมีจรรยาบรรณครู และเป็นแบบอย่างที่ดี



3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้ศึกษาค้นคว้า และนำความรู้ที่ได้มาสร้างนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน แบบฝึก ใบงาน ใบความรู้ แบบทดสอบ บทเรียนสำเร็จรูป และการวิจัยในชั้นเรียน สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ความรู้และประสบการณ์มาใช้กับบทเรียนได้ และฝึกให้นักเรียนเรียนรู้และปรับเปลี่ยนให้เข้ากับธรรมชาติให้มากที่สุด

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นหัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเหมาะสมกับสถานศึกษาและชุมชน จัดกิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการ เช่น กิจกรรมประกวดทักษะทางวิชาการ กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน กิจกรรมค่ายวิชาการ กิจกรรมนิทรรศการผลงานนักเรียน และ การติวข้อสอบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทุกสาระการเรียนรู้

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

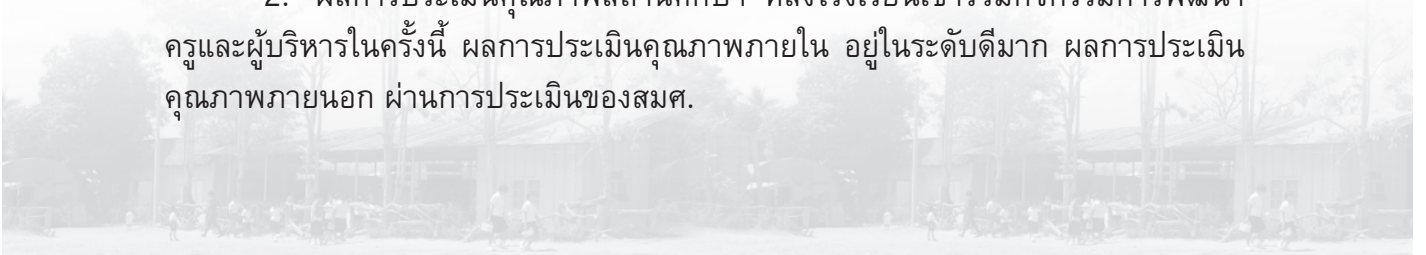
1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม นักเรียนมีการพัฒนาทักษะในด้านการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ ความสามัคคีในการทำงานกลุ่ม ทำงานเสร็จตามเวลาที่มอบหมาย ฝึกนักเรียนให้มีสมาธิดีขึ้น มีความอดทน ชยัน

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรม นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อาจเนื่องมาจากคณะครูได้มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการสอนตามขั้นตอน และปฏิบัติจริง นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ และเป็นความรู้แบบยั่งยืน

ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานของโรงเรียน ให้ความร่วมมือในเรื่อง การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ของโรงเรียน การมอบเงินสนับสนุนการศึกษา เช่น ทุนการศึกษา ทุนอาหารกลางวัน ชุมชนให้ความร่วมมือเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่างๆ และให้การสนับสนุนงบประมาณ

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา หลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้ ผลการประเมินคุณภาพภายใน อยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ผ่านการประเมินของสมศ.



ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ เป็นโครงการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่ามีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด ปรากฏ ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคำบงเจริญสุข

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.78	0.67	ดีน้อย
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์	2.89	0.60	ดีน้อย
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.33	0.71	ดีปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	3.11	0.60	ดีปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	3.11	0.33	ดีปานกลาง
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.33	0.50	ดีปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.56	0.53	ดีปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	3.33	0.50	ดีปานกลาง
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	3.33	0.50	ดีปานกลาง
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.11	0.60	ดีปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	2.89	0.33	ดีน้อย



ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	3.11	0.60	ดีปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	3.00	0.50	ดีปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.00	0.00	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคำบงเจริญสุข ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ รongลงมาได้แก่ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม และ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน มีข้อที่เกี่ยวกับกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน อยู่ในระดับดีน้อย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนคำบงเจริญสุข พบว่า ผู้บริหาร เข้าใจในรูปแบบการพัฒนาฯ ว่าเป็นการพัฒนาในรูปแบบการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม การมอบอำนาจ การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ขั้นตอนที่ผู้บริหารประทับใจ คือ ขั้นตอนการมีส่วนร่วม สิ่งช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ การมอบอำนาจ และการมีส่วนร่วม การตัดสินใจร่วมกัน กิจกรรมที่ผู้บริหารคิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนาฯ คือ การมอบอำนาจ ความเป็นอิสระ การสนับสนุนส่งเสริม ผู้บริหารส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ โดยการบริหารโครงการแบบอิสระ คล่องตัว ไม่ยึดติดในรูปแบบมากเกินไป



สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ ขาดงบประมาณ และขาดความเข้าใจในรูปแบบของครูและผู้มีส่วนร่วม สิ่งที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพคือ ความตระหนักของครูบางคนยังไม่เข้าใจและไม่ตระหนักในหน้าที่ ไม่มีเป้าหมายร่วม

5. โรงเรียนหนองกุงวังแสง

บริบททั่วไป ผู้บริหารเป็นชาย วุฒิศึกษาระดับปริญญาโท อายุ 51 ปี ประสบการณ์ด้านการบริหาร 8 ปี ประสบการณ์ด้านการเป็นครู 16 ปี ประสบการณ์ในการบริหาร ณ โรงเรียนหนองกุงวังแสง 1 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ภูมิำเนาของ ผู้บริหาร อยู่นอกเขตพื้นที่บริหาร หลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้บริหารพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ผลงาน / ชิ้นงาน / บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของผู้บริหารครั้งนี้ จำนวน 4 ประเภท ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับตามกลุ่มสาระ 2) งานวิจัยในชั้นเรียน 3 ชิ้น 3) ใบความรู้ ใบงานในแต่ละกลุ่มสาระ 4) ตารางวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระ

ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.40



ตารางที่ 4.40 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนหนองกุงวังแสง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5.00	35.71
หญิง	9.00	64.29
อายุ		
21-30 ปี	1.00	7.14
31-40 ปี	2.00	14.29
41-50 ปี	5.00	35.71
51-60 ปี	6.00	42.86
ตำแหน่ง		
ครูผู้สอน	13.00	92.86
ผู้บริหารสถานศึกษา	1.00	7.14
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.00	7.14
ปริญญาตรี	10.00	71.43
ปริญญาโท	3.00	21.43
ชั้นที่สอน		
อนุบาล	2.00	14.29
ประถมศึกษาปีที่ 1	1.00	7.14
ประถมศึกษาปีที่ 2	1.00	7.14
ประถมศึกษาปีที่ 3	1.00	7.14
ประถมศึกษา 4-6	2.00	14.29
มัธยมศึกษา 1-3	2.00	14.29
ประถมศึกษา 4-6 มัธยมศึกษา 1-3	4.00	28.57
จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
16-20 ชม.	8.00	57.14
มากกว่า 20 ชม.	5.00	35.71



จากตารางที่ 4.40 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูทั้งหมด 14 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน แยกเป็นชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 เป็นหญิง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 วุฒิกการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี และมีปริญญาโท 3 คน ครูส่วนใหญ่สอนประจำชั้น ยกเว้นในระดับมัธยมศึกษาที่สอนหลายกลุ่มสาระ มีจำนวนชั่วโมงสอนเฉลี่ย 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตารางที่ 4.41 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนหนองกุงวังแสง

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการพัฒนาฯ				
1.1 การฝึกอบรม				
1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม				
1	ได้มีการเตรียมการวางแผนการฝึกอบรมได้ดีเพียงใด	3.43	0.51	ดีปานกลาง
2	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.29	0.61	ดีปานกลาง
3	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.29	0.47	ดีปานกลาง
4	การสร้างความเข้าใจ			
	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.21	0.70	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.36	0.84	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.07	1.00	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.28	0.69	ดีปานกลาง
1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.21	0.58	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.29	0.47	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.29	0.61	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.26	0.55	ดีปานกลาง
1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.57	0.65	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.29	0.83	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.14	0.66	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.29	0.73	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.32	0.72	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.1.4 การปรับปรุง				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.21	0.89	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice ผลรวมค่าเฉลี่ย	2.79 3.00	0.70 0.80	ดีปานกลาง ดีปานกลาง
1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน				
1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงพอ				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.43	0.51	ดีปานกลาง
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.50	0.52	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.36	0.50	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.14	0.36	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.29	0.47	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.29	0.73	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.34	0.52	ดีปานกลาง
1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.21	0.58	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.36	0.50	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.36	0.50	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.31	0.53	ดีปานกลาง
1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงพอ				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.21	0.58	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.29	0.61	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.14	0.53	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.21	0.43	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.21	0.54	ดีปานกลาง

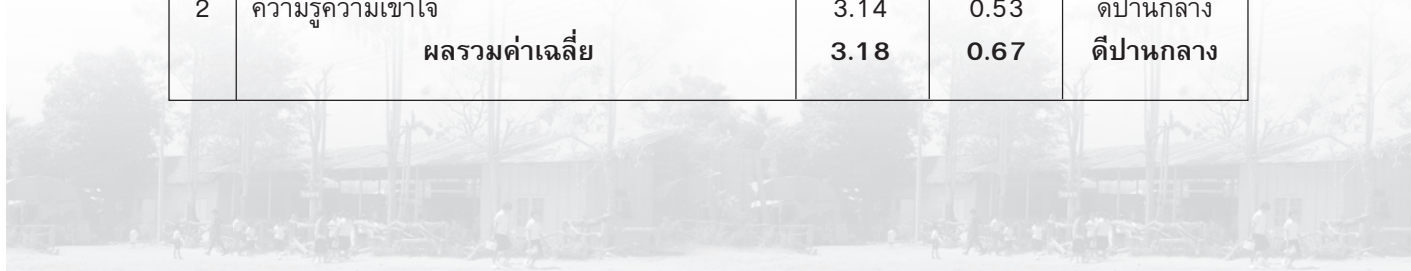


ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.36	0.74	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	2.86	0.53	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.11	0.64	ดีปานกลาง
1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน				
1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียม การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด				
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ	2.93	0.27	ดีน้อย
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	3.00	0.39	ดีปานกลาง
3	การสร้างความเข้าใจ	3.14	0.36	ดีปานกลาง
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา			
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์	3.00	0.00	ดีปานกลาง
	4.2 วิทยากร	3.07	0.27	ดีปานกลาง
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.00	0.00	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.02	0.22	ดีปานกลาง
1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์	3.21	0.43	ดีปานกลาง
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ	3.14	0.36	ดีปานกลาง
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน	3.14	0.36	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.16	0.38	ดีปานกลาง
1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มี การติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด				
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	3.14	0.36	ดีปานกลาง
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์	3.14	0.36	ดีปานกลาง
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน	3.00	0.00	ดีปานกลาง
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.07	0.27	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.09	0.25	ดีปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

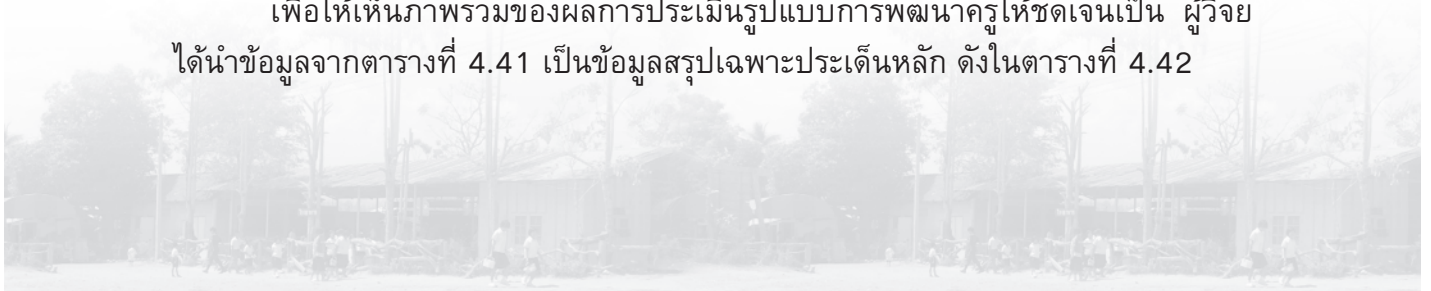
ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนนอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย				
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.21	0.58	ดีปานกลาง
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice	2.86	0.53	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.04	0.56	ดีปานกลาง
2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา				
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา				
1	วิสัยทัศน์	3.36	0.74	ดีปานกลาง
2	ความตั้งใจ/ความมุ่งมั่น/ความพยายาม	3.36	0.63	ดีปานกลาง
3	ภาวะผู้นำ			
	3.1 การจูงใจ	3.36	0.63	ดีปานกลาง
	3.2 การสื่อสาร	3.21	0.58	ดีปานกลาง
	3.3 การประสานงาน	3.43	0.51	ดีปานกลาง
	3.4 การตัดสินใจ	3.29	0.61	ดีปานกลาง
	3.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.43	0.65	ดีปานกลาง
4	ความรู้สู่ความสำเร็จ	3.36	0.50	ดีปานกลาง
5	เจตคติ	3.43	0.51	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.36	0.60	ดีปานกลาง
2.2 ครู				
1	ความรู้/ความเข้าใจ	3.29	0.73	ดีปานกลาง
2	เจตคติ/ความศรัทธา	3.36	0.74	ดีปานกลาง
3	เวลา/การมีส่วนร่วม	3.21	0.80	ดีปานกลาง
4	คุณลักษณะที่เอื้อ			
	4.1 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.50	0.76	ดีปานกลาง
	4.2 ใฝ่รู้	3.36	0.74	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.34	0.75	ดีปานกลาง
2.3 กรรมการสถานศึกษา				
1	การมีส่วนร่วม	3.21	0.80	ดีปานกลาง
2	ความรู้ความเข้าใจ	3.14	0.53	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.18	0.67	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย				
1	การวางแผน	3.21	1.12	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.36	1.28	ดีปานกลาง
3	การให้คำปรึกษาแนะนำ	3.29	1.27	ดีปานกลาง
4	การประสานงาน	3.43	0.76	ดีปานกลาง
3	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.29	0.83	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.32	1.05	ดีปานกลาง
2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ				
1	การสนับสนุนด้านวิชาการ	3.00	0.78	ดีปานกลาง
2	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล	3.00	0.55	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.00	0.67	ดีปานกลาง
2.5 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน				
1	การมีส่วนร่วม	3.00	0.68	ดีปานกลาง
2	การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ	3.00	0.68	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.00	0.68	ดีปานกลาง
2.6 บริบทการทำงาน				
1	นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน	3.21	0.80	ดีปานกลาง
2	วัฒนธรรมองค์กร	3.29	0.73	ดีปานกลาง
3	ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.36	0.74	ดีปานกลาง
4	สิ่งอำนวยความสะดวก	3.29	0.83	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.29	0.78	ดีปานกลาง
2.7 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน				
1	จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.07	0.47	ดีปานกลาง
2	การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.00	0.78	ดีปานกลาง
	ผลรวมค่าเฉลี่ย	3.04	0.63	ดีปานกลาง

เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูให้ชัดเจนเป็น ผู้วิจัย
ได้นำข้อมูลจากตารางที่ 4.41 เป็นข้อมูลสรุปเฉพาะประเด็นหลัก ดังในตารางที่ 4.42



ตารางที่ 4.42 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนหนองกุงวังแสง

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	กระบวนการพัฒนาฯ			
	1.1 การฝึกอบรม			
	1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม	3.28	0.69	ดีปานกลาง
	1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม	3.26	0.55	ดีปานกลาง
	1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.32	0.72	ดีปานกลาง
	1.1.4 การปรับปรุง	3.00	0.80	ดีปานกลาง
	1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน			
	1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด	3.34	0.52	ดีปานกลาง
	1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.31	0.53	ดีปานกลาง
	1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.21	0.54	ดีปานกลาง
	1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.11	0.64	ดีปานกลาง
	1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน			
	1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียม การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด	3.02	0.22	ดีปานกลาง
	1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย	3.16	0.38	ดีปานกลาง
	1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มี การติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด	3.09	0.25	ดีปานกลาง
	1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย	3.04	0.56	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

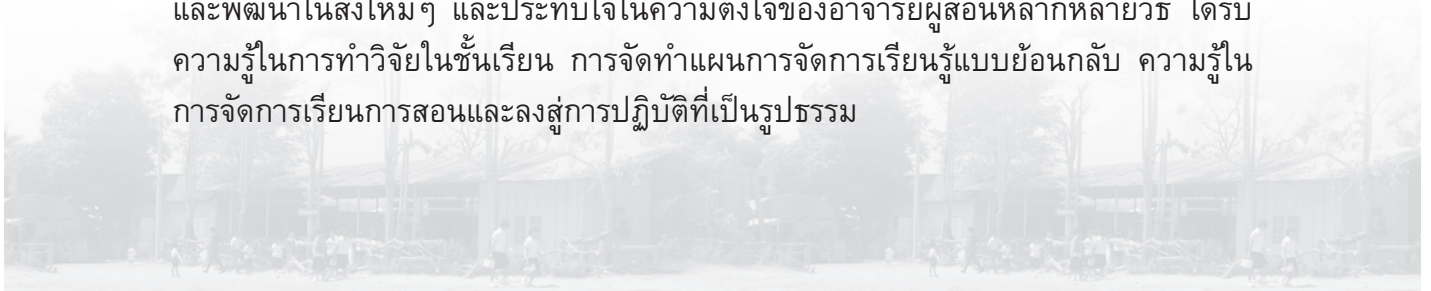
ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.	ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา			
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	3.36	0.60	ดีปานกลาง
	2.2 ครู	3.34	0.75	ดีปานกลาง
	2.3 กรรมการสถานศึกษา	3.18	0.67	ดีปานกลาง
	2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย	3.32	1.05	ดีปานกลาง
	2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ	3.00	0.67	ดีปานกลาง
	2.6 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน	3.00	0.68	ดีปานกลาง
	2.7 บริบทการทำงาน	3.29	0.78	ดีปานกลาง
	2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.04	0.63	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในภาพรวม ครูประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในระดับดีปานกลางในทุกหัวข้อการประเมิน

กระบวนการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดี และ การวางแผนการฝึกอบรม ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน และการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน การเรียนรู้นอกโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายได้ดี และ การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการติดตามตรวจสอบได้ดี ด้าน ปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ อาจารย์มหาวิทยาลัยตามลำดับ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ ได้พัฒนาความรู้ที่หลากหลายในด้านวิชาการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เรียนรู้และพัฒนาในสิ่งใหม่ๆ และประทับใจในความตั้งใจของอาจารย์ผู้สอนหลากหลายวิธี ได้รับความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนและลงสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม



โครงการนี้ติดตามการทำกิจกรรมดีมาก ทำให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์ ได้ร่วมคิด ร่วมทำ วิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากร ครูและบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการร่วมมือกันทำงาน เป็นโครงการที่เพิ่มเติมความรู้ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น โครงการนี้ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นแนวเดียวกันได้ร่วมกิจกรรมที่เป็นกระบวนการกลุ่ม

2. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีภาระงานมาก นอกเหนือจากการเรียนการสอนในโรงเรียน ทำให้การเข้าร่วมโครงการนี้ไม่ได้เต็มที่ ควรสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนแก่คณะครู การเข้าร่วมกิจกรรมบางเรื่อง รวบรวมมาก แต่ทำให้ครูได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และพัฒนาตนเองไปด้วยความพร้อมและความสมัครใจของคณะครูในการเข้าร่วมกิจกรรมช่วงเวลาในการทำกิจกรรมสั้น ไม่เพียงพอในการทำกิจกรรม และสถานที่อบรมไม่เหมาะสม

3. ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ และเกิดประโยชน์กับนักเรียนมาก เพราะครูได้ทบทวนสิ่งที่ครูได้สอนไป และปรับปรุงให้ดีขึ้น จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับการเอาใจใส่ด้านการเรียนที่ดีมาก และชัดเจนมากกว่าเดิม จัดทำการวิเคราะห์ผู้เรียนที่ทางวิทยากรแนะนำ และทำให้ครูรู้จักนักเรียนมากขึ้น มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่สามารถนำไปใช้พัฒนานักเรียนได้

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3 ให้มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากทำและร่วมพัฒนาต่อไป ต้องสร้างความตระหนักและความสำคัญเพื่อให้ครูยอมรับทั้งการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนา การเข้าร่วมกิจกรรมนี้ ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จะดำเนินการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม จัดหาแกนนำในระดับโรงเรียนไปขยายผลต่อไป ควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

ผลการประเมินตนเองเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมิน ดังตารางที่ 4.43 และ 4.44



ตารางที่ 4.43 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ โรงเรียนหนองกุงวังแสง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5.00	35.71
หญิง	9.00	64.29
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	11.00	78.57
ปริญญาโท	3.00	21.43
อายุ		
20-30	1.00	7.14
31-40	2.00	14.29
41-50	5.00	35.7
51-60	6.00	42.84
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
1-10	3.00	21.43
11-20	2.00	14.29
21-30	4.00	28.56
31-40	5.00	35.7
ระดับชั้นที่สอน		
อนุบาล	2.00	14.29
ประถมศึกษาปีที่ 1	1.00	7.14
ประถมศึกษาปีที่ 2	1.00	7.14
ประถมศึกษาปีที่ 3	1.00	7.14
ประถมศึกษา 4-6	2.00	14.29
มัธยมศึกษา 1-3	2.00	14.29
ประถมศึกษา 4-6 มัธยมศึกษา 1-3	4.00	28.57
ภูมิลำเนาของผู้บริหาร		
ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	7.00	50.00
นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน	7.00	50.00



โรงเรียนหนองกุงวังแสงมีจำนวนครูทั้งหมด 14 คนรวมผู้บริหารสถานศึกษา ในจำนวนครูทั้งหมดจะมีครูชำนาญการพิเศษ 11 คนและมีตำแหน่งเชี่ยวชาญ 1 คนคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูส่วนใหญ่จะสอนประจำชั้น ส่วนครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาสอนตามกลุ่มสาระ

ตารางที่ 4.44 ผลที่เกิดขึ้นกับครู โรงเรียนหนองกุงวังแสง

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา	3.86	0.36	ดีปานกลาง
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน			
2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ	3.86	0.36	ดีปานกลาง
2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ	3.86	0.36	ดีปานกลาง
2.3 ด้านเจตคติของครู	4.21	0.70	ดีมาก
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป (แต่ละที่เปลี่ยนคำถามตามของตนเอง เช่น ดูจากการประเมินของสมศ.)	4.29	0.47	ดีมาก
4. ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา	4.29	0.47	ดีมาก
5. ผลงาน / ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของครูครั้งนี้	3.71	0.49	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.44 หลังจากได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งนี้ ครูพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ/การปฏิบัติ อยู่ในระดับดีปานกลาง ส่วนด้านเจตคติของครูนั้น พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป และศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ในด้านผลงาน / ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของครูครั้งนี้ จำนวน 5 ประเภท ได้แก่ วิจัยในชั้นเรียน จัดทำหนังสือเล่มเล็ก โครงการวิถีพุทธในโรงเรียน และแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับตามกลุ่มสาระ และใบงาน ใบความรู้

การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ ครูมีการปรึกษาหารือกัน และร่วมคิดร่วมทำ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ความรู้จากวิทยากรในด้านการจัดการเรียน



การสอนเพิ่มขึ้น ครูเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และวิทยากรให้ความเป็นกันเองมาก มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาการกับเพื่อนต่างโรงเรียนมากขึ้น

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู ได้รับความรู้เพิ่มเติม และสามารถนำไปใช้ได้ ได้รับประสบการณ์ตรงด้านการเรียนการสอน ทำให้รู้จักความเป็นอยู่ของนักเรียน ได้ทำกิจกรรมร่วมกับคณะครู มีความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ได้รับความรู้ชัดเจนมากขึ้น เพราะได้รับการกระตุ้นจากวิทยากร ครูต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และยอมรับว่าเพราะได้แรงกระตุ้นจากคณะวิทยากร

3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่ มีความสามารถคิดเชื่อมโยงและนำมาใช้กับนักเรียนได้ ได้บูรณาการการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาสาระต่างๆ ทำให้เกิดความเข้าใจงานและปฏิบัติได้ถูกต้อง สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างสนุกสนาน มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในระดับดี และนำความรู้ใหม่มาปรับปรุงการเรียนการสอน

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการทำให้เกิดการเรียนรู้อะไรและเข้าใจงานมากขึ้นเกิดภาวะผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบกลุ่มวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีในโรงเรียน ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนได้รับความรู้และทักษะประสบการณ์การเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง นำความรู้มาใช้ในสถานศึกษา ทำให้ผ่านการประเมินของสมศ. ได้ดี นักเรียนมีวัฒนธรรมและคุณธรรมดีขึ้น นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนดีขึ้นมาก กระตือรือร้น ตั้งใจเรียน มีผลการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อน

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างไร นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน นักเรียนชอบและร่วมกิจกรรมอย่างสนุกสนาน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในขั้นดี และมีการพัฒนาขึ้นทุกกลุ่มสาระ

ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้ ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนดีมาก ภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้โรงเรียนผ่านการตรวจของสมศ.

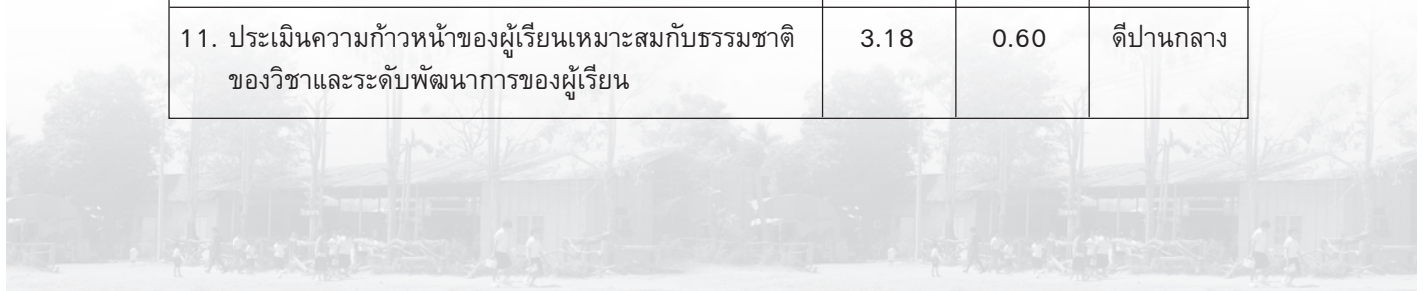


2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้เป็นอย่างไร ทั้งผลประเมินคุณภาพภายในหรือภายนอก ผลการประเมินคุณภาพผ่าน สมศ. ได้ดี ได้รับคำยกย่องชมเชยจาก สมศ. รอบ 3 ในระดับดีเยี่ยม

ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด ได้ผลดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.45 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองกุงวังแสง

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้	2.91	0.30	ดีน้อย
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์	2.91	0.30	ดีน้อย
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.00	0.63	ดีปานกลาง
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทำหายความสามารถของผู้เรียน	3.18	0.60	ดีปานกลาง
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย	3.00	0.63	ดีปานกลาง
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.73	0.47	ดีปานกลาง
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.64	0.50	ดีปานกลาง
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	2.91	0.54	ดีน้อย
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน	3.00	0.45	ดีปานกลาง
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.27	0.79	ดีปานกลาง
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน	3.18	0.60	ดีปานกลาง



ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ข้อรายการ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	3.18	0.60	ดีปานกลาง
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	3.18	0.60	ดีปานกลาง
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.09	0.54	ดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.45 พบว่าผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ดีปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ในด้านกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ และจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม อยู่ในระดับดีน้อย

ในช่วงสุดท้ายได้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ผลการเปรียบเทียบการสัมภาษณ์ผู้บริหารดังตารางที่ 4.51 แสดงผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียนเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยแยกตามประเด็นในการสัมภาษณ์ทั้งหมด 8 ประเด็น

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ของโรงเรียนหนองกุงวังแสง ผู้บริหาร เข้าใจในรูปแบบการพัฒนาฯ ว่าเป็นรูปแบบที่มีความเป็นกัลยาณมิตร เกิดความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน บุคลากรร่วมคิดร่วมทำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารประทับใจขั้นตอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น ครูร่วมคิดร่วมทำ วางแผน แสดงความคิดเห็นที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ ความตระหนักในการพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข กิจกรรมที่ผู้บริหาร



คิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนา คือ การประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนา โดยสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ประชุมร่วมกัน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนา ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ สนับสนุนส่งเสริมเรื่องสื่อ อุปกรณ์ เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอ ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ ขาดการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดี



บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีกระบวนการพัฒนารูปแบบฯ จากความต้องการของโรงเรียนและครู รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระยะที่ 2 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ ระยะที่ 3 เป็นการขยายผลการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การดำเนินการวิจัย เริ่มต้นในปีการศึกษา 2554 จนถึงปีการศึกษา 2555 เป็นการดำเนินงานในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผลการศึกษามีดังนี้

สรุปผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ในปี พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี” เพื่อศึกษาบริบทโรงเรียนเป้าหมาย ความต้องการในการพัฒนาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี 5 แห่ง ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ 1) การเลือกพื้นที่และการสรรหาโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 2) การศึกษาบริบทโรงเรียนเป้าหมายโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการศึกษาข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา 3) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียน



เป็นฐาน 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เครื่องมือ ได้แก่ 1) กรอบแนวทางการสนทนากลุ่ม 2) แบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและแบบสอบถามสมรรถภาพของครูและผู้บริหาร 3) การยก่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประเมินจากกระบวนการนำเสนอในการประชุมปฏิบัติการ (Peer panel) โดยผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการวิทยากรหลักและวิทยากรผู้ช่วย และประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ **การวิเคราะห์ข้อมูล** ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพนำข้อมูลมาถอดความ วิเคราะห์เนื้อหา จำแนกประเภทข้อมูลและหาความสัมพันธ์โดยวิธีอุปนัย

คณะผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจโรงเรียนและคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีทั้ง 4 เขต กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ คือ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน มีระยะห่างจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไม่เกิน 30 กิโลเมตร ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาสนใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมโครงการ และศึกษานิเทศก์มีความเห็นชอบและยินดีสนับสนุน การคัดเลือกได้โรงเรียนทั้งหมด 5 แห่ง จาก 4 เขต **ผลการวิจัย** ได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของแต่ละโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ สร้างรูปแบบร่วมเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพ (Change to Quality Model) เน้นการพัฒนาที่ตัวครูผู้สอนในโรงเรียน ขั้นตอนการพัฒนา มี 7 ขั้นตอน
2. โรงเรียนบ้านนาปี ให้ความสำคัญกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน จัดการเรียนรู้แบบเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รูปแบบ BRAINS มี 6 ขั้นตอน
3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง เน้นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ พัฒนารูปแบบ PREDAA มี 6 ขั้นตอน
4. โรงเรียนหนองกุงวังแสง สร้างรูปแบบการพัฒนา โดยเน้นผลผลิตที่เป็น การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ มี 6 ขั้นตอน
5. โรงเรียนคำบงเจริญสุข สร้างรูปแบบการพัฒนาแบบมัลติเมตรสัมพันธ์ โดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มี 6 ขั้นตอน



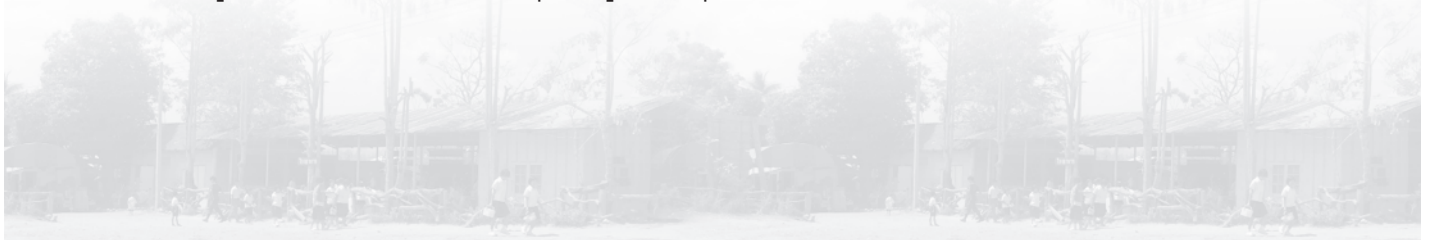
6. จากการถอดองค์ความรู้การวิจัยการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี ในระยะที่ 1 คณะวิจัยกำหนดกลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีหลักการ 7 ประการ

การดำเนินงานในระยะที่ 2 การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปทดลองใช้

การดำเนินงานในระยะที่ 2 เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนา มีการดำเนินกิจกรรมการวิจัยและพัฒนา 4 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดเล็ก และแผนปฏิบัติ มีวิธีดำเนินการ โดยการลงพื้นที่เยี่ยมโรงเรียนเป้าหมาย 5 แห่ง จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อทบทวนและผลักดันให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ที่โรงเรียนสร้างขึ้นไปปฏิบัติ รวมทั้งการเพิ่มเติมแผนปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น การเก็บข้อมูลในระยะนี้ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่สรุปจากแผนปฏิบัติของแต่ละโรงเรียน ที่ได้จากการทบทวน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ **ประชากร** ได้แก่ ครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนเป้าหมาย **เครื่องมือ** เป็นแบบบันทึกภาคสนาม การดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการประชุมปฏิบัติการ ทบทวนรูปแบบ

กิจกรรมที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน วิธีดำเนินการ เป็นการติดตาม ลงพื้นที่ ร่วมปรึกษาหารือ และ ให้การสนับสนุนโครงการที่โรงเรียนจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร หรือ นักเรียน เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการต่อจากระยะที่ 1 เมื่อทบทวนรูปแบบ วางแผนการปฏิบัติร่วมกับผู้บริหาร และครู จึงเป็นการนำแผนปฏิบัติลงสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ในแต่ละโรงเรียนมีกิจกรรมและเป้าหมายในการดำเนินการแตกต่างกัน **ประชากร** ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมาย **เครื่องมือ** เครื่องมือในระยะนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เครื่องมือในการพัฒนาวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของครูและผู้บริหาร และ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นประเด็น การสนทนากลุ่มใช้ประเมินก่อนและหลังกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร **การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล** ระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และอุปนัย



กิจกรรมที่ 3 การติดตามประเมินผลและนิเทศแบบกัลยาณมิตร วิธีดำเนินการ โดยคณะผู้วิจัยออกติดตามผล นิเทศและให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และ ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บ ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ด้านที่ 2 การสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ ของครู **ประชากร** ได้แก่ ครู นักเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมาย

เครื่องมือ ได้แก่ เครื่องมือหมายเลข 1 แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ เครื่องมือหมายเลข 2 แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นแบบตรวจสอบ รายการ ที่ใช้สังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน **การเก็บ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล** เก็บข้อมูลโดยการสังเกตในชั้นเรียนและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การ ถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และอุปนัย

กิจกรรมที่ 4 การติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการนำ แผนพัฒนาครูและผู้บริหารไปปฏิบัติ วิธีดำเนินการ เป็นการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียน ขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี **ประชากร** ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเป้าหมาย **เครื่องมือ** ได้แก่ เครื่องมือหมายเลข 3 แบบสัมภาษณ์ครู เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนา ครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี และ เครื่องมือหมายเลข 4 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนา ครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี **การเก็บ รวบรวมข้อมูล** เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และอุปนัย

กิจกรรมที่ 5 การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้ โรงเรียนเป็นฐาน กิจกรรมในขณะนี้เป็นการประเมินรวบยอด (Summative Assessment) โดยใช้แบบสอบถาม **ประชากร** ได้แก่ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนเป้าหมาย **เครื่องมือ** ได้แก่ เครื่องมือหมายเลข 5 แบบประเมินตนเองของผู้บริหารจากการใช้รูปแบบการ พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือหมายเลข 6 แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นการประเมินในภาพรวม



เครื่องมือหมายเลข 7 แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามความพึงพอใจซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการและคำถามปลายเปิด

เครื่องมือหมายเลข 8 แบบสอบถามครูเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือหมายเลข 9 แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่าท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การถอดความ จัดกลุ่มข้อมูล และอุปนัย

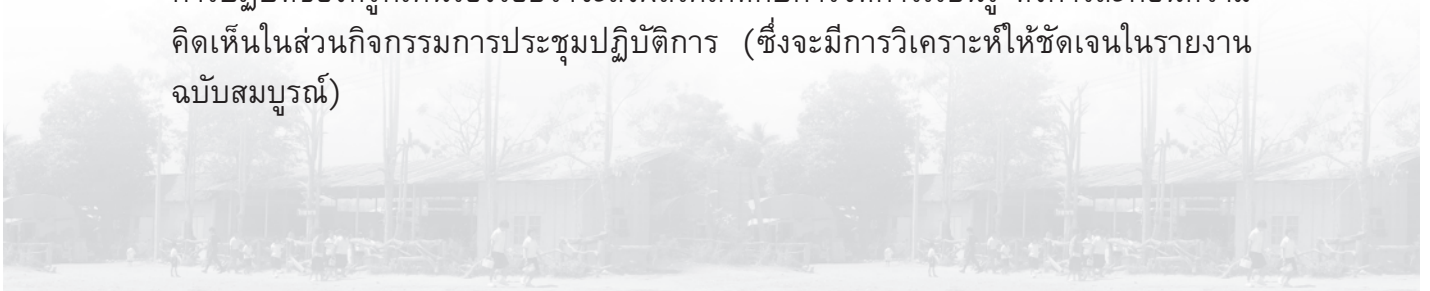
ผลการวิจัยและพัฒนาในระยะนี้ สรุปได้ตามกิจกรรม ดังนี้

การทบทวนรูปแบบและแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหาร

การเยี่ยมโรงเรียน พบผู้บริหาร ครูผู้ประสานงาน และครู เพื่อทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่แต่ละโรงเรียนสร้างขึ้น พบว่า กิจกรรมส่วนมากเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นตามปัญหาและความต้องการเร่งด่วน เช่น ระยะเวลาที่จะสอบ ONET โรงเรียนจึงจัดกิจกรรมติวข้อสอบให้กับนักเรียน ส่วนหนึ่งของโครงการ หรือ กิจกรรมเป็นกิจกรรมตามนโยบาย เช่น กิจกรรมค่ายอาเซียน ทั้งนี้ คณะวิจัยได้เข้าไปเสริมหนุนครูผู้สอน โดยการให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อสอบ ONET ให้กับครู และจัดนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไปร่วมเป็นวิทยากรในโรงเรียนที่ร้องขอ กิจกรรมการพัฒนาครูที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ครูในโรงเรียนเป้าหมายส่วนมากคิดว่าควรจะมาจากการจัดการเรียนรู้ และมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี จึงเป็นที่มาของโครงการพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยกเว้นโรงเรียนหนองกุงวังแสงซึ่งมีปัญหามือบริหารฯ ป่วย จึงขาดขวัญและกำลังใจ ทำให้มีความรู้สึกที่ว่า ไม่ต้องการจัดกิจกรรมใดที่ยุ่งยาก

กิจกรรมการดำเนินงานของโครงการตามแผนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูและผู้บริหาร มีดังนี้ คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ พบว่า การเปลี่ยนแปลงในความคิดเห็น ความเข้าใจ และการปฏิบัติของครูที่เห็นร่องรอยว่าจะส่งผลให้เกิดกับการจัดการเรียนรู้ ดังการสะท้อนความคิดเห็นในส่วนกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ (ซึ่งจะมีการวิเคราะห์ให้ชัดเจนในรายงานฉบับสมบูรณ์)



2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นผลจากการประชุมปฏิบัติการ มีครูในโรงเรียนเป้าหมาย 4 แห่ง ที่เขียนแผนการจัดการเรียนในสาระที่ตนเองสอน และส่งแผนให้วิทยากรประเมิน นำกลับไปแก้ไข และสัญญาว่าจะนำแผนที่ตนเองพัฒนาขึ้นไปใช้สอนจริง การติดตามผลคือมีแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งจะให้ครูจับคู่กับประเมินแผนเป็นการนิเทศภายใน

3. การนิเทศติดตามผล มีการนิเทศติดตามผลตลอดระยะเวลาในการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก การประเมินผล มีร่องรอยว่าจะส่งผลการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ดังปรากฏในการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการประชุมปฏิบัติ และการเขียนอนุทิน

4. การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศโดยให้ครูจับคู่กับเพื่อนครู เพื่อ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูและพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน



การติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการนำแผนพัฒนาครู และผู้บริหารฯ ไปปฏิบัติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลของการวิจัยในระยะติดตามผล
ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผล ดังนี้

ตอนที่ 1 พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ของกลุ่มตัวอย่างใน
โรงเรียนเป้าหมาย 5 โรงเรียน พบว่า พฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้เรียนได้ใช้
สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้ รองลงมาคือ ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะ
กระบวนการคิด และผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ผู้เรียนทำ
ผลงานและชิ้นงาน ผู้เรียน สร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมการสำรวจ การสืบค้น ทดลอง
และผู้เรียนสรุปความรู้ ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้เรียน
ร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และออกแบบการเรียนรู้ ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่ม
อย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน โดย
การเปรียบเทียบค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเป้าหมาย 5 แห่ง หลังการพัฒนาครู
และผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า

1. ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติเรียงลำดับตามการ
ปฏิบัติมากที่สุดไปหาน้อย คือ ครูจัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีแผนการ
จัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ใน
สภาพพร้อมใช้

2. ด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติเรียงลำดับ ตามการ
ปฏิบัติมากที่สุดไปหาน้อย คือ ครูจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดย จัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับ
เนื้อหา และสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ใช้วิธีการย่วยุให้อยากเรียนรู้ สร้าง
สถานการณ์ที่สร้างความสนใจของนักเรียน

3. พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูใช้คำถาม
กระตุ้นผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกทักษะ



กระบวนการคิด รองลงมาได้แก่ ครูเลือกวิธีสอน กิจกรรม/เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย ส่วนพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมได้ตรงตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไปด้วยดี และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน สืบเสาะและสร้างความรู้ด้วยตนเอง

4. พฤติกรรมการสรุปบทเรียนที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบ คำถามแสดงความคิดเห็นหรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด และครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้องชัดเจน รองลงมาได้แก่ วัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่ กำหนด และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้

5. ด้านบรรยากาศในห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติเรียงลำดับตาม การปฏิบัติมากไปหาน้อย คือ มีการจัดห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูใช้ คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม และครูสามารถควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของ ห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง

จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า ครูนำแผนการสอนมาใช้จัดการเรียนรู้ ใช้สื่ออินเทอร์เน็ต จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนโดยการสร้างสถานการณ์ที่สร้างความสนใจของนักเรียน เปิด โอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและซักถามตามเนื้อหาที่สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิม ของผู้เรียน มีการทดสอบก่อนและหลังเรียน จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ศึกษา ปฏิบัติ ทำ โครงการ และรวบรวมข้อมูล ครูใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียน ผู้เรียนทำความสะอาด เก็บอุปกรณ์ เพื่อพัฒนาจิตพิสัย ผู้เรียนมีส่วนร่วมสรุปความรู้ อภิปรายและตอบคำถาม ครูอธิบายเพิ่ม เดิมและประเมินผลจากงานที่นักเรียนทำ การจัดโต๊ะเรียนสะอาด ครูสร้างแรงจูงใจผู้เรียน ให้เข้าร่วมกิจกรรม ควบคุมสถานการณ์และให้ความสนใจเด็กทุกคนด้วยการพูดคุยซักถาม

ตอนที่ 3 ผลสรุปการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี

ข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กของท่านมีลักษณะสำคัญอย่างไร ท่านมีความเข้าใจในรูปแบบ อย่างไร



1.1 โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและกรรมการสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาครูแบบ QC คือ การพัฒนาครูด้วยการปรับปรุงคุณภาพการสอน ตรวจสอบตัวเอง เพื่อให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม 7 ขั้นตอน ได้แก่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลปรับปรุง ยกย่องชมเชย เผยแพร่ รู้เรารู้เราคือตัวเองสอนอย่างไร ร่วมกันกำหนดการเปลี่ยนแปลง แสวงหาวิธีสอนและนำไปปฏิบัติการสอนกับนักเรียน โดยวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และกำหนดรูปแบบการพัฒนา โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 โรงเรียนบ้านวาปี พบว่า การพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการกระจายอำนาจการศึกษาจากส่วนกลาง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการงบประมาณ ผู้บริหาร และครูเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ และจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ที่มีแผนบูรณาการและมีการพัฒนาครูและผู้บริหาร อย่างเป็นระบบ โดยมีการระดมความคิดจากบุคลากรในโรงเรียน

1.3 โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง พบว่า การพัฒนาครูและผู้บริหาร ทำได้ด้วยการประชุมร่วมกัน ผู้บริหาร และครู สำรวจจุดด้อย จุดแข็ง ปัญหา หาแนวทางแก้ไข พัฒนาตามขั้นตอน วิเคราะห์ปัญหา รายงานข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนา ประยุกต์ใช้วัดประเมินผล โดยอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่ายภายใต้บริบทของโรงเรียน เริ่มต้นจากการร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการทำงานและพยายามดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความร่วมมือกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.4 โรงเรียนหนองกุงวังแสง พบว่า มีการวางรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารที่เน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เน้นผลผลิตด้วยการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่อง มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น 2) สร้างหลักสูตรสถานศึกษา/ท้องถิ่น/แผนปฏิบัติการ 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) นำสู่การปฏิบัติ 5) ประเมินผล 6) ปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการ ซึ่งได้มีการศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา และนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของครูและนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพและเกิดการพัฒนาตรงตามความต้องการของ สพฐ. ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการและแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้ตรงกับปัญหา ครูทุกคนมีอิสระในการวางแผนพัฒนาตนเอง



1.5 โรงเรียนคำบงเจริญสุข พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้วย การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม ของโรงเรียนและบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งโรงเรียนสามารถจัดการและ บริหารตนเองแบบนิติบุคคล มีการจัดอบรมพัฒนาครูในโรงเรียนตนเอง สามารถอบรม พัฒนานอกเวลาเรียน โดยไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู และไม่ใช้ งบประมาณมาก

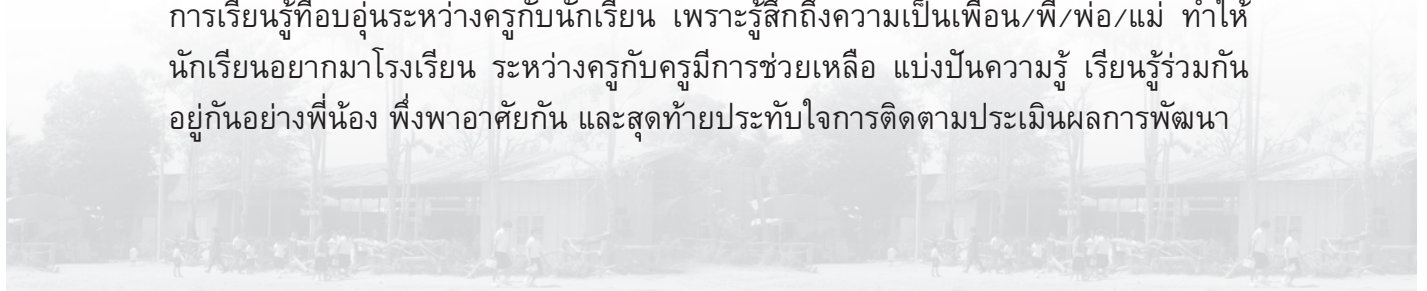
2. ครูประทับใจรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กขั้นตอนใดมากที่สุด เพราะเหตุใด

2.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ประทับใจขั้นตอนที่ 2 มากที่สุด เพราะ มีการร่วมกันเปลี่ยนแปลงแก้ไขในสิ่งที่บกพร่อง ครูแลกเปลี่ยนเทคนิค วิธีการที่เป็น ประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ชั้นวิเคราะห์ข้อมูลที่มาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ กำหนดจุดเปลี่ยนแปลงร่วมกัน และขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาและการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ ชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และนำมาปรับใช้ในการจัดการ เรียนการสอน

2.2 ครูโรงเรียนบ้านวาปี ประทับใจขั้นตอนการจัดการกิจกรรมการเรียน การสอน เพราะนักเรียนได้รับความรู้ และลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้ มีความรู้ ความเข้าใจตรงกัน กระบวนการคิดสอดคล้องกัน การดำเนินกิจกรรมเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน สำหรับการพัฒนาคู ครูประทับใจในส่วนของการได้รับการนิเทศแบบ ตัวต่อตัว อบอุ่นเป็นกัลยาณมิตร ครูมองว่าหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนา งานทำให้รู้จักตนเองมากขึ้นและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครู

2.3 โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง พบว่า ขั้นตอนพัฒนาสื่อ ทำให้มีนวัตกรรม ใหม่มาช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนของครู และครูประทับใจการทำแผนการเรียนรู้ ทำให้ครูกระตือรือร้น เรียนรู้ข้อบกพร่องและได้ปรับปรุงแก้ไข นำแผนไปใช้จริง และ การพัฒนาครูและผู้บริหาร โดยการจัดทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ และศึกษาดูงานการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน

2.4 โรงเรียนหนองกุงวังแสง ครูประทับใจขั้นตอนร่วมคิดร่วมสร้างมากที่สุด เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและการลงมือปฏิบัติทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีการระดมความคิดถึงสิ่งที่โรงเรียนต้องการ และมีผู้ประทับใจขั้นการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ที่อบอุ่นระหว่างครูกับนักเรียน เพราะรู้สึกถึงความ เป็นเพื่อน/พี่/พ่อ/แม่ ทำให้นักเรียนอยากมาโรงเรียน ระหว่างครูกับครูมีการช่วยเหลือ แบ่งปันความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน อยู่กันอย่างพี่น้อง พี่งพาอาศัยกัน และสุดท้ายประทับใจการติดตามประเมินผลการพัฒนา



2.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข ประทับใจการมีส่วนร่วมในทุกชั้นตอน เพราะได้แสดงความคิดเห็นและปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ในรายละเอียดจะมีการประชุมวางแผนก่อนการทำงานโดยเริ่มจากการหาบริบท ปัญหา อุปสรรค ความต้องการ และการวางโมเดลของโรงเรียนเพราะทำให้ทราบความจำเป็น ปัญหา อุปสรรคและแนวทางพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาอย่างมี เป้าหมายและทิศทาง ครูมีความประทับใจในวิธีการบริหารแบบนิติบุคคล เพราะบริหารได้ถูกต้องกับปัญหาและความต้องการของครูกับนักเรียน

3. ครูคิดว่า สิ่งที่จะช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ

3.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ คิดว่า รูปแบบที่นำไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การร่วมมือกันของครู ผู้บริหารฯ และนักเรียน งบประมาณ และชุมชน/ผู้ปกครอง/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานทางด้านการศึกษาจากภายนอก การเปลี่ยนแนวคิดของครูให้เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน และเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหาร

3.2 ครูโรงเรียนบ้านวาปี คิดว่า รูปแบบที่นำไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การกระจายอำนาจ คณะวิทยากร การให้ความรู้ การอบรมพัฒนาครู ความศรัทธาและความร่วมมือ การอบรมให้ความรู้ การยอมรับความเปลี่ยนแปลง และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง คิดว่า รูปแบบที่นำไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ พบปัญหาและเป้าหมายที่ชัดเจนของบุคลากรในโรงเรียน การยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้ความร่วมมือ ความสามัคคีรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การแลกเปลี่ยนความรู้และองค์ความรู้ของรัฐและเอกชน ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่เป็นตัวอย่างที่ดีที่ประสบความสำเร็จ การพิจารณาและการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และสื่อการสอนที่เหมาะสม

3.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสง คิดว่า รูปแบบที่นำไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ แผนการจัดการเรียนรู้ที่มาจากการวิเคราะห์ปัญหาโครงการ การแก้ไขปัญหา ระบบงานบริหารที่เหมาะสม

3.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข คิดว่า รูปแบบที่นำไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ ความเข้าใจในจุดประสงค์ ความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน การบริหารจัดการแบบเป็นนิติบุคคล และประสบการณ์และความรู้ที่คงทนของนักเรียน



4. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีกิจกรรมใดที่ท่านคิดว่าต่างไปจากที่เคยได้รับการพัฒนามา คืออะไร อย่างไร

4.1 โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ให้ความเห็นว่ากิจกรรมที่แตกต่างจากที่เคยพัฒนา คือ คณะวิทยากรให้ความรู้ทุ่มเทเอาใจใส่ และจุดประกายให้แก่ครูได้เรียนรู้วิธีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4.2 โรงเรียนบ้านนาปี ให้ความเห็นว่ากิจกรรมที่แตกต่างจากที่เคยพัฒนา คือ การระดมสมอง การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน การพบปะกับวิทยากรในลักษณะกลุ่มย่อย และแนะนำเป็นรายบุคคล การเสริมแรงและร่วมแก้ไขข้อบกพร่อง การเรียนตามธรรมชาติ ไม่มีการบังคับ การติดตามแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระบบ การติดต่อกับวิทยากรหลายช่องทาง

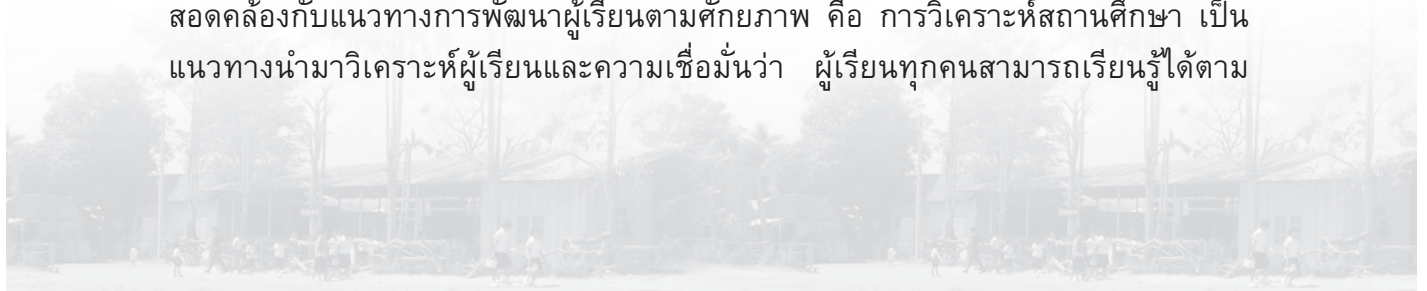
4.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ให้ความเห็นว่ากิจกรรมที่แตกต่างจากที่เคยพัฒนา คือ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การเขียนแผนการสอน และนำไปใช้กับนักเรียนตลอดจนการจัดทำแบบประเมินเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากร และการประเมินและติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

4.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสง ให้ความเห็นว่ากิจกรรมที่แตกต่างจากที่เคยพัฒนา คือ การพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความแตกต่างเพราะมีการสำรวจความต้องการของโรงเรียนก่อน และนำข้อมูลไปจัดทำโครงการ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และมีการประเมินโดยสังเกตการสอนในชั้นเรียน

4.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข ให้ความเห็นว่ากิจกรรมที่แตกต่างจากที่เคยพัฒนา คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการมอบอำนาจและอิสระในการทำกิจกรรม การใช้ครูและนักเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาเป็นสิ่งที่แตกต่าง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ

5. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพอย่างไร

5.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ให้ความเห็นว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ คือ การวิเคราะห์สถานศึกษา เป็นแนวทางนำมาวิเคราะห์ผู้เรียนและความเชื่อมั่นว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตาม



ศักยภาพของแต่ละคน สร้างความเข้าใจและเข้าถึงแก้ปัญหาให้ตรงจุด การจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับแนวทาง มองการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

5.2 ครูโรงเรียนบ้านนาปี ให้ความเห็นว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ คือ ธรรมชาติของมนุษย์ของแต่ละคนแตกต่างกัน ดังนั้นการจัดกิจกรรมควรคำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคล การจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดกิจกรรมและสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียน ตามแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ให้ความเห็นว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ คือ งบประมาณ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ การรู้ปัญหาผู้เรียน การให้คำปรึกษา การนิเทศติดตามความต้องการของผู้ปกครองและตัวนักเรียน การจัดวิเคราะห์ข้อสอบ หน่วยการเรียนรู้ก่อนสอน/หลังสอน การจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้/จัดทำแบบทดสอบและแบบประเมินเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้แผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

5.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสง ให้ความเห็นว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ คือ การจัดการเรียนตามความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และได้พัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ทำให้นักเรียนเกิดความสุขและรักครู กิจกรรมที่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้เรียนถนัดจะสามารถนำมาพัฒนาได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียน และถ้าได้รับการสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาที่ดำเนินไปพร้อมกันของ ครู ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน ทำให้เกิดการพัฒนาระบบยั่งยืนและต่อเนื่อง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข ให้ความเห็นว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ คือ ความอิสระในการทำงาน ความเหมาะสมของกิจกรรมกับบริบทที่โรงเรียนและชุมชนมีอยู่ ซึ่งอ้างอิงตามความสามารถและความถนัด นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกันมาปรับใช้ และเกิดประโยชน์จากการจัดการเรียนรู้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอนและตัวผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ



6. สิ่งที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คืออะไร

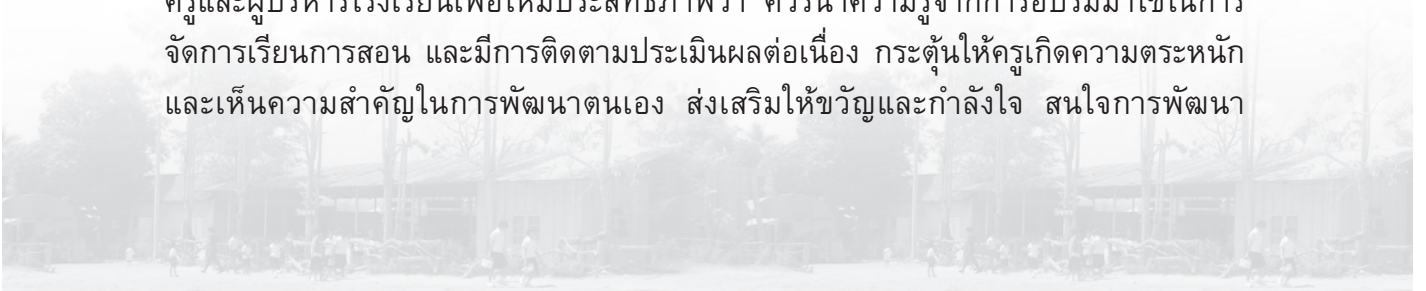
6.1 ครูโรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพว่า ครูต้องมีอุดมการณ์และจริงใจที่จะพัฒนาร่วมกับผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน มีการติดตามและประเมินผล ครูควรนำความรู้ที่ทันสมัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ครูในช่วงปิดภาคเรียน และมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ

6.2 ครูโรงเรียนบ้านวาปี เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพว่า ควรมีงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ลดภาระงานพิเศษที่ครูรับผิดชอบ ครูควรได้รับการอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ควรปรับปรุงการสื่อสารภายในโรงเรียน อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน คือ โรงเรียนมีภารกิจอื่นนอกเหนือจากการสอน การขาดภาวะผู้นำ ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ชัดเจน การจำกัดจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนทำให้ชุมชนขาดโอกาสในการมีส่วนร่วม และการโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง

6.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพว่า ควรมีการนิเทศติดตามต่อเนื่อง จัดหาวิทยากรให้ความรู้กับคณะครูในโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมที่น่าสนใจสำหรับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลายรูปแบบ ครูควรเน้นที่ตัวผู้เรียน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีนวัตกรรมที่แปลกและใหม่เป็นที่น่าสนใจของนักเรียนและบุคลากรหลากหลายรูปแบบ

6.4 ครูโรงเรียนหนองกุงวังแสง เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพว่า รูปแบบการจัดอบรมให้ความรู้ควรมีรูปแบบที่น่าสนใจ มีการพัฒนางานทุกด้าน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนนำไปพัฒนาต่อเนื่องและยั่งยืน การประเมินผลเป็นไปตามสภาพจริงโดยปราศจากตัวแปรแทรก และฝ่ายบริหารต้องมีงบประมาณรองรับ

6.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุข เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพว่า ควรนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการติดตามประเมินผลต่อเนื่อง กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจ สนใจการพัฒนา



อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน พร้อมทั้งให้อิสระ ปัญหาที่พบคือด้านงบประมาณ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ เสนอแนะว่า โรงเรียนอื่นได้มีโอกาสพัฒนาแบบนี้และได้วิทยากรแบบคณะอาจารย์ประยงค์และอาจารย์วรัญญา ซึ่งเป็นการพัฒนาครูทั้งระบบ ส่งผลถึงผู้เรียน และควรมีการจัดกิจกรรมให้ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

7.2 โรงเรียนบ้านวาปี เสนอแนะว่า เขตพื้นที่การศึกษาต้องทำหน้าที่ประสานงานเชื่อมโยงอำนวยความสะดวก สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถบริหารจัดการด้วยตนเองได้ อุปสรรคคือ ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับ SBM ทั้งด้านนโยบาย แผนงาน ฯลฯ และครูมีภาระงานมาก

7.3 ครูโรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุงเสนอแนะว่า ควรมีโครงการลักษณะนี้อีก และควรมีการนิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและการทำงานของผู้บริหารฯ อย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาควรจัดการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และการจัดการศึกษาต้องยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมซึ่งสภาพโรงเรียนในชนบทจะได้ผลไม่เท่ากับโรงเรียนที่อยู่ในสภาพที่เจริญ

7.4 โรงเรียนหนองกุงวังแสงเสนอแนะว่า ต้องการการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และให้ความเห็นว่า SBM ไม่ดีสำหรับบางหน่วยงาน เพราะระดับเจ้าหน้าที่เหนื่อยเกินไป และหากมีเจ้าหน้าที่ระดับที่ไม่เชี่ยวชาญ ไม่ชำนาญการอาจทำให้ระบบล้มเหลวได้

7.5 ครูโรงเรียนคำบงเจริญสุขเสนอแนะว่า ควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการให้ขวัญและกำลังใจ และเสนอว่าโรงเรียนต้องการวิทยากรหรือครูที่มีความรู้มาร่วมแนะนำเกี่ยวกับการทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อสอนนักเรียนให้หลากหลาย รวมถึงมีครูมาฝึกประสบการณ์ที่โรงเรียน อุปสรรคคือ ถ้าเป็นงานที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงสั่ง ครูส่วนมากไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เพราะงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการสอนมีหลายอย่างแล้ว



การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร ไปปฏิบัติ ผลการประเมินผู้วิจัยนำเสนอเป็นรายโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ มีผู้บริหาร เป็นชาย อายุ 54 ปี วุฒิ การศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การบริหาร 24 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 33 ปี ประสบการณ์การบริหาร ณ โรงเรียนบ้านวาปี 3 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิสำเนาของผู้บริหาร นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน ผลการประเมินในภาพรวมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาและผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนามากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

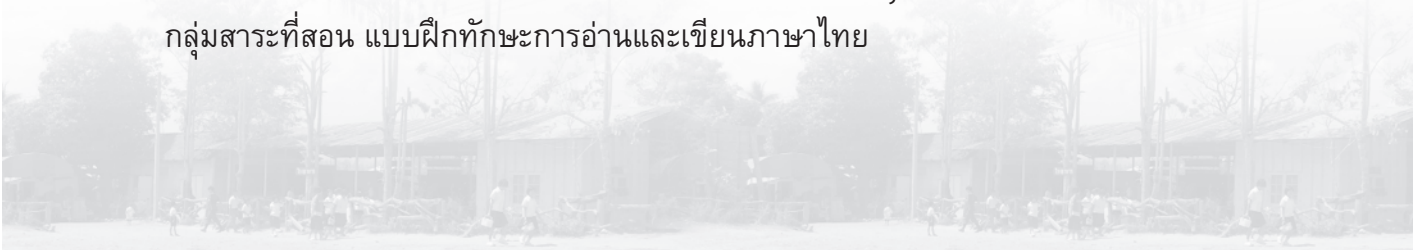
1.2 ผลการประเมินภาพรวม กระบวนการพัฒนาฯ ด้านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ครูประเมินระดับดีปานกลาง ส่วนด้านการวางแผนการฝึกอบรม ครูประเมินระดับดีมาก ในเรื่องของปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการฯ ผลการประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีปานกลาง ยกเว้นด้านผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับดีมาก

1.3 ครูประทับใจที่ได้เรียนรู้เทคนิคการสอน ทบทวนและพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย แนวทางพัฒนางานวิชาการ ประทับใจในการทำงานของคณะวิทยากร เพราะเป็นผู้มีความรู้

1.4 ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีภาระหน้าที่หลายอย่าง และต้องแบ่งเวลาให้กับการปฏิบัติงานหลายงาน

1.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ช่วงเวลาที่เหมาะสม คือ เวลาที่ครูว่างจากภาระงานอื่น ผู้บริหารฯ ต้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำการขับเคลื่อน ควรขยายไปยังเครือข่ายอื่น

1.6 ครูมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ อยู่ในระดับดีมาก และครูแต่ละคนมีผลงานเพิ่มขึ้น คือ การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับตามกลุ่มสาระ จัดทำเอกสารประกอบการสอน จัดทำโครงงานอาชีพและอื่นๆ ทำการวิจัยในชั้นเรียนตามกลุ่มสาระที่สอน แบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทย



1.7 การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1.7.1 มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะวิทยากร

1.7.2 มีความรอบรู้และทักษะการสอนเพิ่มขึ้น อดทน เชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ ตั้งใจนำความรู้ด้านทฤษฎีไปปฏิบัติ ร่วมมือในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.7.3 สามารถนำความรู้มาใช้ในการเรียนการสอนวิชาอื่น ศึกษาความรู้ใหม่เพื่อจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ ได้แนวทางในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

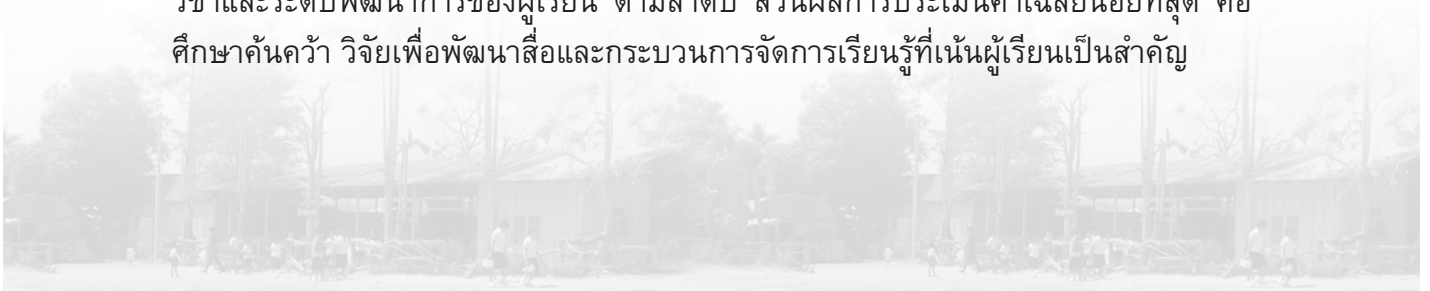
1.7.4 มีความรู้ด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น เป็นหัวหน้าวิชาการโรงเรียน เป็นผู้นำการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรสาระอื่น จัดทำระเบียบวัดและประเมินผล จัดทำ SAR ของโรงเรียน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด

1.8 นักเรียนสนใจ ตั้งใจเรียน และมีพัฒนาการที่ดี ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นทำเป็น และผ่านการประเมินของ สมศ. รอบที่ 3 ได้ระดับดี นักเรียนเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ครบ 100% และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเมื่อไปเรียนต่อ และมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี

1.9 ชุมชนให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นทุกครั้ง ชุมชนพึงพอใจการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุตร และการจัดการศึกษาของโรงเรียน ชุมชนจัดทุนการศึกษาให้นักเรียน โรงเรียนได้รับคำชมจากคณะประเมินว่าเป็นโรงเรียนที่จัดระบบการศึกษาดีมาก และผ่านการประเมินจาก สมศ. ระดับดี

1.10 ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการจัดหางบประมาณสนับสนุนโครงการและ กิจกรรมและดำเนินการอย่างต่อเนื่องและขยายเครือข่ายต่อไป

1.11 ผลการประเมินตนเองของครู จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงสุด คือ ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย รองลงมา คือ ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



1.12 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียน เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารฯ เข้าใจว่า รูปแบบการพัฒนา เน้นการมีส่วนร่วม กำหนดจุดเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมเทคนิคการสอน นำไปปฏิบัติจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้การยกย่องชมเชย ผู้บริหารฯ ประทับใจขั้นตอนการประชุมปฏิบัติการเทคนิคการสอนมากที่สุด ผู้บริหารฯ มีความเห็นว่า บุคลากรทั้งภายในและนอกสถานศึกษาและงบประมาณที่เอื้อต่อการพัฒนาช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนา ไปใช้และประสบผลสำเร็จ

1.13 กิจกรรมที่ผู้บริหารฯ คิดว่า ต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนา คือ รูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ผู้บริหารฯ ส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนา โดยให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอน และติดตามอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนา ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ การสร้างความเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาให้กับบุคลากร ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ ครูและบุคลากรยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. โรงเรียนบ้านหวาปี ผู้บริหารฯ เป็นชาย อายุ 52 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์การบริหาร 23 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 33 ปี ประสบการณ์การบริหาร ณ โรงเรียนบ้านหวาปี 3 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ภูมิสำเนาของผู้บริหารนอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า

2.1 ผู้บริหารฯ มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา และผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา มีพฤติกรรมบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปและสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครั้งนี้ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 ผู้บริหารฯ ให้ค่าเฉลี่ยสูงในแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีการดำเนินการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม และการปรับปรุงด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้แก่ ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้และการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน การเรียนรู้นอกโรงเรียน ได้แก่ มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายได้ดี และการปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู

2.3 ครูประทับใจในการมีส่วนร่วมการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานดีขึ้น การพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนและคณะวิทยากร



2.4 ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ ครูมีปัญหาเรื่องเวลาและข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยี ทำให้ครูมีภาระเพิ่ม และไม่เข้าใจชัดเจนในโครงการ

2.5 ครูนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการมากขึ้น เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากขึ้น

2.6 หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครูประเมินตนเองอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ และมีผลงานเกิดขึ้นจำนวน 4 ชิ้น ต่อครูแต่ละคน ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับในแต่ละกลุ่มสาระ งานวิจัยในชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอนประจำกลุ่มสาระ และแผนบูรณาการสำหรับชั้นอนุบาล

2.7 การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

2.7.1 มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ร่วมมือจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

2.7.2 สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดเก็บชิ้นงานเป็นระบบ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับได้ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น

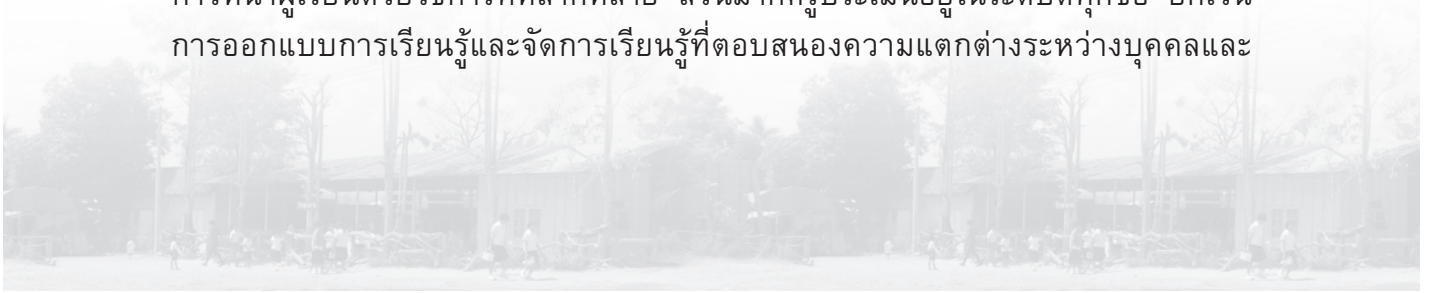
2.7.3 สามารถนำองค์ความรู้มาเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้กลุ่มอื่น สามารถทำวิจัยปฏิบัติในห้องเรียน ครูสอนดีขึ้น มีการเตรียมการสอน ตรวจงานทุกวัน

2.8 ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาความรู้ด้านวิชาการมากขึ้น

2.9 หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ ดีขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มสาระ

2.10 หลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ใส่ใจในพฤติกรรมของลูกหลานมากขึ้น

2.11 ครูประเมินตนเองจากการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ รายการที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมและใช้สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม และประเมินความก้าวหน้าผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่วนมากครูประเมินอยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้นการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและ



พัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสม มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับดีน้อย

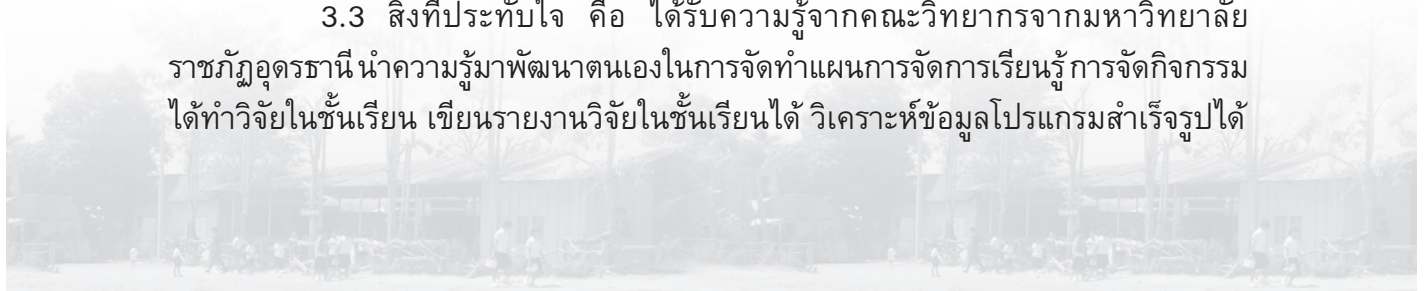
2.12 ผู้บริหารฯ เข้าใจรูปแบบการพัฒนาฯ ว่าเป็นการระดมสมองคิดแก้ปัญหา ร่วมกัน ร่วมกันวางแผน ดำเนินงาน ประเมิน สะท้อนผล และ ปรับปรุงพัฒนา ผู้บริหารฯ ประทับใจขั้นตอน การประชุมระดมสมอง กิจกรรมที่ผู้บริหารฯ คิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนาฯ คือ โรงเรียนกำหนดจุดประสงค์ได้สอดคล้องกับปัญหาของตนเอง ผู้บริหารฯ ส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ โดยจัดให้อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี และทำให้แผน สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบฯ ไป ใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ ส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น เข้าใจภาระหน้าที่และ ภาระหนักในงานที่ต้องทำร่วมกัน ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ ครูไม่ ชัดเจนในเป้าหมาย

3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ผู้บริหารฯ เป็นชาย อายุ 45 ปี วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ประสบการณ์การบริหาร 12 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 20 ปี ประสบการณ์ การบริหาร ณ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง 8 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิลาเนาอยู่นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน ผลการประเมินในภาพรวม การใช้รูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารฯ พึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา และผลการเรียนรู้จาก กระบวนการพัฒนา มีพฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปมาก สมรรถนะของผู้ประกอบ วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนผลงาน ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครั้งนี้ จำนวน 5 ชิ้น ได้แก่ 1) ปรับปรุงแผนปฏิบัติการของโรงเรียน 2) โครงการติวข้อสอบเพื่อ ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 3) โครงการเข้าค่ายวิชาการ 4) ส่งเสริมการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ และ 5) การทำวิจัยในชั้นเรียน

3.2 ครูมีความเห็นว่า กระบวนการพัฒนาฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และ การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ส่วนการดำเนินการการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ดี และการดำเนินการการเรียนรู้ใน โรงเรียน มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาฯ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย และ ผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 สิ่งที่น่าประทับใจ คือ ได้รับความรู้จากคณะวิทยากรจากมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี นำความรู้มาพัฒนาตนเองในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน เขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนได้ วิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูปได้



3.4 ปัญหาอุปสรรค คือ ครูมีภาระงานมาก การปฏิบัติงานในโครงการไม่เต็มที่ ครูไม่เห็นความสำคัญของโครงการ การประสานงานไม่ทั่วถึง ไม่ชัดเจนในขั้นตอนการดำเนินงาน ครูเปลี่ยนไปสอนสาระการเรียนรู้ใหม่ จัดทำแผนใหม่ทำให้เสียเวลาและไม่อยากทำ

3.5 ครูนำสิ่งที่เรียนรู้ไปพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์ข้อสอบและตัวข้อสอบนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จัดค่ายวิชาการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนมีส่วนร่วม เรียนรู้แบบบูรณาการ เข้าใจการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ได้หลักการวิเคราะห์หลักสูตร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด ข้อเสนอแนะ คือ ชี้แจงรายละเอียดของโครงการและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และให้มีการอบรมการจัดทำสื่อ

3.6 ครูพึงพอใจการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ อยู่ในระดับดีมาก ในประเด็นพฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป และมีผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของครู นอกนั้นครูพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผลงานที่ครูผลิตได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ใบงาน ใบความรู้ การเข้าค่ายวิชาการ และ งานวิจัยในชั้นเรียน

3.7 การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

3.7.1 มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูโรงเรียนอื่น และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีความสามัคคี มีความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อพัฒนางานโรงเรียนมากขึ้น

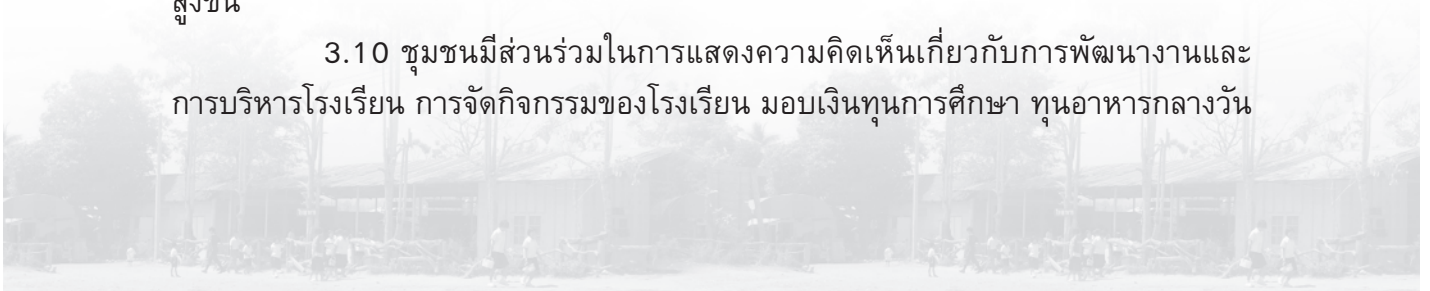
3.7.2 ครูพัฒนาตนเองในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการสอน การศึกษาค้นคว้าด้านวิชาการ ศึกษาปัญหาของนักเรียน และหาวิธีแก้ไขปัญหา ปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณครู

3.7.3 ครูศึกษาค้นคว้า และนำความรู้มาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน แบบฝึก ใบงาน ใบความรู้ แบบทดสอบ บทเรียนสำเร็จรูป และการวิจัยในชั้นเรียน คิดหาวิธีแก้ปัญหากิจกรรมการเรียนการสอน ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์มาใช้กับบทเรียนได้

3.8 ครูบางคนเป็นหัวหน้างานวิชาการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง สถานศึกษาและชุมชน จัดกิจกรรมวิชาการ

3.9 นักเรียนมีการพัฒนาทักษะในด้านการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีความรับผิดชอบ สามัคคี ทำงานเสร็จตามเวลา มีสมาธิดีขึ้น อดทน ขยัน นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น

3.10 ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานและการบริหารโรงเรียน การจัดกิจกรรมของโรงเรียน มอบเงินทุนการศึกษา ทุนอาหารกลางวัน



ผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินคุณภาพ ผ่านการประเมินของ สมศ.

3.11 ผลประเมินตนเองของครู ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยระดับดีน้อย คือ ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.12 ผู้บริหาร เข้าใจในรูปแบบการพัฒนาฯ ว่า ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษามีการร่วมประชุมวิเคราะห์ปัญหา และมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการวัดและประเมินผลต่อเนื่อง ผู้บริหารฯ ประทับใจขั้นตอน การพัฒนาเครื่องมือและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทำให้ครูกระตือรือร้น มีวิทยากรช่วยเหลือ และนำแผนไปปฏิบัติจริง สิ่งที่ช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน ผู้บริหารฯ มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ ครูต้องพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่ผู้บริหารฯ คิดว่าต่างจากที่เคยพัฒนาฯ คือ การจัดทำรูปแบบการพัฒนาฯ ที่มีขั้นตอนการพัฒนาชัดเจน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการประเมินและแก้ไข ทำให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้เป็นแบบอย่างได้ ผู้บริหารฯ ส่งเสริมด้านงบประมาณ รับฟังข้อคิดเห็นและเป็นที่ปรึกษาของคณะครู นิเทศติดตามผลอย่างเป็นกัลยณมิตร สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ ให้มีวิทยากรทุกกลุ่มสาระในการพัฒนาแผนฯ และมีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ คือ คณะครูมีภาระงานต้องรับผิดชอบมาก ครูบางส่วนไม่เข้าใจเรื่องหลักสูตร และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

4. โรงเรียนหนองกุงวังแสง โรงเรียนหนองกุงวังแสง ผู้บริหารฯ เป็นชาย วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท อายุ 51 ปี ประสบการณ์ด้านการบริหาร 8 ปี ประสบการณ์ด้านการเป็นครู 16 ปี ประสบการณ์ในการบริหาร ณ โรงเรียนหนองกุงวังแสง 1 ปี ตำแหน่ง วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ภูมิลำเนาของผู้บริหาร อยู่นอกเขตพื้นที่บริหาร ผลการประเมิน ในภาพรวม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

4.1 ผู้บริหารฯ พึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการ เรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ใน ระดับมาก สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ผลงาน



ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของผู้บริหารครั้งนี้ จำนวน 4 ประเภท ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับตามกลุ่มสาระ 2) งานวิจัยในชั้นเรียน 3 ชั้น 3) ใบความรู้ ใบงานในแต่ละกลุ่มสาระ และ 4) ตารางวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระ

4.2 ครูประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในระดับดีปานกลางในทุกหัวข้อ ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรมในระดับดี และการวางแผนการฝึกอบรมในระดับดี ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้แก่ มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน และการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน การเรียนรู้นอกโรงเรียน ได้แก่ มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายได้ดี และ มีการติดตามตรวจสอบการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์มหาวิทยาลัย ตามลำดับ

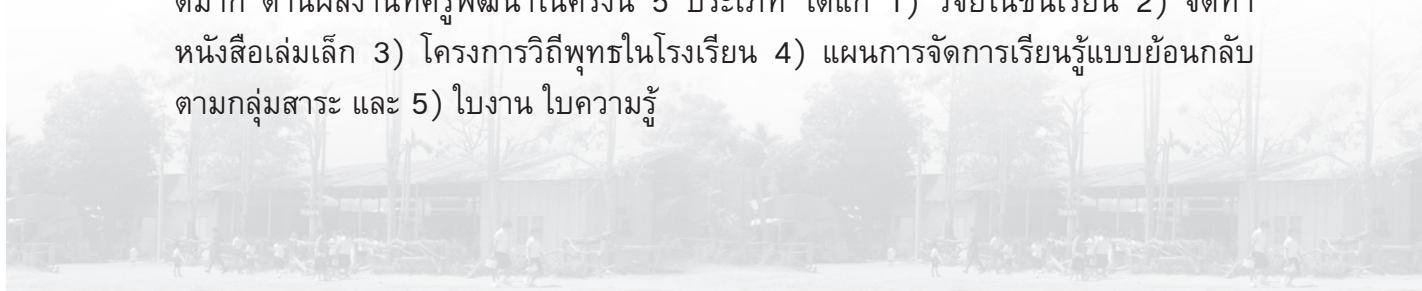
4.3 ครูประทับใจที่ได้พัฒนาด้านวิชาการ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง มีการติดตามการทำกิจกรรม ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความร่วมมือกัน

4.4 ปัญหาอุปสรรค คือ ครูมีภาระงานมาก ครูส่วนหนึ่งไม่เข้าใจโครงการกิจกรรมบางเรื่องรวบรัดมาก แต่ทำโครงการ ทำให้ครูได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และมีการพัฒนาตนเอง ช่วงเวลาในการทำกิจกรรมสั้น ไม่เพียงพอในการทำกิจกรรม และสถานที่อบรมไม่เหมาะสม

4.5 ครูนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนที่นำไปพัฒนาผู้เรียนได้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปสอน วิเคราะห์ผู้เรียนตามที่วิทยากรแนะนำทำให้ครูรู้จักนักเรียนมากขึ้น

4.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผล โครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 3 ให้มีการสร้างแรงจูงใจ ความตระหนัก ให้ครูยอมรับการพัฒนา และเปลี่ยนแปลง ควรสนับสนุนอุปกรณ์ งบประมาณ และแกนนำในระดับโรงเรียนไปขยายผล

4.7 ครูพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ/การปฏิบัติ อยู่ในระดับดีปานกลาง ส่วนด้านเจตคติของครู พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป และศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ด้านผลงานที่ครูพัฒนาในครั้งนี้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) วิจัยในชั้นเรียน 2) จัดทำหนังสือเล่มเล็ก 3) โครงการวิถีพุทธในโรงเรียน 4) แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับตามกลุ่มสาระ และ 5) ใบงาน ใบความรู้



4.8 การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

4.8.1 มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาการกับเพื่อนต่างโรงเรียนมากขึ้น

4.8.2 ครูได้รับความรู้และนำไปใช้ได้ มีความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ได้แรงกระตุ้นจากคณะวิทยากร

4.8.3 มีความสามารถคิดเชื่อมโยงและนำมาใช้กับนักเรียนได้ บูรณาการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาสาระต่างๆ จัดการเรียนการสอนได้สนุกสนาน มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในระดับดี และนำความรู้ใหม่มาปรับปรุงการเรียนการสอน

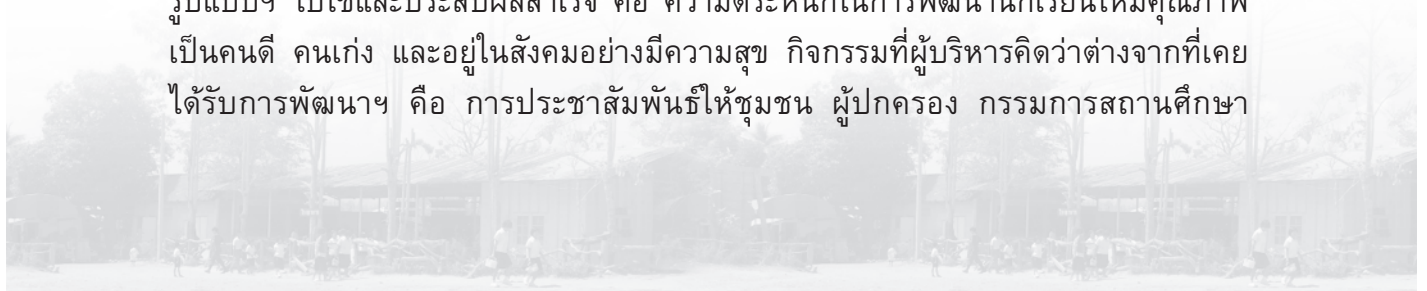
4.8.4 เกิดภาวะผู้นำ เป็นผู้รับผิดชอบกลุ่มวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีในโรงเรียน ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

4.9 นักเรียนได้รับความรู้และทักษะประสบการณ์การเรียนรู้เป็นอย่างดี นำความรู้มาใช้ในสถานศึกษา ทำให้ผ่านการประเมินของ สมศ. ได้ดี นักเรียนมีวัฒนธรรมและคุณธรรมดีขึ้น นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนดีขึ้นมาก กระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และร่วมกิจกรรมอย่างสนุกสนาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในขั้นดี และพัฒนาขึ้นทุกกลุ่มสาระ

4.10 ชุมชนเกิดความภูมิใจ ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนดีมาก ผลการประเมินคุณภาพผ่าน สมศ. ได้ดี ได้รับคำยกย่องชมเชยจาก สมศ. รอบ 3 ในระดับดีเยี่ยม

4.11 ผลการประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่วนด้านกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม อยู่ในระดับดีน้อย

4.12 ผู้บริหารฯ เข้าใจในรูปแบบการพัฒนาฯ ว่าเป็นรูปแบบที่มีความเป็นกัลยาณมิตร เกิดความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน บุคลากรร่วมคิดร่วมทำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารประทับใจขั้นตอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สิ่งที่ช่วยให้การนำรูปแบบฯ ไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ ความตระหนักในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข กิจกรรมที่ผู้บริหารคิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนาฯ คือ การประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา



หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ โดยสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ คือ สนับสนุน ส่งเสริม สื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอ ปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ขาดการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5. โรงเรียนคำบงเจริญสุข ผู้บริหารฯ เป็นชาย อายุ 53 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การบริหาร 15 ปี ประสบการณ์การเป็นครู 32 ปี ประสบการณ์การบริหาร ณ โรงเรียนคำบงเจริญสุข 4 ปี ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ภูมิสำเนาของผู้บริหาร ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน ผู้บริหารพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา และผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา พฤติกรรมการบริหารเปลี่ยนแปลงไป และสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ผลงานจากการพัฒนาครั้งนี้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นทำแผนการจัดการเรียนรู้

5.1 ผลการประเมินในภาพรวมของครู ด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม และการติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ในโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน และการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน การเรียนรู้ นอกโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่ายได้ดี และการดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านปัจจัย/เงื่อนไขที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ครู บริบทการทำงาน รongลงมาได้แก่ ผู้บริหารฯ และอาจารย์มหาวิทยาลัย

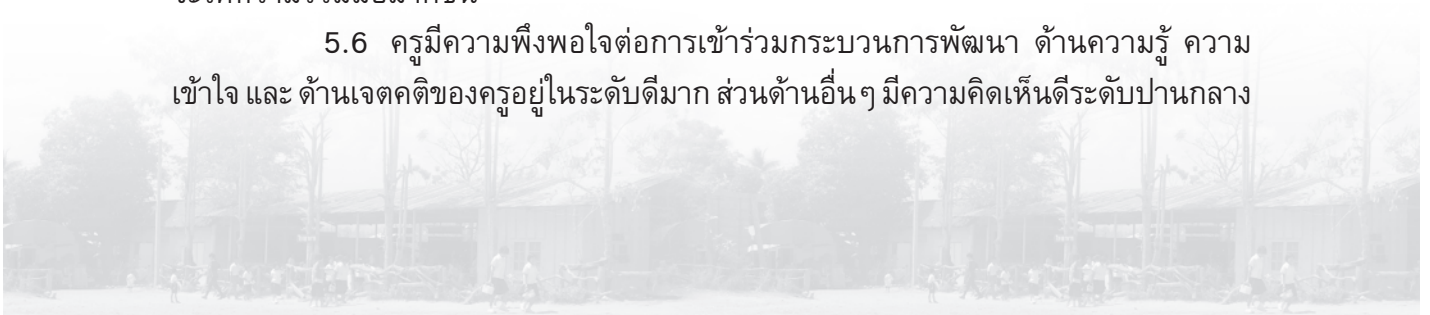
5.2 ครูประทับใจที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้รับความรู้ด้านวิชาการ คณะวิทยากร มีความตั้งใจสูงในการให้การอบรม และบริบทการเชื่อมโยงบุคลากรทุกส่วน

5.3 ปัญหาอุปสรรค คือ สถานที่จัดอบรมร้อน ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เวลาภาระงาน และความร่วมมือของบุคลากร

5.4 ครูนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ นำไปใช้จัดการเรียนการสอน

5.5 ข้อเสนอแนะ คือ โครงการควรผ่านหน่วยงานต้นสังกัด เพราะบุคลากร จะให้ความร่วมมือมากขึ้น

5.6 ครูมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา ด้านความรู้ ความเข้าใจ และ ด้านเจตคติของครูอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง



5.7 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

5.7.1 มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ได้ทำงานร่วมกับคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีความสัมพันธ์กับชุมชนในการช่วยพัฒนางานของโรงเรียนมากขึ้น

5.7.2 มีการพัฒนาตนเองด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการสอน ศึกษาค้นคว้าด้านวิชาการที่สอน ศึกษาปัญหานักเรียนและหาวิธีแก้ไขปัญหา ปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณครู และเป็นแบบอย่างที่ดี

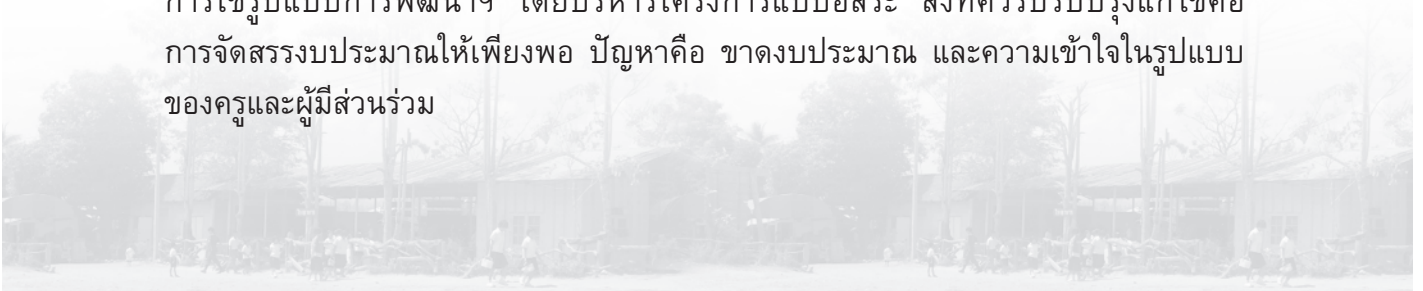
5.7.3 ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ บางคนเป็นหัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการ และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

5.7.4 นักเรียนมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ รับผิดชอบ สามัคคีในการทำงานกลุ่มทำงานเสร็จตามเวลาที่มอบหมาย นักเรียนมีสมาธิดีขึ้น อุดหนุน ชยัน ผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรม นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

5.7.5 ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนางานของโรงเรียน ร่วมมือในการจัดกิจกรรม สนับสนุนทุนการศึกษา และงบประมาณ ผลการประเมินคุณภาพภายใน อยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ผ่านการประเมินของ สมศ.

5.8 ผลการประเมินตนเองของครู จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคำบงเจริญสุข รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม และ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์

5.9 ผู้บริหารฯ เข้าใจในรูปแบบการพัฒนาฯ ว่าเป็นการพัฒนาในรูปแบบการมีส่วนร่วม การมอบอำนาจ การส่งเสริมและสนับสนุนทุกด้าน ขั้นตอนที่ผู้บริหารประทับใจ คือ ขั้นตอนการมีส่วนร่วม สิ่งช่วยให้การนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้และประสบผลสำเร็จ คือ การมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม และการตัดสินใจร่วมกัน กิจกรรมที่ผู้บริหารคิดว่าต่างจากที่เคยได้รับการพัฒนาฯ คือ การมอบอำนาจ ความเป็นอิสระ ผู้บริหารฯ ส่งเสริมการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ โดยบริหารโครงการแบบอิสระ สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขคือ การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ปัญหาคือ ขาดงบประมาณ และความเข้าใจในรูปแบบของครูและผู้มีส่วนร่วม



อภิปรายผล

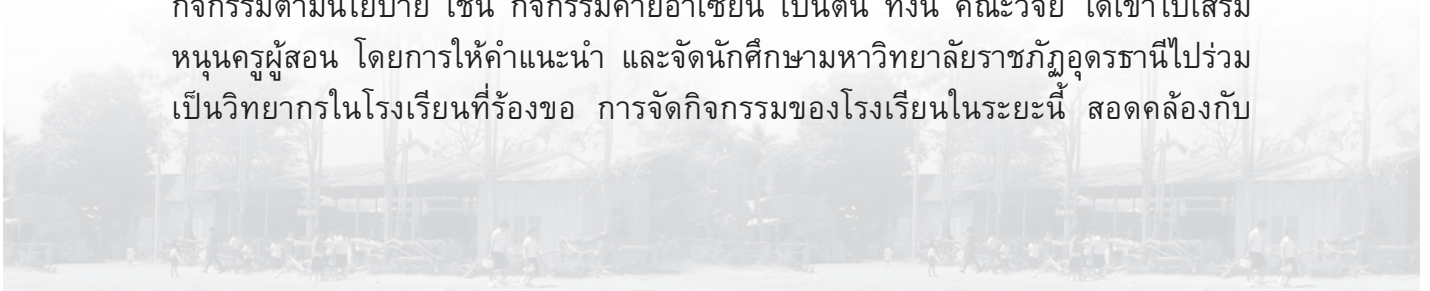
การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุดรธานี ระยะที่ 2 มีหัวข้ออภิปรายโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ดังนี้

การทบทวนรูปแบบและแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

การทบทวนรูปแบบฯ และแผนปฏิบัติการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีเป้าหมาย คือ การลงพื้นที่เยี่ยมโรงเรียนที่กำหนด 5 แห่ง เพื่อทบทวนและผลักดันให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่โรงเรียนสร้างขึ้นไปปฏิบัติ รวมทั้งการเพิ่มเติมแผนปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

1. การเยี่ยมโรงเรียน ส่งผลให้มีผู้บริหารฯ ครูผู้ประสานงาน และครูอื่นๆ ในแต่ละโรงเรียนได้สนทนา ทบทวนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ และมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมและแผนปฏิบัติแบบกว้างเพียงระบุกิจกรรมการประชุมปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่หลากหลาย แต่เมื่อมีการทบทวน ครู ผู้บริหารฯ และผู้มีส่วนร่วม ได้ปรับกิจกรรมให้มีรายละเอียดมากขึ้น ลงไปสู่แผนปฏิบัติที่ชัดเจน กำหนดวัน เวลา และงบประมาณ รวมทั้งผู้รับผิดชอบภาระงานต่างๆ บางโรงเรียนมีการเขียนโครงการอย่างชัดเจน เช่น โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง บางโรงเรียนไม่สนใจทำกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ และเป็นการเพิ่มภาระงานของครูและผู้บริหาร แผนปฏิบัติและกิจกรรมที่จัดขึ้นหลังการทบทวนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูของ UNESCO (Villeges-Reimers, 2003: 13-15) ที่ว่า กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแตกต่างกันไปตามบริบท กรอบแนวคิด และเหตุการณ์ขณะนั้น

2. แผนปฏิบัติและกิจกรรมส่วนมากเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น ตามปัญหา ตามความต้องการอย่างเร่งด่วน จึงไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเดิม แต่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กหรือไม่นั้น พบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนการพัฒนาที่แต่ละโรงเรียนปฏิบัติได้ทั้ง 5 แห่ง คือ มีการประชุมครู แต่กรรมการบริหารสถานศึกษาจะเข้ามามีส่วนร่วมน้อยในส่วนกระบวนการติดตามตรวจสอบและปรับปรุงการทำงานตามรูปแบบถูกละเลย กิจกรรมและโครงการที่เปลี่ยนแปลงไปตามปัญหาและความต้องการเร่งด่วน เช่น เมื่อถึงระยะที่จะสอบ ONET ครูจะต้องติวข้อสอบให้กับนักเรียน จึงมีหลายโรงเรียนที่จัดกิจกรรมนี้ ส่วนหนึ่งของโครงการหรือกิจกรรมเป็นกิจกรรมตามนโยบาย เช่น กิจกรรมค่ายอาเซียน เป็นต้น ทั้งนี้ คณะวิจัย ได้เข้าไปเสริมหนุนครูผู้สอน โดยการให้คำแนะนำ และจัดนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไปร่วมเป็นวิทยากรในโรงเรียนที่ร้องขอ การจัดกิจกรรมของโรงเรียนในระยะนี้ สอดคล้องกับ



กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครูของ Darling-Hammond และ Richardson (2009) ที่ว่า เป็นความร่วมมือทางวิชาการ ใช้การประชุมปฏิบัติการหลายครั้ง มีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับงานประจำ

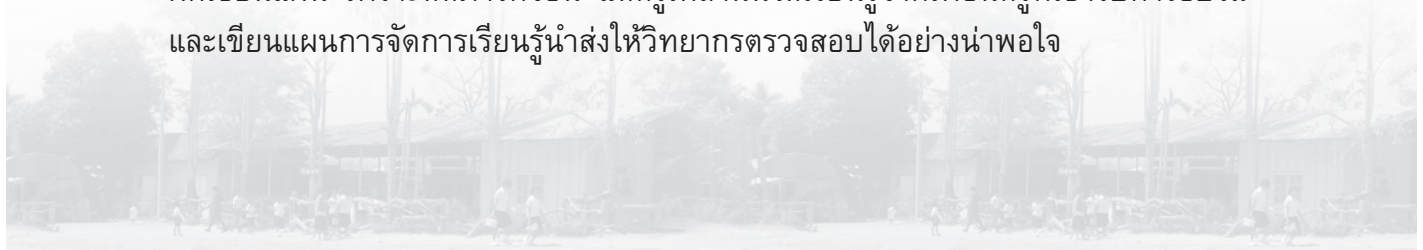
กิจกรรมการพัฒนาครูโดยตรงที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ครูในโรงเรียนเป้าหมายส่วนมากมีความคิดมาจากการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะทำให้ได้ดีนั้นควรจะมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี จึงเป็นที่มาของโครงการพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนเป้าหมายทั้ง 5 แห่ง กำหนดแผนปฏิบัติที่มีรายละเอียด ระยะเวลาที่ประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) เพราะว่าการเขียนแผนในรูปแบบนี้เป็นรูปแบบการเขียนแผนที่สอดคล้องกับหลักสูตรอิงมาตรฐาน ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อให้ครูมีการเตรียมการและวางแผนการสอนของตน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ แม้ว่าในบางโรงเรียน เช่น โรงเรียนหนองกุงวังแสง ครูขาดขวัญและกำลังใจเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนเสียชีวิต เมื่อโรงเรียนได้ผู้อำนวยการโรงเรียนคนใหม่ พฤติกรรมของคณะครูเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดเจน ผู้อำนวยการคนใหม่ให้ความสนใจในโครงการน้อยอย่างยิ่ง สังกัดจากคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง จัดทุกอย่างที่มีการนำเสนอในที่ประชุม และกล่าวสนับสนุนการร่วมมืออย่างใกล้ชิด แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้บริหารต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งผลให้การพัฒนาวิชาชีพครูประสบความสำเร็จ

การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน กลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 5 โรงเรียน วางแผนจัดกิจกรรมโดยยึดหลักการของรูปแบบที่ได้วางไว้ ทั้งที่เป็นรูปแบบของแต่ละโรงเรียน โดยมีกลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นหลักการที่คณะวิจัยใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาครูที่มีโรงเรียนเป็นฐาน

การจัดกิจกรรมพัฒนาครูฯ ในแต่ละโรงเรียน ด้านการจัดประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับตามกลุ่มสาระที่ครูรับผิดชอบ ผลปรากฏว่า

ครูส่วนใหญ่ตอบรับการปฏิบัติการครั้งนี้เป็นอย่างดี การกำหนดเป้าหมายให้ครูแต่ละคนเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ คนละ 1 แผน และมีการตรวจแผนฯ โดยคณะวิทยากรจากมหาวิทยาลัย พร้อมส่งกลับให้แก้ไข คณะครูต่างเต็มใจ แม้ครูบางโรงเรียนไม่ได้เข้ารับการฝึกเขียนแผน เพราะติดภารกิจอื่น แต่ครูเหล่านั้นได้เรียนรู้จากเพื่อนครูที่เข้ารับการอบรม และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้นำส่งให้วิทยากรตรวจสอบได้อย่างน่าพอใจ



ครูส่วนใหญ่พึงพอใจมากถึงมากที่สุด ในการฝึกปฏิบัติครั้งนี้ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งแผนฯ จากแหล่งอื่น และสามารถจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้ ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครูของ Darling-Hammond และ Richardson (2009) ที่ระบุว่า ครูเรียนรู้แบบร่วมมือ เรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีการประเมิน สังเกต และสะท้อนความคิด เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ ครูฝึกปฏิบัติ สะท้อนความคิดเห็น นำไปสอน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู การปฏิบัติการเขียนแผนไม่สิ้นสุดเพียงครั้งเดียว มีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เน้นผลงานและพฤติกรรมของครู

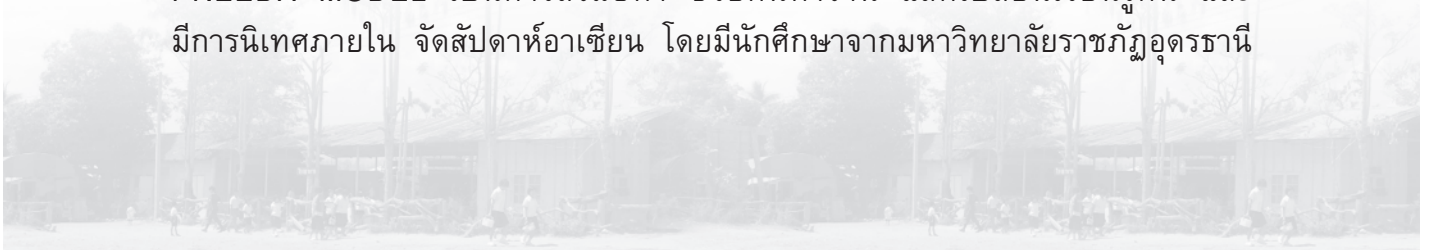
การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

หลังกิจกรรมการทบทวนรูปแบบ และการจัดกิจกรรมพัฒนาครู ผู้บริหารฯ และนักเรียนในระยะก่อนปิดภาคเรียนที่ 2/2554 และระยะปิดภาคเรียนฤดูร้อน คณะนักวิจัย ได้ติดตาม ตรวจสอบ และนิเทศแบบกัลยาณมิตร การประเมินผลพบข้อสรุป ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ ผู้บริหารและคณะครูทำงานร่วมมือกันเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน คณะครูดำเนินการตามแผนปฏิบัติ ได้เป็นอย่างดี หลังจากได้นำรูปแบบไปใช้ ปรากฏว่าครูบางคนสามารถทำให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้เพราะครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยกัน ปรีกษาหารือในระหว่างรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน มีการพัฒนาแผนฯ และนำไปทดลองสอนจริง เมื่อได้ผลจากการทดลองสอนครูนำไปเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน และแสดงผลงานในงานมหกรรมศิลปหัตถกรรมอีสานในนามตัวแทนโรงเรียน เขตพื้นที่ ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. โรงเรียนบ้านวาปี ผู้บริหารฯ และคณะครูได้จัดโปสเตอร์แสดงรูปแบบของโรงเรียนที่ได้พัฒนาขึ้น กิจกรรมที่มีคือ ลูกเสือ มีกิจกรรมเข้าค่าย โรงเรียนต้องการทำค่ายภาษาอังกฤษเพื่อต้อนรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารฯ เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง มีความคิดริเริ่มดี และมองเห็นประโยชน์อย่างมากในการเข้าร่วมโครงการนี้ ผู้บริหารจะตรวจสอบกิจกรรมต่างๆ ที่ครูต้องทำ เพื่อยกระดับความสามารถของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระ และคาดหวังให้ครูได้เขียนรายงานวิจัยจากการทดลองใช้แผน 5 แผน ในโอกาสต่อไป

3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์อันดีมาร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน มีครูแกนนำ 1 คน มีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม โดยโรงเรียน พัฒนารูปแบบ PREEDA MODEL เป็นการลงมือทำ ช่วยกันทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และมีการนิเทศภายใน จัดสัปดาห์อาเซียน โดยมีนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



มาช่วยดำเนินกิจกรรม ผลปรากฏว่า นักเรียนสนุกสนานจากการเข้าชุมนุมอาเซียน ได้รับความรู้และกิจกรรมที่ให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านในการสร้างหอประชุมเพื่อให้บริการชุมชน โรงเรียนผ่านการประเมินของ สมศ. รอบ 3 คะแนน ONET ผ่านแต่พอใช้ มีโครงการด้วยรักและห่วงใย เลี้ยงปลา หมู ปลูกผักในสมเด็จพระเทพฯ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายใน มีครูสองคนพัฒนาแผนฯ ครบทั้ง 5 แผน และนำไปสอนจริง ทำการวิจัยในชั้นเรียน และเขียนรายงานวิจัย 5 บท ได้จริงซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีมาก

4. โรงเรียนหนองกุงวังแสง ได้ผู้บริหาร คนใหม่ และในปีนี้นักเรียนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ผู้บริหาร ให้ความสนใจในโครงการ บรรยายภาคการทำงานของคุณเปลี่ยนไปมาก สนใจเข้าร่วมฟัง มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาตนเองในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และดีใจมากที่โรงเรียนผ่านการประเมินของ สมศ. ครูส่วนมากจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ส่งให้วิทยากรตรวจ มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง โดยมีแผนการที่จะทดลองใช้แผน 5 แผนและเขียนรายงานวิจัย ครูโรงเรียนนี้ได้วิทยฐานะชำนาญการทุกคน

5. โรงเรียนคำบงเจริญสุข รองผู้บริหารและครู 1 คน ให้การต้อนรับ ครูโรงเรียนนี้ไม่ทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ โดยอ้างว่ามีแผนอยู่แล้ว สอนไปตามแผนที่ได้จากแหล่งอื่น ไม่ต้องการทำงานเพิ่มเพราะเป็นภาระ การอบรมคอมพิวเตอร์มีครูเข้าอบรมเพียง 3-4 คนเท่านั้น เป็นการอบรมในตอนเย็น ดังนั้นการพัฒนาครูในโรงเรียนนี้จึงมีปัญหาครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาการ โรงเรียนมีครูทั้งหมด 18 คน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี แต่เด็กบางคนอ่านหนังสือไม่ออก ครูไม่ทำแผนตามแบบที่ได้รับการอบรมและเอาแผนเดิมมาใช้ แม้จะมีการสังเกตการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน แต่พบว่า ผลการสังเกตการสอน และการตอบแบบสอบถามครู ได้ผลดีมาก ครูในโรงเรียนนี้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษทุกคน แต่ให้ความร่วมมือน้อย

กิจกรรมการดำเนินงานของโครงการตามแผนที่ยกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ พบการเปลี่ยนแปลงในความคิดเห็น ความเข้าใจ และการปฏิบัติของครูที่เห็นร่องรอยว่าจะส่งผลต่อการจัดการการเรียนรู้ ดังผลสะท้อนความคิดเห็นในส่วนกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ

2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นผลจากการประชุมปฏิบัติการ มีครูในโรงเรียนเป้าหมาย 4 แห่ง ที่เขียนแผนการจัดการเรียนในสาระที่ตนเองต้องสอน และส่งแผนให้วิทยากรประเมิน นำกลับไปแก้ไข และนำแผนที่ตนเองพัฒนาขึ้นไปใช้สอนจริง



การติดตามผลคือมีแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งจะให้ครูจับคู่กันประเมินแผนเป็นการนิเทศภายใน

3. การนิเทศติดตามผล มีการวางแผนการนิเทศติดตามผลตลอดระยะเวลาในการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก การประเมินผลมีร่องรอยว่า จะส่งผลต่อการพัฒนาครูและผู้บริหาร ดังที่ปรากฏในการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการประชุมปฏิบัติการ และการเขียนอนุทิน

4. การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศโดยให้ครูจับคู่กับเพื่อนครู เพื่อประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการของครู สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Knowler, 1996: 259-261) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศ การยอมรับผู้เรียน มีความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน การสนับสนุนมากกว่าการสั่งสอน ใ่วางใจซึ่งกันและกัน สนุกสนานและคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน สร้างกลไกการวางแผนร่วมกัน วินิจฉัยความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการ แปลงความต้องการของผู้เรียนเป็นวัตถุประสงค์ ออกแบบและจัดรูปแบบประสบการณ์การเรียนรู้ และประเมินผลตามวัตถุประสงค์

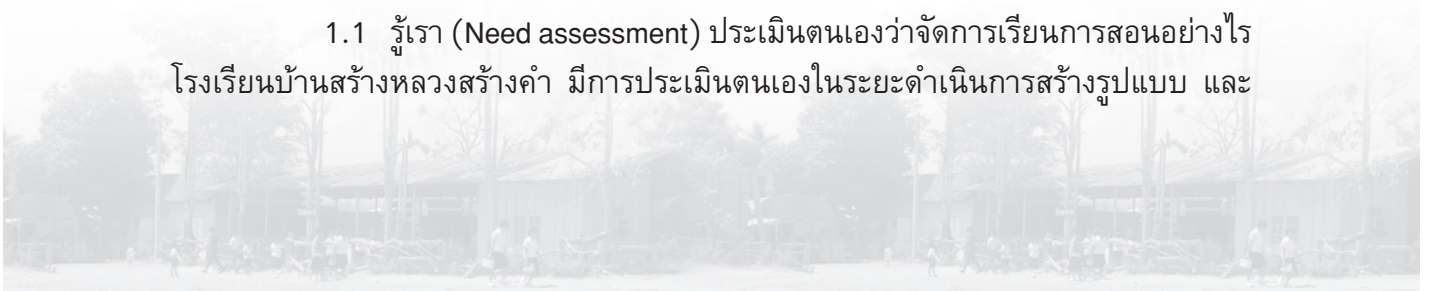
กิจกรรมการพัฒนาครูที่จัดขึ้นยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูที่ UNESCO (Villegas-Reimers, 2003, 13-15) สังเคราะห์จากนักการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ว่า การพัฒนาครูมีพื้นฐานมาจากแนวคิด คอนสตรัคติวิซึม (Constructivism) มากกว่า การถ่ายทอดความรู้ ครูจึงได้รับการปฏิบัติในฐานะผู้เรียนด้วยตนเองอย่างกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการจัดทำภาระงานสอน การประเมินผล การสังเกต และการสะท้อนความคิดเห็นต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาครูเป็นกระบวนการระยะยาว ซึ่งต้องจัดประสบการณ์ต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม (prior knowledge) กับประสบการณ์ใหม่ มีการติดตามผล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การถอดบทเรียน การจัดทำแนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ภายหลังการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ สามารถถอดบทเรียนในแต่ละโรงเรียนได้ ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ สร้างรูปแบบร่วมเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพ (Change to quality: NATIERA)

1.1 รู้เรา (Need assessment) ประเมินตนเองว่าจัดการเรียนการสอนอย่างไร โรงเรียนบ้านสร้างหลวงสร้างคำ มีการประเมินตนเองในระยะดำเนินการสร้างรูปแบบ และ



มีการประเมินตนเองหลังการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปปฏิบัติ โดยมีการประเมินตนเอง และบริบทของโรงเรียนว่า มีความต้องการพัฒนาในด้านใด และควรปฏิบัติโครงการใด มีแผนปฏิบัติอย่างไร

1.2 ร่วมกันกำหนดจุดเปลี่ยนแปลงแก้ไข (Aim raising) การกำหนดกิจกรรมและแผนปฏิบัติเป็นการกำหนดแบบมีส่วนร่วม ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารฯ เข้าใจว่า รูปแบบการพัฒนาฯ เน้นการมีส่วนร่วม กำหนดจุดเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมเทคนิคการสอน นำไปปฏิบัติจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้การยกย่องชมเชย และจากการลงพื้นที่ของคณะวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการประชุมปฏิบัติการเพื่อกำหนดกิจกรรมและแผนปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมทุกครั้ง

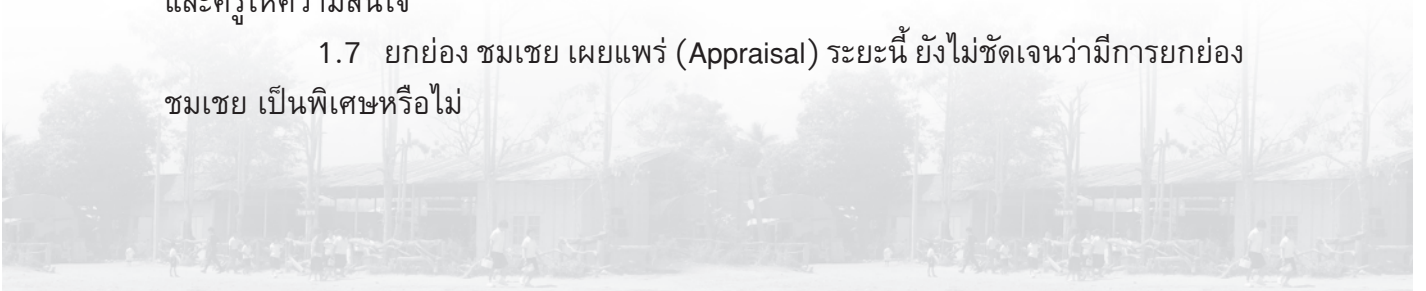
1.3 เสริมสร้าง เต็มเต็ม ร่วมค้นหาวิธีเทคนิคการสอน (Teaching design) ทั้งนี้ ครูมีความสัมพันธ์อันดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะวิทยากร และพยายามพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมค้นหาวิธีเทคนิคการสอน และนำไปปฏิบัติจริง มีการจับคู่ระหว่างครูด้วยกันเพื่อสังเกตการสอน และสะท้อนความคิดเห็น เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศภายใน

1.4 นำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน (Implementation) ครูส่วนมากจาก 4 โรงเรียน มีการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการตรวจสอบ แก้ไขโดยวิทยากร และมีการนำแผนที่พัฒนาขึ้นไปสอนจริง ดังเป็นที่ประจักษ์ในการสังเกตการสอนของครูในแต่ละโรงเรียน ครูได้สะท้อนความคิดเห็นว่า ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไปจัดการเรียนการสอน หากความรู้เพิ่มเติม เพื่อได้ทำวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียนที่มีจุดบกพร่อง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Exchange idea) ครูสะท้อนความคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สามารถปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะวิทยากร

1.6 สะท้อนผล การปรับปรุงและพัฒนา (Reflection) การสะท้อนความคิดเห็นเกิดขึ้นในระหว่างการประชุมปฏิบัติการพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และระยะหลังประชุมปฏิบัติการฯ คือ ระยะที่ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้มาให้วิทยากรตรวจสอบและสะท้อนความคิดเห็น เป็นระยะที่ครูและผู้บริหารฯ มีความเห็นว่า เป็นกระบวนการที่แตกต่างจากการอบรมที่เคยได้รับมา และเป็นกรณีศึกษาทั้งภายในและภายนอกที่ผู้บริหารและครูให้ความสนใจ

1.7 ยกย่อง ชมเชย เผยแพร่ (Appraisal) ระยะนี้ ยังไม่ชัดเจนว่ามีการยกย่องชมเชย เป็นพิเศษหรือไม่



2. โรงเรียนบ้านนาปี สร้างรูปแบบ BRAINS มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ประชุมระดมพลังสมอง (Brainstroming) โรงเรียนบ้านนาปีมีการประชุมระดมพลังสมองทุกระยะเช่น มีการวิเคราะห์ SWOT ในระยะการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะการติดตามทบทวนรูปแบบ ขึ้นการวางแผนปฏิบัติ และขึ้นการนำไปปฏิบัติ ในแต่ละระยะ อาจจะไม่พร้อมกันทุกคนในทุกระยะ เนื่องจากครูแต่ละคนมีภาระงานในเวลาที่แตกต่างกัน รวมทั้งภาระงานของผู้บริหาร ที่ต้องไปประชุมระดับเขตบ่อยครั้ง แต่ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนโครงการพัฒนาครูอย่างเต็มที่

2.2 กำหนดปัญหา (Raising Problem) โรงเรียนมีการกำหนดปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการของครู มีการประชุมหรือกับครูบางคน เนื่องจากภาระงานครูมีมากจึงไม่สามารถเข้าประชุมพร้อมกันได้ทุกคน ความคิดเห็นของครูบางคนจึงระบุว่าไม่เข้าใจรูปแบบและโครงการพัฒนาครู

2.3 วางแผน (Action Planning) หลังการกำหนดปัญหาและความต้องการในการพัฒนาวิชาการ ครูแกนนำจัดเตรียมแผนปฏิบัติการ นำเสนอให้ผู้บริหาร แล้วจึงหารือวางแผนร่วมกับครูคนอื่นๆ เพื่อมอบหมายและแบ่งงานกัน

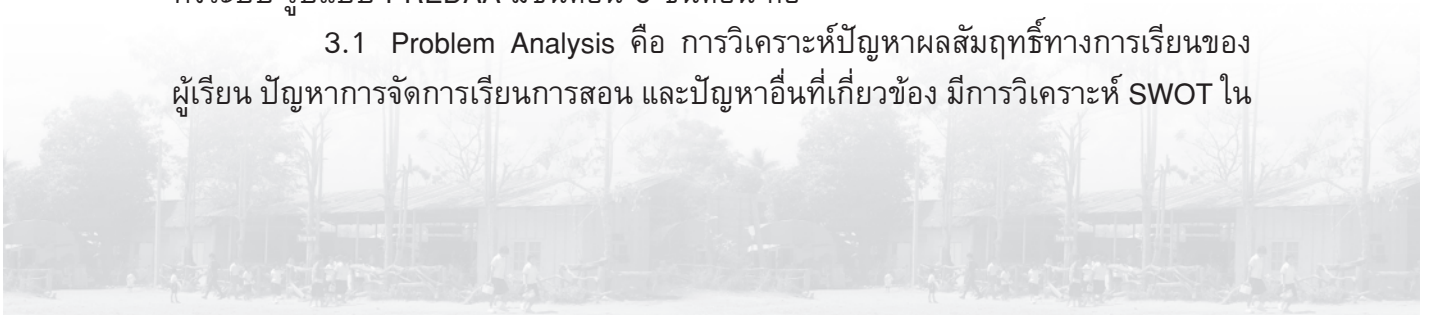
2.4 ปฏิบัติ (Implementing) การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม คือ การจัดประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เมื่อได้แผนแล้วนำไปให้วิทยากรวิพากษ์ และนำมาแก้ไขปรับปรุง ก่อนนำไปสอนจริง

2.5 สะท้อนความคิดเห็น (Navigating Reflection) การสะท้อนความคิดเห็นเกิดระหว่างกิจกรรมการยกร่างรูปแบบ ที่มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อรูปแบบของเพื่อนครู วิทยากร และผู้ทรงคุณวุฒิ การจัดประชุมปฏิบัติการ การนิเทศภายนอกและภายใน การสังเกตการสอน โดยเฉพาะการสะท้อนความคิดเห็นของครูและวิทยากรในระหว่างการประชุมปฏิบัติการ ทำให้ครูเรียนรู้กระบวนการสะท้อนความคิดเห็นเชิงวิชาการ

2.6 พัฒนาปรับปรุง (Smart Development) การพัฒนาปรับปรุงเกิดขึ้นในระยะการนำรูปแบบไปปฏิบัติ มีการจัดประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และมีการสะท้อนความคิดเห็นจากวิทยากร ให้ครูมีโอกาสพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ และนำไปใช้จริง

3. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง สร้างรูปแบบการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ รูปแบบ PREDA มีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ

3.1 Problem Analysis คือ การวิเคราะห์ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ SWOT ใน



ระยะการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก หลังจากนั้น เมื่อมีปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการผู้บริหารฯ และครูจะประชุมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหา ทรัพยากร งบประมาณ และมอบหมายงาน

3.2 Reporting ภายหลังการวิเคราะห์ปัญหา มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ปัญหาต่อที่ประชุมและจัดทำโครงการรองรับ รวมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติ และผู้รับผิดชอบ

3.3 Exchange ปรีกษาหารือเพื่อเปลี่ยนการปฏิบัติ โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุงมีการปรึกษาหารือ เพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในรูปแบบของการประชุมครูและผู้บริหารฯ จากการเยี่ยมโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารฯ ให้ความเอาใจใส่ในการประชุมครู และมีความสนิทสนมกับครูในโรงเรียน มีความสามัคคีอย่างดี ให้เกียรติครูโดยการรับฟังความคิดเห็นของครูตลอด

3.4 Development มีการพัฒนาเครื่องมือ แผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ที่ผ่านการวิพากษ์จากวิทยากร และนำไปปรับปรุงแก้ไข มีการพัฒนาวิธีการติวข้อสอบ ONET ให้กับนักเรียนโดยการสอนให้วิเคราะห์ข้อสอบตามแนวทางที่ได้รับการพัฒนาจากวิทยากร

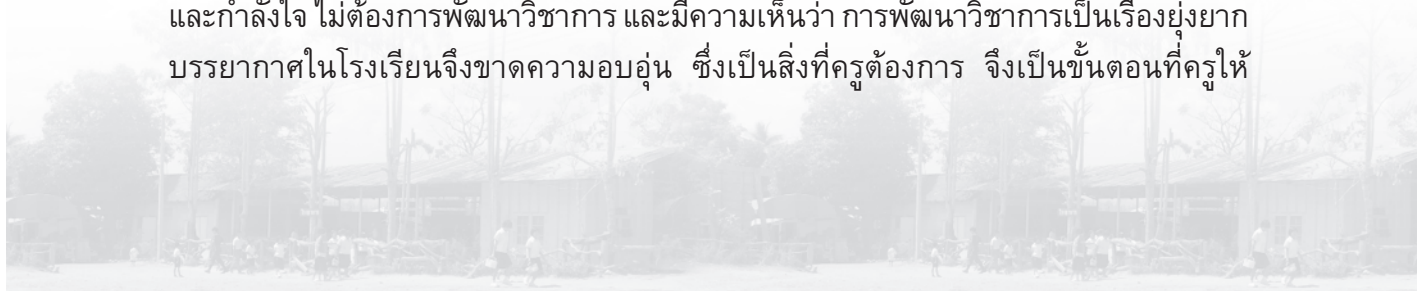
3.5 Applying นำสิ่งที่พัฒนาขึ้นไปปฏิบัติ ครูนำแนวทางการวิเคราะห์ข้อสอบไปติวให้กับนักเรียน และนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับไปทดลองสอน

3.6 Assessment and Evaluation ประเมินผลการติวข้อสอบจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งสูงขึ้น และมีการประเมินผลการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับโดยการสังเกตการสอน และการนิเทศภายใน พบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูดีขึ้น นักเรียนมีกระบวนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้ทักษะกระบวนการคิดมากขึ้น

โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ครูพัฒนาการเรียนการสอนจนสามารถเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติ 2 คน และนำมาให้วิทยากรตรวจสอบ นำกลับไปปรับปรุงได้เรียบร้อย แสดงว่า ครูมีความสนใจและมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ เป็นการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้ตรงกับปัญหาที่มี โดยครูทุกคนมีอิสระในการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามแผนที่โรงเรียนอนุมัติ

4. โรงเรียนหนองกุงวังแสง สร้างกระบวนการจัดการความรู้แบบต่อเนื่องทั้งระบบ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น ในระยะแรกของการนำรูปแบบไปปฏิบัติ พบว่า โรงเรียนมีปัญหาเรื่องผู้บริหารป่วยหนัก และนานเป็นปี ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ ไม่ต้องการพัฒนาวิชาการ และมีความเห็นว่าการพัฒนาวิชาการเป็นเรื่องยุ่งยาก บรรยากาศในโรงเรียนจึงขาดความอบอุ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูต้องการ จึงเป็นขั้นตอนที่ครูให้



ความสำคัญ และกำหนดเป็นขั้นตอนแรกของรูปแบบ ในตอนท้ายของการนำรูปแบบไปปฏิบัติ โรงเรียนได้ผู้อำนวยการคนใหม่ อายุน้อย มีความสนใจงานวิชาการมาก ทำให้ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้นมาก เหตุการณ์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้บริหารต่อการพัฒนาวิชาการมากเช่นกัน

4.2 สร้างหลักสูตรสถานศึกษา เดิมโรงเรียนหนองกุงวังแสงกำหนดให้มีการพัฒนาท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการ ซึ่งระยะแรกเป็นไปด้วยความยากลำบาก มีการทำแผนตามความต้องการเร่งด่วน และรู้สึกไม่ต้องการพัฒนาด้านอื่น ไม่ต้องการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่จัดการประชุม ส่งครูเข้าร่วมประชุมเพียง 2 คน แต่ภายหลังเมื่อได้ผู้อำนวยการคนใหม่ ครูส่งแผนการจัดการเรียนรู้มาให้วิทยากรตรวจ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปใช้สอน มีการสังเกตการสอน และสนใจที่จะเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการ

4.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนหนองกุงวังแสงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระยะเวลา โดยการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการเขียนแผน และมีการสะท้อนความคิดเห็นในที่ประชุม เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้ครูที่เข้าร่วมประชุมมีกำลังใจ และกลับไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ แม้ว่าในตอนแรกครูไม่อยากเข้าประชุม และไม่ต้องการพัฒนางาน

4.4 นำสู่ปฏิบัติ ครูส่งแผนการจัดการเรียนรู้มาให้วิทยากรตรวจ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้สอนจริง

4.5 ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้จากวิทยากร การสังเกตการสอน และการนิเทศภายใน

4.6 ปรับปรุงกระบวนการและวิธีการ เมื่อได้รับผลการวิพากษ์แผนการสอน การสังเกตการสอน ครูจะนำผลไปปรับปรุงการสอน

5. โรงเรียนค่านางเจริญสุข สร้างรูปแบบการพัฒนาแบบมวมมิตรสัมพันธ์ โดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มีขั้นตอนการปฏิบัติ คือ

5.1 ขั้นตอนที่ 1 Plan (วางแผน) ขั้นการวางแผนครอบคลุมการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ การแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนนี้ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ SWOT ในระยะการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก หลังจากนั้น เมื่อมีปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการ ผู้บริหาร และครูจะประชุมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหา ทรัพยากร งบประมาณ และมอบหมายงาน

5.2 ขั้นตอนที่ 2 Do (ปฏิบัติ) คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นตอนนี้มีการตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่า



ได้ดำเนินการไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ โรงเรียน
คํางเจริญสุขได้จัดกิจกรรมการพัฒนาครูไทยหัวใจ ICT โดยมีแผนงานและดำเนินการโดย
ใช้วิทยากรในโรงเรียน และมีการจัดกิจกรรมประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
ซึ่งมีเป้าหมายให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.3 ขั้นตอนที่ 3 Check (ตรวจสอบ) คือ การประเมินผลที่เกิดจากการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบโรงเรียนคํางเจริญสุข ในส่วนของการเขียนแผนการ
จัดการเรียนรู้ พบว่า ครูปฏิบัติการเขียนแผนเฉพาะในขณะประชุมปฏิบัติการ เมื่อสิ้นสุด
การประชุม ไม่มีการนำแผนมาตรวจสอบกับวิทยากร

5.4 ขั้นตอนที่ 4 Act (ดำเนินการให้เหมาะสม) การดำเนินงานพิจารณาผล
ที่ได้จากการตรวจสอบ คือ โรงเรียนคํางเจริญสุขมีกิจกรรมที่ดำเนินการตามรูปแบบ
การพัฒนาครูที่สร้างขึ้น ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้นำมาปฏิบัตินั้นมาจัด
ทำให้เป็นมาตรฐาน มีการรายงานในที่ประชุมครู พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
ไปอีก

รูปแบบการพัฒนาครูที่โรงเรียนคํางเจริญสุข พัฒนาขึ้นมา มีการนำไปปฏิบัติ
งานบางส่วน ขาดขั้นตอนการตรวจสอบ แต่เนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนอาจจะมีควม
สามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ดี จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนนี้ดี บุคลากรของ
โรงเรียนคํางเจริญสุข มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารด้วยการให้ความ
สำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมของโรงเรียน
และบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการซึ่งโรงเรียนสามารถจัดการและบริหารตนเองแบบ
นิติบุคคล มีการจัดอบรมพัฒนาครูในโรงเรียนตนเอง สามารถอบรมพัฒนานอกเวลาเรียน
โดยไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู และไม่ใช้งบประมาณมาก

โดยสรุป โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 5 โรง ต่างมีความต้องการในการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาตามบริบทของตนเอง ในการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า คณะครู
มีความพึงพอใจที่มีคณะอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ
โดยเฉพาะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ ซึ่งถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ครู
ต้องศึกษาและนำไปใช้ เพราะจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน การสร้างองค์ความรู้โดยการ
พัฒนาแผน และนำแผนไปทดลองใช้ ปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน เขียนรายงานวิจัยได้
ซึ่งเป็นผลงานของตัวเอง มีการคิดโครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับที่โรงเรียนวางไว้
ซึ่งถือว่าได้ประโยชน์โดยตรงทั้งกับตัวครูและนักเรียน



ผลสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของแต่ละโรงเรียน เกิดจากการออกแบบรูปแบบในลักษณะที่สอดคล้องกับหลักการ ดังนี้

1. สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowler, 1996: 255-257) ที่เน้นประสบการณ์ที่มีค่าต่อการเรียนรู้ของตนเองและคนอื่น นำประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่มาใช้โดยการอภิปราย การแก้ปัญหาและการวิเคราะห์ตนเอง และเป็นประสบการณ์ที่เน้นภาระงาน (task-centered) การแก้ปัญหา (problem-centered) หรือ งานในชีวิต (life-centered)

2. สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครู UNESCO (Villegas-Reimers, 2003: 13-15) ที่ว่า การพัฒนาครูมีพื้นฐานจากแนวคิด คอนสตรัคติวิซึม (Constructivism) ครูจึงได้รับการปฏิบัติในฐานะผู้เรียนด้วยตนเองอย่างกระตือรือร้นในการจัดทำภาระงานสอน การประเมินผล การสังเกต และการสะท้อนความคิดเห็นต่อการเรียนการสอน การพัฒนาครูเป็นกระบวนการระยะยาว จัดประสบการณ์ต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม (Prior knowledge) กับประสบการณ์ใหม่ มีการติดตามผล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. สอดคล้องกับแนวคิด Darling-Hammond และ Richardson (2009) ซึ่งสรุปเป็นกระบวนการขั้นใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพสูง (High-Quality Professional Development) ที่เน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู ครูทำงานด้วยกัน และมีการสนทนาโต้ตอบกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสำรวจแนวทางการปฏิบัติ และการปฏิบัติงานของนักเรียน เพื่อพัฒนาและใช้การสอนที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานต่อเนื่อง เรียนรู้ ทดลอง และสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติแบบใหม่ในบริบทของแต่ละคน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

4. สอดคล้องกับองค์ประกอบในการออกแบบกระบวนการสอนผู้ใหญ่ (Knowler, 1996: 259-261) ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศ การยอมรับผู้เรียน ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน การสนับสนุนมากกว่าการสั่งสอน ใ่วางใจซึ่งกันและกัน สนุกสนานและค่านึงสิทธิมนุษยชน สร้างกลไกการวางแผนร่วมกัน วินิจฉัยความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการ

6. กลไกและเครือข่ายการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้หลักการพัฒนาครูที่มีโรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนาครูและผู้บริหาร (School-based) หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration and participation) หลักการพึ่งตนเอง (Self-management) หลักการประสานงาน (Coordination) หลักความต่อเนื่องและความหลากหลาย (Continuity and diversity) หลักการพัฒนาตนเอง (Self-improvement) เป็นหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance)



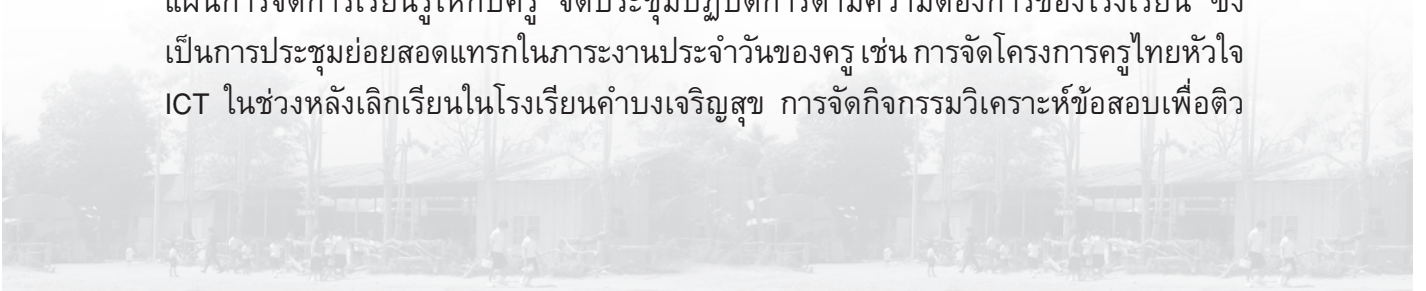
6.1 โรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนาครูและผู้บริหาร (School-based) กิจกรรม แผนปฏิบัติ และงบประมาณ เกิดขึ้นที่โรงเรียน คณะผู้วิจัยเป็นเพียงหน่วยสนับสนุน

6.1.1 สอดคล้องกับแผนปฏิบัติ ปัญหา และความต้องการของแต่ละโรงเรียน เช่น โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง จัดโครงการติวข้อสอบ ONET สาขาสหกิจ คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และสังคมศึกษา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนโดยทีมวิทยากรจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นวิทยากรวิเคราะห์ และเทคนิคการทำข้อสอบ เพื่อให้ครูนำแนวทางการวิเคราะห์และเทคนิคการทำข้อสอบไปจัดโครงการติวข้อสอบให้นักเรียน และโครงการสัปดาห์ประชาคมอาเซียน เพื่อความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และเจตคติที่ดีต่อกลุ่มประเทศอาเซียน ทั้งนี้ โรงเรียนคำบง-เจริญสุขได้จัดกิจกรรมโครงการครูไทยหัวใจ ICT เป็นต้น เนื่องจากโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายต่างมีจุดประสงค์เพื่อต้องการพัฒนาครูผู้เรียนดังนั้นแต่ละโรงเรียนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การที่จะดำเนินการเพื่อไปถึงจุดหมายนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวครู โดยจัดกิจกรรมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ให้ความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

6.1.2 กิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหาร จัดขึ้นในโรงเรียนทุกกิจกรรม และใช้เวลาที่สอดคล้องกับกิจกรรม และภาระกิจของโรงเรียน เช่น ในช่วงเปิดภาคเรียน โรงเรียนคำบงเจริญสุขใช้เวลาหลังเลิกเรียนเป็นเวลาประชุมปฏิบัติการโครงการครูไทยหัวใจ ICT โดยมีวิทยากรจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โรงเรียนอื่นจัดกิจกรรมที่สอดคล้องในภารกิจหลักของโรงเรียน ส่วนที่เหมือนกันทั้ง 5 โรงเรียน คือ จัดกิจกรรมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ในช่วงปิดภาคเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับครูในภาคเรียนต่อไป

6.2 หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration and participation) ทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีการประชุมมอบหมายงานแบบมีส่วนร่วมเสมอ จากการเข้ามาประสานงานทุกครั้ง พบว่า ส่วนมากผู้อำนวยการจะให้นโยบายว่าโครงการใดควรจัด แต่การจัดกิจกรรม ผู้อำนวยการจะขอความคิดเห็น และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการร่วมกัน เสมอ

6.3 หลักการพึ่งตนเอง (Self-management) โรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียน พยายามพึ่งตนเองอยู่เสมอ ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จะให้การสนับสนุนในลักษณะของงานวิชาการ เช่น สนับสนุนวิทยากร ให้คำแนะนำปรึกษา ติดตามประเมินผล และ ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับครู จัดประชุมปฏิบัติการตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งเป็นการประชุมย่อยสอดคล้องในภาระงานประจำวันของครู เช่น การจัดโครงการครูไทยหัวใจ ICT ในช่วงหลังเลิกเรียนในโรงเรียนคำบงเจริญสุข การจัดกิจกรรมวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อติว



ข้อสอบ NT ให้กับครูในช่วงที่ครูว่างจากภาระงานสอน (หลังเลิกเรียน และ ช่วงพักกลางวันสำหรับครูที่ไม่ได้สอน)

6.4 หลักการประสานงาน (Coordination) มีการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนตลอดระยะเวลาของการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในระดับผู้บริหาร และคณะวิจัย ซึ่งประสานงานในรูปแบบของการพบปะเยี่ยมโรงเรียน สนทนาวางแผนงาน ในส่วนของครูในแต่ละโรงเรียนจะมีครูที่รับผิดชอบเป็นแกนนำในการประสานงานกับวิทยากรด้านวิชาการ เช่น การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และ ประสานในเรื่อง วิทยากร หรือ การจัดกิจกรรมที่โรงเรียนต้องการ เช่น โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง ต้องการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไปเป็นพี่เลี้ยงจัดกิจกรรมค่ายอาสาเขียน เป็นต้น

6.5 หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity and diversity) ความต่อเนื่องเกิดขึ้นในลักษณะของการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง ส่วนกิจกรรมพัฒนาครูและผู้บริหาร เป็นไปตามความต้องการของทางโรงเรียน บางโรงเรียนมีความต่อเนื่องเป็นระยะ เช่น โรงเรียนคำบงเจริญสุข จัดกิจกรรม ครูไทยหัวใจ ICT ทุกวันพุธ ต่อเนื่องประมาณสองเดือน เป็นต้น ส่วนโรงเรียนอื่น จะจัดกิจกรรมเป็นช่วง 2-3 วัน ไปเรื่อยๆ

6.6 หลักการพัฒนาตนเอง (Self - improvement) ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามโครงการและแผนปฏิบัติ มีครูบางคนที่ไม่สนใจจะพัฒนาตนเองทางวิชาการ ครูส่วนมากได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยกัน ปรีกษาหารือในระหว่างรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน มีการพัฒนาแผนฯ และนำไปทดลองสอนจริงเมื่อได้ผลจากการทดลองสอนแล้ว ครูนำไปเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน และนำไปแสดงผลงานในงานมหกรรมศิลปหัตถกรรมอีสานในนามตัวแทนโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ครูบางโรงเรียนสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาและตรวจสอบโดยคณะวิทยากรไปใช้ เก็บผลคะแนน และเขียนเป็นรายงานการวิจัยปฏิบัติการของครูได้

6.7 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) การติดตามตรวจสอบในส่วนของกลไกเครือข่ายการพัฒนาครูฯ เป็นการติดตามทางวิชาการในระยะปิดภาคเรียนฤดูร้อน คณะนักวิจัยติดตาม ตรวจสอบ และนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้นคนละ 5 แผน และพบว่า มีครูบางส่วนไม่ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ ในส่วนของโรงเรียนมีระบบการนิเทศภายใน โดยผลัดกันสังเกตการสอนและจดบันทึกกับเพื่อนครู



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ไปปฏิบัติ

ในการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ไปปฏิบัติ ผู้บริหาร คือ ปัจจัยสำคัญที่ต้องให้การสนับสนุน มีส่วนร่วม และเข้าใจในรูปแบบเป็นอย่างดี สังเกตจากโรงเรียนที่ผู้บริหารเข้าใจ ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมจะทำให้การนำรูปแบบไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความมุ่งมั่น เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความยินดี และเต็มใจ

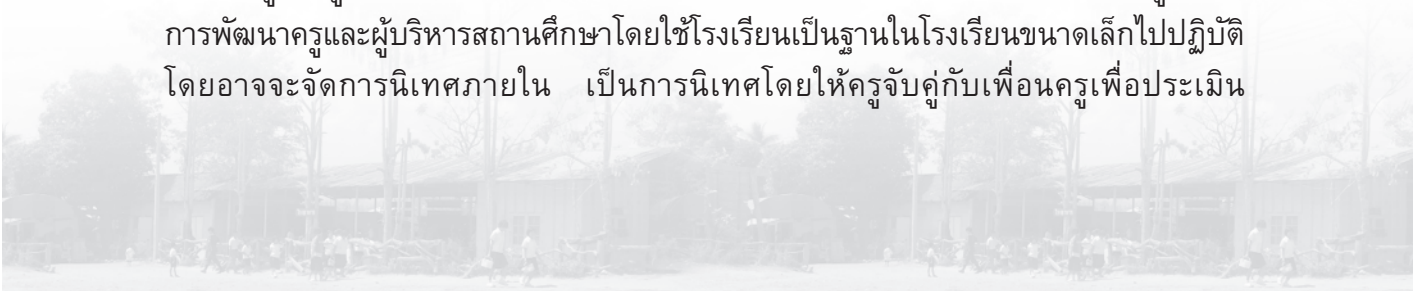
2. การนำรูปแบบฯ ไปใช้ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่การใช้รูปแบบฯ ในระยะสั้น แต่ควรจะมีการทบทวนรูปแบบอยู่เสมอ เพื่อให้ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนร่วม ได้เข้าใจกระบวนการพัฒนาให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในรูปแบบฯ

3. กิจกรรมและแผนปฏิบัติต้องวางแผนให้สอดคล้องกับเวลา ปฏิทิน เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียน เช่น ใช้เวลาที่ครูว่างจากภาระงานอื่น ใช้สถานที่จัดกิจกรรมในโรงเรียน

4. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อให้การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน เนื่องจากบุคลากรที่ไม่เข้าใจในรูปแบบฯ จะไม่เห็นความสำคัญ และมีความรู้สึกว่าการนำรูปแบบฯ มาใช้เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู ซึ่งมีมากอยู่แล้ว

5. การประชุมปฏิบัติการยังเป็นกิจกรรมที่พบว่า มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ผู้บริหารฯ และผู้เรียน แต่จะต้องเป็นการประชุมปฏิบัติการที่เน้นการสร้างผลงาน เช่น การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ มีการติดตาม ตรวจสอบ และนำพาให้ครูได้ฝึกปฏิบัติจริง มีการนำผลงานครู เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูสร้าง ไปใช้ในชั้นเรียน และมีการสังเกตการสอน การประเมินที่ชัดเจนทำให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียนรู้ที่จะประเมินการปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้ในรูปแบบฯ ทั้งนี้ การประชุมปฏิบัติการจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ทำให้ครูและผู้บริหารฯ เห็นพัฒนาการของตนเอง อันจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

6. การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการสะท้อนความคิดเห็น เป็นกลยุทธ์ที่ต้องสอดแทรกในขั้นตอนของรูปแบบฯ ในแต่ละโรงเรียน แต่อาจจะเรียกชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การตรวจสอบ การนำรูปแบบของแต่ละโรงเรียนไปปฏิบัติ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและผู้บริหาร การนิเทศติดตามผล ควรจะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาในการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปปฏิบัติ โดยอาจจะจัดการนิเทศภายใน เป็นการนิเทศโดยให้ครูจับคู่กับเพื่อนครูเพื่อประเมิน



แผนการจัดการเรียนรู้ของครูและพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และ การนิเทศโดยผู้บริหารฯ

7. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน เป็นสิ่งที่กำหนดในรูปแบบฯ ของแต่ละโรงเรียนเช่นกัน เป็นขั้นตอนที่ส่งผลให้ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนร่วมได้ช่วยกัน พัฒนางาน พัฒนาคณะ และสอดคล้องกับสิ่งที่นักการศึกษาให้ความสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในระยะต่อไป

การวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการขยายผลรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กโดยมีโรงเรียนที่พัฒนารูปแบบฯ เป็นแกนนำสำคัญ ซึ่งจะเน้นการขยายผลการพัฒนาในโรงเรียนเครือข่าย ประเด็นสำคัญ คือ

1. โรงเรียนแกนนำจะต้องเข้าใจในรูปแบบที่ชัดเจน และการวางแผนการขยายผล จะต้องสอดคล้องในกิจกรรมของโรงเรียนเครือข่าย เพื่อไม่ให้เป็นการงานของโรงเรียนแกนนำ

2. ควรจะสนับสนุนงบประมาณ ในการบริหารจัดการส่วนหนึ่งให้กับโรงเรียนแกนนำหรือ อาจจะเป็นการระดมทรัพยากรจากโรงเรียนเครือข่าย

3. การมีส่วนร่วมในการนำรูปแบบฯ ไปขยายผลเป็นกลยุทธ์สำคัญ ควรจะมีการแสวงหาความร่วมมือจากโรงเรียนเครือข่าย และไม่เป็นการบังคับให้ปฏิบัติตาม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมสามัญศึกษา, หน่วยศึกษานิเทศก์. (2540). การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2541). การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา: ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐาน และตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2003-2010). วิกฤตคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. แหล่งที่มา <http://www.kriengsak.com/node/1880>. 29 เมษายน 2555
- คัมพล สุวรรณภูมิ และ สุพรรณณี ไชยอำพร. (2552). การสังเคราะห์การจัดการศึกษาและการพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี: ศึกษากรณีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สิงคโปร์แอร์ไลน์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. ปีที่. 49 ฉบับที่ 3/2552. 103-130
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2550). รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทย ปี 2550: เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: คีน พลับบลิซซิ่ง.
- จิรภา เกตุกาหลง. (2545 กันยายน). “โรงเรียนขนาดเล็ก: ผลดีของการมีส่วนร่วม” การบริหารการศึกษา มศว. 1., (3) 23-27.
- เจษฎา จันทะนาเขต. (2548, ตุลาคม). “บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่เกือบถูกยุบ” **New School**. 8, (90) 102 - 103.
- โณทัย อุดมบุญญานุกาญและคณะ. (2544). **School - Based Management (การบริหารการศึกษาโดยมีโรงเรียนเป็นฐาน)**. รายงานประกอบการศึกษา Doctoral Seminar in C&I. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



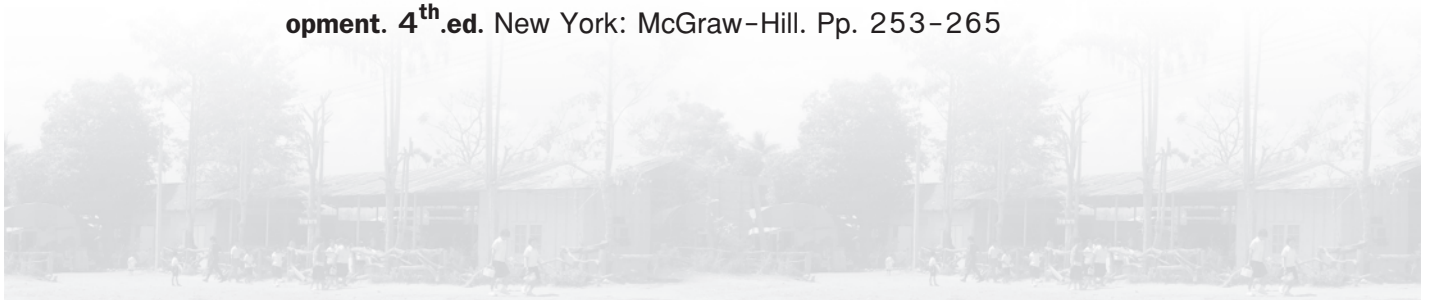
- ชนิกานต์ เขียรสุตร. (2551). **วจร PDCA คืออะไร**. ค้นคืนเมื่อ วันที่ 11 เมษายน 2555 จาก http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com_content&task=view&id=137&Itemid=68
- ชมพูนุช ร่วมชาติ. (2548). **อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2550 - 2559)**. ปรินญาณีพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยพจน์ รักษาน. (มปท.). **การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง**. โรงพิมพ์คุรุสภา. กรุงเทพฯ.
- ธีระ รุกุเจริญ. (2546, เมษายน). “ขนาดของโรงเรียน:เล็กดีกว่าใหญ่” **สานปฏิรูป**. 8, (60) 33-35.
- นภาพรณ์ ทะวานนท์และคณะ. (2543). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน**. สกศ.
- พัฒนา ภิรมย์รื่น. (2545). **ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). **การปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ (2550). **การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาครู**. สืบค้น 10 /8/2550 จาก www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2550). **การแก้ปัญหาหนี้สินครู**. สืบค้น 5/4/2550 จาก www.moe.go.th/websm/newsapr07.
- วีระวัฒน์ งอยผลา. (2543). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร
- วัลลีย์ ดอกพรม. (2547). **การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม**. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- วานิชย์ สาขามุละ. (2549). **ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วารุณี ตะโกภู. (2548). **การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล**. สารนิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2548 : 3-4). **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
บริษัท ตถาตา พับพิเคชั่น จำกัด.
- วิลาวัลย์ มากุ่ม. (2549) **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน**. สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2552. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมชาย บุญศิริภัสสร. (2545). **การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงศ์ เกษมสิน (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สวัสดิ์ อินแกลง. (2547, มกราคม). “การยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก”. **ครู
เชียงใหม่**. 11, (มกราคม - กุมภาพันธ์) 17-20.
- สำนักงานดูแลนักเรียนไทยในสหรัฐอเมริกา. 2550: ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน
2555 จาก images.somjaiswu.multiply.multiplycontent.com
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). **สรุปผลและการ
สังเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก
พ.ศ. 2544 -2548)**. สืบค้นเมื่อ 28/9/2550. จาก [www.onesqa.or.th/
upload/195/Fileupload/1398-2097.pdf](http://www.onesqa.or.th/upload/195/Fileupload/1398-2097.pdf).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน:
ปมปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี. (2550). **กระทรวงศึกษาธิการเสนอแนวทางครูสหกิจ**.
สืบค้นเมื่อ 15/2/2550 จาก www.moe.go.th/websm/newsFeb07.



- _____ . (2548). สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____ . (2549). รายงานการติดตามและประเมินความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษา ด้านการเรียนรู้อ. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- สปศ. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานประมวลสาระการฝึกอบรมผู้บริหาร บทที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี (2542). ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. ปมท.
- อรพรรณ พรสีมา. 2546. รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : ประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อมรวิรัช นาคทรพรพ. (2550). อมรวิรัชเสนอการพัฒนาครูเป็นยุทธศาสตร์แห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 7/6/2550 จาก <http://school.obec.go.th/kroosakon/news/view.php?no=107>.
- ASEAN. (2005, 19 August). **Statement of the Ministers Responsible for Education of ASEAN Countries.**
- Bradley, P. S. (1998). **Enlarging the Cycle: Leadership in School - Based Professional Development.** EDRS.
- Darling-Hammond, L. and Richardson, N. (2009). Volume 66 Number 5 **How Teachers Learn** Pages 46-53. Research Review / Teacher Learning: What Matters? Retrieved March 7, 2011 from http://schoolreforminitiative.org/doc/wm2010/texts/Darling_Hammond_Richardson.pdf
- Knight, Arletta Buaman. (2006). **Teacher "Credibility": A Tool for Diagnosing Problem in Teacher/ Student Relationships.** Retrieved 7/6/2007 from www.ou.edu/pii/tips/ideas/credibility.html.
- Knowler, Malcolm S. (1996). "Adult Learning". In Craig, Robert L. (edt). 1996. **The ASTD Training & Development Handbook: A Guide to Human Resource Development.** 4th.ed. New York: McGraw-Hill. Pp. 253-265



Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization**. London: Century Press.

Villegas–Reimers, Eleonora. (2003). **Teacher professional development: an international review of the literature**. UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Wikipedia. (2012). **W. Edwards Deming**. Retrieved April 11, 2012 from http://en.wikipedia.org/wiki/W._Edwards_Deming





ภาคผนวก



แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้
แบบย้อนกลับ

คำชี้แจง

1. แบบสังเกตนี้ใช้สำหรับผู้วิจัย เพื่อนครู หรือผู้ช่วยวิจัย สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ

2. โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องผลการสังเกตว่า ผู้เรียนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามรายการพฤติกรรม พร้อมบันทึกวิธีการ/กิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำ

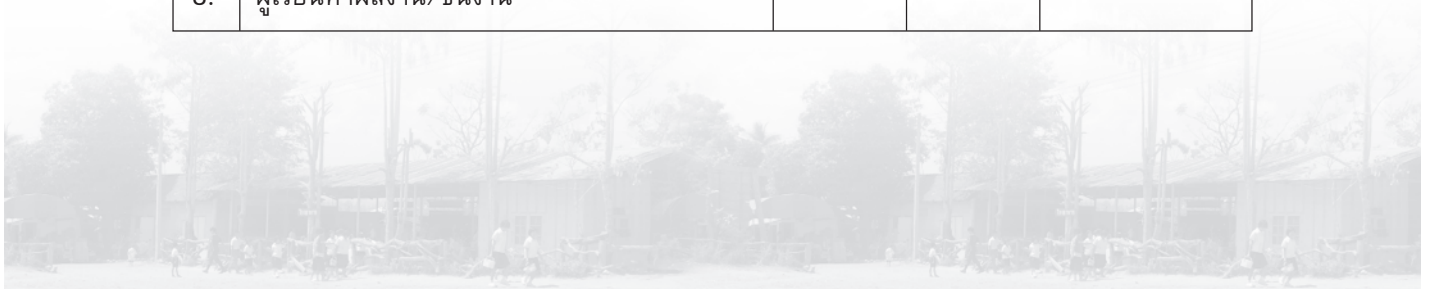
ชื่อครูผู้สอนโรงเรียน.....

เรื่องที่สอน.....ระดับชั้นที่สอน

วันที่สังเกต.....

ผู้สังเกต ผู้วิจัย เพื่อนครู ผู้ช่วยวิจัย

ที่	รายการพฤติกรรม	ผลการสังเกต		วิธีการ / กิจกรรม ที่ผู้เรียนกระทำ
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
1.	ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบ			
2.	ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสำรวจ สืบค้น และ ออกแบบการเรียนรู้			
3.	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ทักษะกระบวนการคิด			
4.	ผู้เรียนสรุปความรู้			
5.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการเรียนรู้			
6.	ผู้เรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม การสำรวจ สืบค้น ทดลอง			
7.	ผู้เรียนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล			
8.	ผู้เรียนทำผลงาน/ชิ้นงาน			



สรุปบทบาทของผู้เรียนโดยภาพรวม

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

.....ผู้สังเกต
(.....)



แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

คำชี้แจง

แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนออกแบบไว้ มีขั้นตอนการสังเกต โดยให้ผู้สังเกต สังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามประเด็นที่กำหนด แล้วทำเครื่องหมาย “✓” ในช่อง ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ

ชื่อผู้สอน.....โรงเรียน.....
 ชั้นที่สอน.....สถานที่.....
 วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....
 สังเกตครั้งที่.....ชื่อผู้สังเกต.....

ประเด็นการสังเกต	ผลการสังเกต		กิจกรรม เทคนิค วิธีการที่ครูปฏิบัติ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
1. การเตรียมการจัดการเรียนรู้ 1) มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนรู้ชัดเจน 2) เตรียมสื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้ 3) จัดสภาพห้องเรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
2. การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ 1) จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน โดย 1.1) สร้างสถานการณ์ที่น่าสนใจ 1.2) ยั่วยุให้อยากเรียนรู้ 1.3) สัมพันธ์กับเนื้อหา 1.4) สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดย 2.1) เลือกวิธีสอน กิจกรรม / เทคนิคการสอน ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 2.2) จัดกิจกรรมได้ตามลำดับขั้นที่กำหนดและดำเนินไปด้วยดี 2.3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ประเด็นการสังเกต	ผลการสังเกต		กิจกรรม เทคนิค วิธีการที่ครูปฏิบัติ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
2.4) ครูใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเอง อย่างสร้างสรรค์
2.5) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกสร้างคำอธิบายแนวคิด นิยาม ความรู้จากประสบการณ์ของตน
2.6) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสืบเสาะและสร้างความรู้ด้วยตนเอง
2.7) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด
2.8) จัดกิจกรรมพัฒนาจิตพิสัย
3) การสรุปบทเรียน			
3.1) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสรุปความรู้
3.2) ครูซักถามให้ผู้เรียนตอบคำถามแสดงความคิดเห็น หรือร่วมอภิปรายสรุปความคิดรวบยอด
3.3) ครูอธิบาย ขยายความ เกี่ยวกับเนื้อหาได้ถูกต้อง ชัดเจน
3.4) วัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามแผนที่กำหนด
3. บรรยากาศในห้องเรียน			
1) สภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ
2) จัดห้องเรียน เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
3) ครูใช้คำพูดจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม
4) ครูให้ความสนใจผู้เรียนอย่างทั่วถึง
5) ควบคุมสถานการณ์ ระเบียบของห้องเรียน ให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์



4. สรุปผลการจัดการเรียนรู้ของครูในภาพรวม

.....

.....

.....

5. สิ่งที่ครูทำแล้วประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้วิชาที่ครูสอน

.....

.....

.....

6. สิ่งที่ครูทำแล้วควรปรับปรุงและพัฒนา

.....

.....

.....

7. ปัญหา / อุปสรรคที่เกิดขึ้น และการแก้ปัญหาในระหว่างจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

8. ข้อสังเกต / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สังเกต

(.....)

...../...../.....



แบบสัมภาษณ์ครู
เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็น
ฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ ใช้สำหรับผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัย สัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นรูปแบบที่ครูและผู้บริหารพัฒนาขึ้นในปีการศึกษา 2554 และนำใช้ในปี 2555 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครู

1. ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล.....โรงเรียน.....

2. ประเด็นการสัมภาษณ์

2.1 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของท่านมีลักษณะสำคัญอย่างไรบ้าง ท่านมีความเข้าใจในรูปแบบอย่างไร

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

2.2 ท่านประทับใจรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขั้นตอนใดมากที่สุด เพราะเหตุใด

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

2.3 ท่านคิดว่า อะไรเป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้และประสบผลสำเร็จ

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



2.4 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีกิจกรรมใดที่ท่านคิดว่าต่างไปจากที่เคยได้รับการพัฒนามา คืออะไร
 อย่างไร

.....

2.5 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ท่านสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพอย่างไร

.....

2.6 สิ่งที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คืออะไร

.....

2.6 ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร

.....

..... ผู้สัมภาษณ์

(.....)

...../...../.....



แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน
เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็น
ฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ ใช้สำหรับผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัย สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมาย
เกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ ที่ครูและผู้บริหารในโรงเรียน
รวมทั้งผู้มีส่วนร่วม ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2554 และได้นำรูปแบบดังกล่าวมาใช้ในปี
พ.ศ. 2555

1. ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล.....โรงเรียน.....

2. ประเด็นการสัมภาษณ์

2.1 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาด
เล็กของท่านมีลักษณะสำคัญอย่างไรบ้าง ท่านมีความเข้าใจในรูปแบบอย่างไร

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

2.2 ท่านประทับใจรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนขนาดเล็ก ขั้นตอนใดมากที่สุด เพราะเหตุใด

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

2.3 ท่านคิดว่า อะไรเป็นสิ่งที่ช่วยให้การนำเอารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารฯ แบบ
ใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้และประสบผลสำเร็จ

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



2.4 รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีกิจกรรมใดที่ท่านคิดว่าต่างไปจากที่เคยได้รับการพัฒนามา คืออะไร อย่างไร

.....

.....

.....

2.5 ในฐานะผู้บริหาร ท่านได้ส่งเสริมการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ไปใช้อย่างไร

.....

.....

.....

2.6 สิ่งที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คืออะไร

.....

.....

.....

2.7 สิ่งที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คืออะไร

.....

.....

.....

..... ผู้สัมภาษณ์

(.....)

...../...../.....



แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ประเมินในภาพรวม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริงของท่าน

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



- 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. กระบวนการพัฒนาฯ 1.1 การฝึกอบรม 1.1.1 การวางแผนการฝึกอบรม ได้มีการเตรียม การวางแผนการฝึกอบรมได้ดีเพียงใด 1 การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ 2 การกำหนดผู้รับผิดชอบ 3 การสร้างความเข้าใจ 4 การเตรียมกิจกรรมพัฒนา 4.1 สื่อ/อุปกรณ์ 4.2 วิทยากร 4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก					
	1.1.2 การดำเนินการฝึกอบรม 1 เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์ 2 เป็นไปตามองค์ประกอบ 3 เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน					
	1.1.3 การติดตามตรวจสอบการฝึกอบรม ได้มี การติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด 1 การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม 2 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์ 3 ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน 4 จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
1	1.1.4 การปรับปรุง ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง					
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice					
	1.2 การเรียนรู้ในโรงเรียน					
	1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้ดีเพียงใด					
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ					
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ					
3	การสร้างความเข้าใจ					
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา					
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์					
	4.2 วิทยากร					
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก					
	1.2.2 การดำเนินการการเรียนรู้ในโรงเรียน					
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์					
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ					
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน					
	1.2.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด					
1	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรม					
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์					
3	ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน					
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง					
	1.2.4 การปรับปรุงการเรียนรู้ในโรงเรียน					
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง					
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice					



ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
	1.3 การเรียนรู้นอกโรงเรียน 1.3.1 การวางแผนการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย ได้มีการเตรียมการวางแผนการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้ดีเพียงใด					
1	การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ					
2	การกำหนดผู้รับผิดชอบ					
3	การสร้างความเข้าใจ					
4	การเตรียมกิจกรรมพัฒนา					
	4.1 สื่อ/อุปกรณ์					
	4.2 วิทยากร					
	4.3 สิ่งอำนวยความสะดวก					
	1.3.2 การดำเนินการการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย					
1	เป็นไปตามแผน/กลยุทธ์					
2	เป็นไปตามองค์ประกอบ					
3	เป็นไปตามวิธีการ/ขั้นตอน					
	1.3.3 การติดตามตรวจสอบการเรียนรู้ นอกโรงเรียนโดยใช้เครือข่าย ได้มีการติดตามตรวจสอบ ได้ดีเพียงใด					
1	การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม					
2	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ แผนงาน กลยุทธ์					
3	ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน					
4	จุดเด่น และสิ่งที่ต้องปรับปรุง					
	1.3.4 การปรับปรุงการเรียนรู้นอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย					
1	ได้มีการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม/วิธีการดำเนินงาน ในสิ่งที่ต้องปรับปรุง					
2	ได้มีการคัดเลือก Best Practice/Good Practice					



ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
	2. 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					
4	ความรู้สู่ความสำเร็จ					
5	เจตคติ					
	2.2 ครู					
1	ความรู้/ความเข้าใจ					
2	เจตคติ/ความศรัทธา					
3	เวลา/การมีส่วนร่วม					
4	คุณลักษณะที่เอื้อ					
	4.1 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง					
	4.2 ใฝ่รู้					
	2.3 กรรมการสถานศึกษา					
1	การมีส่วนร่วม					
2	ความรู้ความเข้าใจ					
	2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย					
1	การวางแผน					
2	การสนับสนุนด้านวิชาการ					
3	การให้คำปรึกษาแนะนำ					
4	การประสานงาน					
3	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล					



ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
1	2.5 เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ การสนับสนุนด้านวิชาการ					
2	การเยี่ยมเยียน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล					
1	2.5 ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน การมีส่วนร่วม					
2	การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ					
1	2.6 บริบทการทำงาน นโยบาย/โครงสร้าง/แผนงาน					
2	วัฒนธรรมองค์กร					
3	ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร					
4	สิ่งอำนวยความสะดวก					
1	2.7 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน					
2	การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน					



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
คำชี้แจง จงเขียนตอบคำถามลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. สิ่งที่น่าสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้
.....
.....
.....
2. ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
.....
.....
3. ได้นำสิ่งที่ได้รับจากโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
.....
.....
4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ขยายผลโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ในระยะที่ 3
.....
.....
.....



แบบประเมินตนเองของผู้บริหารจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบประเมินตนเองฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร
 ที่เข้าร่วมกิจกรรม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน
 เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โปรดตอบตามความเป็นจริง ผลจากการตอบจะเป็น
 ประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

- เพศ ชาย หญิง
- วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- อายุของผู้บริหารปี
- ประสบการณ์การบริหาร.....ปี
- ประสบการณ์ในการเป็นครู.....ปี
- ประสบการณ์ในการบริหาร ณ โรงเรียน.....ระยะเวลา.....ปี
- ตำแหน่งวิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
- ภูมิลำเนาของผู้บริหาร อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน
- นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร

หลังเข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาฯ ครั้งนี้โปรด
 ประเมินผลตามข้อรายการที่กำหนดต่อไปนี้ว่าเกิดขึ้นมาก-น้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย
 “✓” ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน



ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา					
2. ผลการเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนา					
3. พฤติกรรมการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป					
4. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (ตามกรอบราชกิจจานุเบกษา หมวด 2 ผู้ประกอบ วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น มี 4 ด้าน 1. การบริหารวิชาการ 2. การใช้ ICT ในการบริหารจัดการ 3. การประกันคุณภาพการศึกษา 4. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ ชุมชน)					
5. ผลงาน / ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของท่านครั้งนี้ จำนวน.....ชิ้น ได้แก่ 1..... 2..... 3..... 4..... 5..... 6.....					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบประเมินตนเองฉบับนี้มีจุดประสงค์ เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โปรดตอบตามความเป็นจริง ผลจากการตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

- เพศ ชาย หญิง
- วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- อายุ
- ประสบการณ์การสอน.....ปี
- ระดับชั้นที่สอน.....
- กลุ่มสาระที่สอน.....
- ตำแหน่งวิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
- ภูมิลำเนาของท่าน อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน
- นอกเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นกับครู

หลังจากได้ร่วมกิจกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้แล้ว ท่านคิดเห็นอย่างไร โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด



ข้อรายการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา					
2. ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาของท่านในด้าน 2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ 2.2 ด้านทักษะ/การปฏิบัติ 2.3 ด้านเจตคติของครู					
3. พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป (แต่ละที่เปลี่ยน คำตามตามของตนเอง เช่น ดูจากการประเมินของ สมศ.)					
4. ศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนา (ดูตามแต่ละสถาบันพัฒนา เช่น ดูจาก กคศ. และ สมรรถนะวิชาชีพครู เช่น ภาษาและเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การบริหาร จัดการห้องเรียน ฯลฯ)					
5. ผลงาน / ชิ้นงาน/ บทความ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของครูครั้งนี้ จำนวน.....ชิ้น ได้แก่ 1..... 2..... 3.....					

ตอนที่ 3 การเปลี่ยนแปลงของท่านที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมพัฒนาในครั้งนี้

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ

.....

2. ความรอบรู้ในวิถีชีวิตของการเป็นครู

.....



3. มีความสามารถในการคิดและเชื่อมโยงความรู้อย่างต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ความรู้ใหม่

.....

.....

.....

4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรม/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 อย่างของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และ/หรือตัวบ่งชี้พื้นฐานของผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาของ สมศ.) มีอะไร โปรดอธิบายโดยสังเขป

.....

.....

.....

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างไร โปรดอธิบายโดยสังเขป

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้อย่างไรบ้าง โปรดอธิบายโดยสังเขป (ถ้ามี)

.....

.....

.....



2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู
และผู้บริหาร ในครั้งนี้เป็นอย่างไร ทั้งผลประเมินคุณภาพภายในหรือภายนอก (ถ้ามี)

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

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ

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



แบบประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบประเมินตนเองฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โปรดตอบตามความเป็นจริง ผลจากการตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

- | | | |
|-----------|--|--|
| เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| ระดับชั้น | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 1 | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 2 |
| | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 3 | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 4 |
| | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 5 | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 6 |
| | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 1 | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 2 |
| | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 3 | |

ตอนที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรม/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 อย่างของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และ/หรือตัวบ่งชี้พื้นฐานของผู้เรียนมาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาของสมศ.) มีอะไร โปรดอธิบายโดยสังเขป

.....

.....

.....

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างไร โปรดอธิบายโดยสังเขป

.....

.....

.....



ตอนที่ 3 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน/ชุมชน

1. ชุมชนมีความร่วมมือและมีศรัทธาต่อโรงเรียนหลังจากโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรม
การพัฒนาครูและผู้บริหารในครั้งนี้อย่างไรบ้าง โปรดอธิบายโดยสังเขป (ถ้ามี)

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

2. ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาหลังโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู
และผู้บริหาร ในครั้งนี้เป็นอย่างไร ทั้งผลประเมินคุณภาพภายในหรือภายนอก (ถ้ามี)

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



แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบประเมินตนเองของครูจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนดว่า ท่านมีทักษะในการปฏิบัติการอยู่ในระดับใด โปรดตอบตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องที่กำหนดให้ ผลจากการตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ข้อรายการ	ระดับทักษะเชิงปฏิบัติการ			
	ยังไม่สามารถปฏิบัติได้	กำลังเรียนรู้ที่จะปฏิบัติ	ปฏิบัติได้แต่ต้องเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติม	ปฏิบัติได้อย่างดีมาก
1. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านความรู้				
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์				
3. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
4. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน				
5. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย				
6. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
7. ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้				
8. จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม				

ข้อรายการ	ระดับทักษะเชิงปฏิบัติการ			
	ยังไม่ สามารถ ปฏิบัติได้	กำลัง เรียนรู้ ที่จะปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ แต่ต้อง เรียนรู้และ พัฒนา เพิ่มเติม	ปฏิบัติได้ อย่างดีมาก
9. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเหมาะสม มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน				
10. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย				
11. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเหมาะสมกับ ธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน				
12. นำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอน				
13. วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการ ซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน				
14. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				



รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก
ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

คณะผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์	กลิ่นฤทธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วรัญญา	จิระวิพูลวรรณ
อาจารย์ ชุติมา	อินทรพานิช

หน่วยงานรับผิดชอบ : โครงการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุดรธานี

ที่ปรึกษา

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

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

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

คณะทำงาน

1) ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ จัดทำโครงการและวางแผนแนวทางการวิจัย

นางสาวสมรชนิกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษานำงานพิเศษ

2) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงการและติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงานของโครงการ

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

บรรณาธิการเอกสาร

นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษานำงานพิเศษ
ดร.วัลภา เล็กวัฒนานนท์	นักวิชาการศึกษานำงานพิเศษ

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

