# การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนจระเข้วิทยายน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

**ชื่อเรื่อง** การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
**ผู้วิจัย** นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์
**ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
**สถานที่ทำงาน** โรงเรียนจระเข้วิทยายน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
**ปีที่พิมพ์** 2562

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน 2) พัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน 3) ทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และ 4) ประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ได้แก่ **ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยการสอบถามความคิดเห็นของประชากร ประกอบด้วย ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน รวมจำนวน 42 คน **ระยะที่ 2** พัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู รวมจำนวน 12 คน และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน **ระยะที่ 3** ทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียน จำนวน 204 คน และประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ กับประชากร ประกอบด้วย ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน รวมจำนวน 42 คน **ระยะที่ 4** ประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประชากร คือ ครู จำนวน 29 คน ในปีการศึกษา 2562 เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

**ผลการวิจัยพบว่า**

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.00) สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.70) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) โดยรวมเท่ากับ 0.566

2. ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน มี 6 ขั้นตอน คือ (1) นโยบายและเป้าหมายร่วม (2) การส่งเสริมภาวะ

ผู้นำร่วมและการพัฒนาครู (3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ (4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ (6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 91.96 และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยรวมมีความเป็นไปได้ร้อยละ 91.07 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ร้อยละ 100

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า ค่าเฉลี่ยของทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกด้าน โดยทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนก่อนการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 2.60) และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\overline{X}$ = 2.64) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ( $\overline{X}$ = 2.61) และด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ( $\overline{X}$ = 2.61) และทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\overline{X}$ = 4.25) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ( $\overline{X}$ = 4.14) และด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ( $\overline{X}$ = 4.07)

ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.80) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ( $\mu$ = 4.79) และโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.75)

4. ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.62) และทุกรายการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความเหมาะสม ( $\mu$ = 4.63) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ( $\mu$ = 4.62) และความเป็นไปได้ ( $\mu$ = 4.60) ตามลำดับ โดยด้านความเหมาะสม เห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพครูและสิ่งที่ประเมินในรูปแบบมีความชัดเจน ( $\mu$ = 4.76) มีความเหมาะสมอยู่ในอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นประโยชน์ เห็นว่า รูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ( $\mu$ = 4.72) มีความเป็นประโยชน์เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ เห็นว่า ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.76) มีความเป็นไปได้เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ**: การพัฒนารูปแบบ, การบริหารจัดการเรียนรู้, ทักษะชีวิตและอาชีพ

Title Development of learning management models to promote life and career skills of students of Jorakhe Wittayayon School

Author Mr.Jeerayuth Phuttharaksapitak,

Year 2019

## Abstract

The purpose of this study was to 1) study the current and desirable conditions of learning management to promote life and career skills of students, 2) develop a learning management model to promote life and career skills of students, 3) experiment the learning management model to promote life and career skills of students, and 4) evaluate the learning management model to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School. The research methodology was divided into 4 phases: Phase 1: study the current and desirable conditions of learning management to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School by asking for opinions from the population, consisting of 29 teachers and 13 basic education committee members, totaling 42 people; Phase 2: develop a learning management model to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School By organizing a focus group discussion with informants, consisting of school administrators, educational supervisors, and teachers, totaling 12 people, and checking the appropriateness and feasibility of the draft model and manual for the use of the model by 7 Experts. Phase 3: experiment the learning management model to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School. The sample group consisted of 204 students. The satisfaction with the model was assessed with the population, consisting of 29 teachers and 13 basic education committee members, totaling 42 people. Phase 4: evaluate the learning management model to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School. The population consisted of 29 teachers in the 2019 academic year. The research instruments included questionnaires, focus group record forms, and assessment forms. Data were analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis

**The research results found that**

1. Current status of learning management to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School Overall, it is at a moderate level ($\mu$ = 3.00), the overall desirable condition is at the highest level ($\mu$ = 4.70), and the overall need index ($PNI_{Modified}$) is equal to 0.566.

2. The results of the development of the learning management model to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School consist of 4 components: 1) Principles 2) Objectives 3) Operational processes, consisting of 6 steps: (1) Joint policies and goals (2) Promotion of joint leadership and teacher development (3) Learning support structures (4) Joint learning process development (5) Measurement and evaluation of learning management and (6) Supervision of learning management and 4) Measurement and evaluation. The experts have opinions on the appropriateness of the draft model, overall, is appropriate at 91.96 percent, and the feasibility of the draft model, overall, is possible at 91.07 percent, and the opinions on the appropriateness of the draft manual for using the model are appropriate. And the possibility of 100 percent

3. The results of the experiment using the learning management model to promote life and career skills of students of Jorakhe Wittayayon School found that the average of life and career skills of students after using the model was higher than before using the model in all aspects. The life and career skills of students before using the model were overall at a moderate level ($\overline{X}$ = 2.60) and were at a moderate level in all aspects. When considering each aspect in order from most to least, the top 3 were leadership and responsibility ($\overline{X}$ = 2.64), flexibility and adaptability ($\overline{X}$ = 2.61), and knowledge of responsibility and productivity ($\overline{X}$ = 2.61), The life and career skills of students after using the model were overall at a high level ($\overline{X}$ = 4.11). When considering each aspect in order from most to least, the top 3 were leadership and responsibility ($\overline{X}$ = 4.25), productivity and knowledge responsibility ($\overline{X}$ = 4.14). and flexibility and adaptability ($\overline{X}$ = 4.07).

The results of the evaluation of satisfaction level were at the highest level overall ($\mu$ = 4.75). When considering each aspect, it was found that the average value was at the highest level in all aspects, ranked from highest to lowest, the first 3 being measurement and evaluation of learning management ($\mu$ = 4.80), development of collaborative learning processes ($\mu$ = 4.79), and learning support structure ($\mu$ = 4.75).

4. The results of the evaluation of the learning management model to promote life and career skills of students at Jorakhe Wittayayon School found that it was at the highest level overall ($\mu$ = 4.62) and all items had the highest evaluation results.

The evaluation issue with the highest average value is appropriateness ($\mu$ = 4.63), followed by usefulness ($\mu$ = 4.62) and feasibility ($\mu$ = 4.60), respectively. In terms of appropriateness, it was seen that the format was appropriate and could be used to develop the teaching profession and the assessment in the format was clear ($\mu$ = 4.76), ranked first in appropriateness, and was at the highest level. In terms of usefulness, it was seen that the format enabled teachers to have knowledge and understanding in creating learning management innovations to develop students' life and career skills ($\mu$ = 4.72), and was at the highest level. In terms of feasibility, it was seen that knowledge and guidelines from the learning management components in developing collaborative active learning processes could be used to develop learning management ($\mu$ = 4.76)

**Keywords:** Model Development, Learning Management, Life and Career Skills

# กิตติกรรมประกาศ

รายงานการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเหลือเป็นอย่างดีจากหลายฝ่าย ทั้งคณะผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำปรึกษา และข้อคิดสำคัญในการพัฒนางานวิจัยทางการศึกษา ซึ่งช่วยให้การวิจัยดำเนินมาอย่างถูกต้องตามหลักการ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดร.ศิริชัย วงศ์พุฒ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ดร.วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผศ.ดร.วิทูล ทาชา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และผู้อำนวยการสมนึก ทองคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมโธ) ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการวิจัยอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการและคณะครู นักเรียนโรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม ที่กรุณาในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และขอขอบคุณคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู และนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

คุณค่าของงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีงามที่ได้ปฏิบัติ อุทิศเป็นบุญกุศลให้กับบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณ รวมทั้งมอบเป็นพลังให้กับบุคลากรของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อร่วมกันพัฒนากระบวนการวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์

# สารบัญ

**หน้า**


| | | |
|---|---|---|
| บทคัดย่อ | | ก |
| Abstract | | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | | ฉ |
| สารบัญ | | ช |
| สารบัญตาราง | | ฌ |
| สารบัญภาพ | | ฌ |
| **บทที่ 1** | **บทนำ** | 1 |
| | ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 5 |
| | ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 9 |
| | ประโยชน์ที่จะได้รับ | 11 |
| **บทที่ 2** | **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | 12 |
| | แนวคิดการวิจัยและพัฒนา | 12 |
| | แนวคิดการบริหารจัดการเรียนรู้ | 23 |
| | แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | 39 |
| | ทักษะชีวิตและอาชีพ | 60 |
| | การพัฒนารูปแบบ | 69 |
| | ความพึงพอใจ | 80 |
| | บริบทโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 84 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 88 |
| | กรอบแนวคิดในการวิจัย | 102 |
| **บทที่ 3** | **วิธีดำเนินการวิจัย** | 103 |
| | ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 105 |
| | ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 108 |
| | ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 114 |
| | ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 120 |

# สารบัญ (ต่อ)


| | หน้า |
|---|---|
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 122 |
| **บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | 124 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 124 |
| ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 124 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 125 |
| ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 125 |
| ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 157 |
| ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 180 |
| ระยะที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 204 |
| **บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | 209 |
| สรุปผลการวิจัย | 209 |
| อภิปรายผล | 211 |
| ข้อเสนอแนะ | 224 |
| **บรรณานุกรม** | 226 |
| **ภาคผนวก** | 235 |
| ภาคผนวก ก | 236 |
| - รายนามผู้เชี่ยวชาญ | 237 |
| - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ | 238 |
| - หนังสือราชการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ | 239 |
| - หนังสือราชการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ | 244 |
| ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 250 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | 278 |
| ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 338 |
| ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย | 376 |
| ภาคผนวก ฉ เผยแพร่ผลงาน | 378 |
| ภาคผนวก ช ภาพการดำเนินงาน | 395 |
| ประวัติผู้วิจัย | 442 |

# สารบัญตาราง


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ | 30 |
| 2 | การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) | 59 |
| 3 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 115 |
| 4 | จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน | 125 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 126 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการจำเป็น ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | 127 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | 128 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | 130 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 131 |
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 133 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 134 |
| 12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการจำเป็น ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 136 |
| 13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 137 |
| 14 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 139 |
| 15 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 140 |
| 16 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 142 |
| 17 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 144 |
| 18 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 145 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 19 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 147 |
| 20 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 148 |
| 21 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 149 |
| 22 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 151 |
| 23 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 152 |
| 24 | สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 156 |
| 25 | ขั้นตอน วิธีการดำเนินงานของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 159 |
| 26 | จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 170 |
| 27 | ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบหลักการ | 171 |
| 28 | ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบวัตถุประสงค์ | 172 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 29 | ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไป ได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน | 173 |
| 30 | ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบการวัดและประเมินผล | 174 |
| 31 | สรุปผลการปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ | 175 |
| 32 | ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 179 |
| 33 | การเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 181 |
| 34 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน จระเข้วิทยายน ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว | 182 |
| 35 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน จระเข้วิทยายน ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง | 183 |
| 36 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน จระเข้วิทยายน ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม | 184 |
| 37 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด | 185 |
| 38 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน จระเข้วิทยายน ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ | 186 |
| 39 | จำนวนและร้อยละผลการประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 188 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 40 | จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ บริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 189 |
| 41 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 190 |
| 42 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครู | 190 |
| 43 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 191 |
| 44 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | 192 |
| 45 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครู ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | 193 |
| 46 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | 193 |
| 47 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและ การพัฒนาครู | 194 |
| 48 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครู ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 195 |
| 49 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและ การพัฒนาครู | 196 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 50 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 196 |
| 51 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 197 |
| 52 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 198 |
| 53 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ร่วมกัน | 198 |
| 54 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 199 |
| 55 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 200 |
| 56 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ | 200 |
| 57 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 201 |
| 58 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 202 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 59 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 202 |
| 60 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 203 |
| 61 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น ด้านการนิเทศการจัดการเรียนร | 204 |
| 62 | ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 205 |
| 63 | ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสม | 205 |

# สารบัญภาพ


| ภาพประกอบที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารัตนะ | 19 |
| 2 | โมเดลองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ | 32 |
| 3 | ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 | 62 |
| 4 | โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 85 |
| 5 | นวัตกรรม JORAKHE MODEL | 86 |
| 6 | กรอบแนวคิดในการวิจัย | 102 |
| 7 | วิธีดำเนินการวิจัย | 104 |
| 8 | ร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 169 |
| 9 | รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน | 178 |

# บทที่ 1
# บทนำ

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

*"....งานของครูนั้น ถือได้ว่าเป็นงานสร้างสรรค์อย่างแท้จริง เพราะเป็นการวางรากฐานความรู้ความดี และความสามารถทุก ๆ ด้านแก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้สามารถดำรงตนเป็นคนดี มีอาชีพเป็นหลักฐานและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะเหตุที่งานของครูเป็นงานที่หนักและเป็นงานสร้างสรรค์ที่บริสุทธิ์ ผู้เป็นครูจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจที่แน่วแน่ ด้วยความพากเพียร อดทน และด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูง ทั้งต้องสำรวมระวังตนในเรื่องความประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ไม่ปล่อยตัวปล่อยใจไปตามความต้องการที่ไม่สมควรแก่ฐานะและเกียรติภูมิของครู ..."*
(พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระราชวโรกาสให้คณะกรรมการคุรุสภา คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และคณะกรรมการมูลนิธิช่วยครูอาวุโสใน พระบรมราชูปถัมภ์ นำครูอาวุโส ประจำปี 2559 เฝ้าทูลละอองธุลีพระบาทรับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และเงินช่วยเหลือครูอาวุโส ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต วันอังคารที่ 13 มีนาคม 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 กำหนดไว้ว่า "การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา" ซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ กำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า ผู้เรียนจะต้องมีความรู้อันเป็นสากล ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนพึงได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้สึกนึกคิด ได้รู้จักสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล รู้จักการแก้ปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ป้องกันตนเองในภาวะคับขันและจัดการชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัฒนธรรมสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสังคมไทยเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและทักษะชีวิต ดังนั้น ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนรวมทั้งการประเมินผล นอกจากจะเน้นในประเด็นการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาแล้วจำเป็นต้องมีการประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตของผู้เรียนควบคู่ไปด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) และจากการศึกษาทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้คำว่า "ทักษะชีวิต" เป็น "ทักษะชีวิตและอาชีพ" ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการให้ประชากรมีคุณภาพและศักยภาพในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และเป็นทักษะชีวิตรวมกับการทำงานในการประกอบอาชีพ (Binkley et al., 2012, Dede, 2010, Partnership for 21st Century Skills, 2014) ดังนั้น ครูต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา

ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ระบุถึงหลักการสำคัญที่จะมุ่งพัฒนาไว้ คือ การยึดคนเป็นศูนย์การพัฒนาที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ และกำหนดเป้าหมายพลเมืองไทยที่พึงปรารถนาไว้คือ คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะ และเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นอกจากนี้ทักษะชีวิตและอาชีพมีความสำคัญสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่นักเรียนจะต้องนำไปดำเนินชีวิตทั้งในปัจจุบันและเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพ มีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ทักษะการใช้ชีวิต คือ ความสามารถแสวงหาความรู้นำตนเองในการเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นใฝ่รู้ เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ ดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดี เคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทยเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ ทักษะการทำงานหรืออาชีพ คือ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม แสดงภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ริเริ่มงานและดูแลตนเองได้ อดทน และขยันทำงาน (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลงหรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาด ถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558) ทักษะชีวิตและอาชีพในวันนี้ต้องการมากไปกว่าทักษะการคิด และความรู้ด้านเนื้อหา ความสามารถที่จะนำพาชีวิตและอาชีพที่สลับซับซ้อนในยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่มีการแข่งขันระดับโลก ต้องอาศัยความตั้งใจในการพัฒนาทักษะด้านชีวิตและอาชีพอย่างเพียงพอ (The Partnership for 21st Century Learning, 2015) ประกอบด้วย

ความยืนหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) การปรับตัว (Adapt to Change) ปรับไปตามบทบาท งาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อม ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพที่คลุมเครือ ลำดับความสำคัญเกิดการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่น (Flexible) ให้ข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลด้วยทัศนคติเชิงบวกต่อคำยกย่อง ความล้มเหลวและคำวิจารณ์

การริเริ่มและนำพาตนเอง (Initiative and Self-direction) บริหารจัดการเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) ตั้งเป้าเกณฑ์ความสำเร็จทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ จัดสมดุลทั้งเป้าหมายระยะสั้น (Tactical) และ ระยะยาว (Strategic) จัดสรรเวลาและจัดการปริมาณงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานได้อย่างอิสระ (Work Independently) ตรวจสอบ กำหนด จัดความสำคัญและความสมบูรณ์ในงาน โดยปราศจากการควบคุมดูแลโดยตรง เป็นผู้เรียนที่นำพาตนเอง (Be Self-directed Learners) ข้ามพ้นการเรียนรู้แบบพื้นฐานของทักษะหรือหลักสูตร เพื่อที่จะสำรวจและขยายการเรียนรู้ของตนเองและสร้างโอกาสสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ ริเริ่มระดับทักษะขั้นสูงเพื่อไปสู่ระดับมืออาชีพ มีพันธสัญญาในการเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong) สะท้อนเชิงวิพากษ์ต่อประสบการณ์ในอดีตเพื่อเป็นข้อมูลให้กับพัฒนาการในอนาคต

ทักษะทางสังคมและความต่างในวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) ปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others) รู้ว่าเมื่อไหร่ควรฟัง เมื่อไหร่ควรพูด ให้ความเคารพ เป็นมืออาชีพทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย (Work Effectively in Diverse Teams) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนที่มีความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ตอบสนองอย่างเปิดใจในความแตกต่างของแนวคิดและคุณค่า ผลักดันความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมให้เกิดแนวคิดใหม่และเพิ่มทั้งนวัตถรรมและคุณภาพในงาน

ผลิตผลและความสำนึกรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) บริหารจัดการโครงการ (Manage Projects) ตั้งเป้า ถึงแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและแรงกดดันทางการแข่งขัน จัดลำดับความสำคัญ วางแผน บริหารจัดการงานให้สำเร็จดังเป้าที่ตั้งใจ ผลการผลิต (Produce Results) แสดงให้เห็นลักษณะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าคุณภาพสูงรวมถึงความสามารถที่จะทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม บริหารจัดการเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานได้หลายอย่าง มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน น่าเชื่อถือ ตรงต่อเวลา นำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพ และด้วยมารยาทที่เหมาะสม ประสานและร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพกับทีม เคารพและชื่นชมความหลากหลายของทีม รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ให้แนวทางและนำผู้อื่น (Guide and Lead Others) ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการแก้ปัญหาที่จะเป็นอิทธิพลและแนวทางให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมาย ผลักดันจุดแข็งของผู้อื่นให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายร่วม สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพสูงสุดผ่านตัวอย่างและการเสียสละ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ซื่อตรง มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้อื่น (Be Responsible to Others) กระทำอย่างรับผิดชอบด้วยความสนใจในชุมชนที่ใหญ่กว่าในความคิดจิตใจ (รัน ธรัญญ์, 2561)

ทักษะชีวิตและอาชีพโดย Partnership for 21st Century Skills ได้มีการแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Partnership for 21st Century Skills, 2014) ซึ่งทักษะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นโดยกำหนดแผนการบริหารจัดการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงเป็นภาระที่สำคัญในการบริหารจัด

การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ และจากการวิเคราะห์ทักษะชีวิตและอาชีพที่ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2014) กำหนดร่วมกับทักษะชีวิตตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO) (1993 อ้างถึงในเอกชัย พุทธสอน, 2557; Goodship, 2001) มีบางองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันและบางองค์ประกอบที่แตกต่างกัน สำหรับกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตเหมือนองค์การอนามัยโลก (WHO) โดยเพิ่มอีก 2 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมและความภูมิใจในตนเอง และแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบคล้ายกับองค์การอนามัยโลกแต่มีการจัดองค์ประกอบใหม่โดยยุบรวมในบางองค์ประกอบให้สอดคล้องกับนักเรียนไทย เช่นเดียวกันกับชนัดดา เทียนฤกษ์ (2557) ที่จัดองค์ประกอบหมวดหมู่ที่คล้ายคลึงกันให้มาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีองค์ประกอบที่คล้ายกัน สามารถจัดหมวดหมู่ขององค์ประกอบที่คล้ายกันอยู่ในกลุ่มเดียวกันได้เป็น 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง 3) ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด 5) ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

โรงเรียนจระเข้วิทยายนเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2561 มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 434 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 31 คน จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสามได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่าโรงเรียนควรส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะที่นักเรียนจะต้องนำไปดำเนินชีวิต โดยจัดโครงการหรือจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2561 พบว่า ครูยังขาดเทคนิคหรือการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ อีกทั้งจากการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า นักเรียน มีปัญหาทักษะชีวิตและอาชีพในด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ร้อยละ 34.23 ปัญหาด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ร้อยละ 31.65 ปัญหาด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ร้อยละ 28.23 ปัญหาด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ร้อยละ 23.18 และด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ร้อยละ 22.48 ตามลำดับ (โรงเรียนจระเข้วิทยายน , 2561)

จากสภาพปัญหาและผลการประเมินดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมนักเรียนให้เกิดทักษะชีวิตและอาชีพได้ตามเป้าหมาย ครูต้องพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนจระเข้วิทยายนที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อนำไป

สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านทักษะชีวิตและอาชีพได้ จากปัญหาดังกล่าวพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตและอาชีพได้อย่างแท้จริงนั้น สถานศึกษาต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นถึงปัญหาและความสำคัญในภาระหน้าที่ จึงมีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน โดยการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ซึ่งคลอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดการเรียนรู้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ และการวัดและประเมินผล และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นจุดเด่นของการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาผู้เรียน เป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Stoll et al., 2006; Hord, 1997; DuFour, 2010; มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2561) ที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทั้งทางวิชาชีพและการพัฒนาส่วนบุคคล ตอบสนองเป้าหมายส่วนบุคคลและต่อเป้าหมายขององค์กร เหมาะสมกับการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต (Fernandez & Yoshida, 2004; ชาริณี ตรีวรัญญู, 2557)

ด้วยความสำคัญของการพัฒนาให้นักเรียนได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และการบริหารจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตลอดจนการพัฒนาครู ให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตและอาชีพอันเป็นเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในอนาคต

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
4. เพื่อประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีการขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ ได้แก่

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในขอบเขตเนื้อหาและองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยของ นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545); ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552); ประทิพย์ สุภาวนา (2556); องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556) และชมพูนุช สุภาผล (2557) และการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้เป็นแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

**1.2 ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 รวมจำนวนทั้งหมด 42 คน

**1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร**

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

1.3.2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้

**1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 ระหว่างวันที่ 10-30 เมษายน 2562

**ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา**

2.1.1 ร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

2.1.2 ร่างคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**2.2 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อกำหนดโครงร่างรูปแบบองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์และความรู้ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์บริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้มีประสบการณ์และความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

**2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร**

2.3.1 รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

2.3.2 คู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือน สิงหาคม 2562 และเก็บรวบรวมข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโดยประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 1-20 เดือนพฤษภาคม 2562 ปีการศึกษา 2562

**ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา**

รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

3.2.1 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 29 คน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 434 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างจากประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 29 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) และนักเรียนในระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 204 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็น

1) กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 204 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดจำนวน กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำกลุ่มตัวอย่างมาสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้สัดส่วนในการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรในแต่ละชั้น

มีจำนวนไม่เท่ากัน จึงใช้วิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน เป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 204 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง สำหรับสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) รวมจำนวนทั้งหมด 42 คน

**3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร**

3.3.1 ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

3.3.2 ประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

3.3.3 ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน 2562

**ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ

**4.2 ขอบเขตด้านประชากร**

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ครู จำนวน 29 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562

**4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร**

ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ

**4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 ระหว่างเดือนเมษายน 2563

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

**1. รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการบูรณาการแนวคิดการบริหารจัดการเรียนรู้และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 นโยบายและเป้าหมายร่วม หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การชี้แจงนโยบายการจัดการเรียนรู้ให้ครูทราบ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

1.2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครู การสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครู การสนับสนุนครูเป็นสมาชิกและเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำวิชาการ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้

1.3 โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

1.4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหา ทักษะชีวิตและอาชีพ การจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน

1.5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนการเลือกรูปแบบ การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง การประเมินผลแบบรอบด้าน การบูรณาการความร่วมมือของครูในการวัดและประเมินผล วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน

1.6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับสำรวจความต้องการในการนิเทศ การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ การสังเกตชั้นเรียน ครูสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง การประเมินผลการนิเทศ และบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้

**2. ทักษะชีวิตและอาชีพ** หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการคิดในรูปแบบที่ซับซ้อน กล้าเผชิญพร้อมรับมือกับปัญหา รู้จักวางแผนและอยู่ร่วมในสังคม

ที่หลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและการทำงาน ซึ่งทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้ากับบทบาทที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไปและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อคำยกย่อง ความล้มเหลว และคำวิจารณ์ มีความยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ สร้างดุลยภาพและทำให้งานลุล่วง

2.2 ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง หมายถึง การจัดการเป้าหมายและเวลากำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้และที่จับต้องไม่ได้ ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง จำแนกวิเคราะห์ ลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self-directed learner) สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ด้านความรู้ เพื่อเพิ่มความชำชาญพัฒนาไปสู่ความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong) สะท้อนเชิงวิพากษ์ต่อประสบการณ์ในอดีตเพื่อเป็นข้อมูลให้กับพัฒนาการในอนาคต

2.3 ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ การปฏิสัมพันธ์อยู่ร่วมกัน ทำงานและสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย ยกระดับความฉลาดด้านสังคม (Social intelligence) และความฉลาดด้านอารมณ์ (Emotional intelligence) ยอมรับและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น และสามารถผลักดันส่งเสริมความแตกต่างให้เกิดเป็นวัฒนธรรม แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่อย่างเกิดประโยชน์มีคุณค่า

2.4 ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน วางแผนและลงมือปฏิบัติตามแผน บริหารจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานหลายอย่างมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง น่าเชื่อถือ ตรงต่อเวลา แม้จะมีอุปสรรคหรือแรงกดดันมีการวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย การสร้างผลงานที่ได้คุณภาพ ทำงานเป็นทีมหรือทำงานที่หลากหลายได้ในเวลาเดียวกัน มีมารยาท ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เคารพและชื่นชมความหลากหลายของทีม ชื่นชมต่อผลงานที่เกิดขึ้น

2.5 ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การชี้แนะและเป็นผู้นำแก่ผู้อื่น ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะแก้ปัญหา ชักนำผู้อื่นเพื่อทำองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ไม่ถือผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อการทำงานประสานสอดคล้องกันในทีม มีความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

ซึ่งทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนสามารถวัดได้โดยใช้แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ

**3. โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนจระเข้วิทยายน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

**4. ครู** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนจระเข้วิทยายน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2562

**5. นักเรียน** หมายถึง นักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2562

**6. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง องค์กรคณะบุคคลที่มีส่วนบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนจระเข้วิทยายน ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุ/องค์กรศาสนาอื่น และผู้ทรงคุณวุฒิ

**7. ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ** หมายถึง ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบตามกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม 2) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

**ประโยชน์ที่จะได้รับ**

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2. ครูสามารถนำแนวทางในการการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดการวิจัยและพัฒนา
2. แนวคิดการบริหารจัดการเรียนรู้
3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. ทักษะชีวิตและอาชีพ
5. การพัฒนารูปแบบ
6. ความพึงพอใจ
7. บริบทโรงเรียนจระเข้วิทยายน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

**แนวคิดการวิจัยและพัฒนา**

ผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาไว้หลากหลาย มีทั้งส่วนที่เหมือนกันและส่วนที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษาเพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) จึงขอนำเสนอ “การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย” ดังนี้

**1. ความหมายของการวิจัยและพัฒนา**

การวิจัยและพัฒนามีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุพักตร์ พิบูลย์ (2549) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) เป็นลักษณะหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้า อย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาทางเลือกหรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยเชิงทดลอง จะให้ผลลัพธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ 1) นวัตกรรมวัตถุที่เป็นชิ้นอัน (Materials) เช่นชุดการสอน สื่อการสอน ชุดกิจกรรมเสริมความรู้ เป็นต้น และ 2) นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการ/ระบบปฏิบัติการ (Methods/Process/Procedure/Style) เช่น รูปแบบสอน วิธีสอน รูปแบบการบริหารจัดการ เป็นต้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552) กล่าวไว้สรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบมีจุดหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ผลิตภัณฑ์ประเภทสื่อวัสดุอุปกรณ์ (Material) และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ

(Process) โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลายรอบจนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2552) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาหรือ R&D เป็นการวิจัยประยุกต์เป็นการวิจัยที่เน้นการแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ พัฒนากระบวนการ พัฒนาระบบและวิธีทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับการพัฒนาสิ่งที่ต้องการ

ญาณภัทร สีหะมงคล (2552) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าคิดค้นอย่างเป็นระบบและน่าเชื่อถือ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่ออุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการทำงาน หรือระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างชัดเจน

ศิริชัย กาญจนวาศรี (2559 ) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (R&D) มีการวิจัยและพัฒนา (R&D) จึงเป็นลักษณะการวิจัยแบบหนึ่งที่ผสานกระบวนการวิจัยกับกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกันที่มีเป้าหมายเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาใช้สำหรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง วิธีการหรือผลผลิตที่สร้างขึ้นใหม่ จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคม โดยมีกลยุทธ์ในการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือของวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือแสวงหาวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่

จากความหมายของการวิจัยและพัฒนาสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการ ศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งใช้พัฒนารูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2. ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา**

ธเนศ ขำเกิด (2550) กล่าวว่า การบริหารหรือการทำงานใดใดที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพนั้น เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหาและเกิดความตระหนักในปัญหาก็จะคิดค้นรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่มักเรียกว่า “นวัตกรรม” เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานดังกล่าว โดยที่รูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่คิดขึ้น จะต้องมีเหตุผลหลักการ หรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่มีผู้อื่นได้ศึกษาหรือเคยใช้ได้ผลในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อนหรืออาจคิดขึ้นใหม่ก็ได้

สมคิด พรมจุ้ย (2550) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนามีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความรู้ใหม่หรือวิทยาการใหม่ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ การวิจัยช่วยให้ที่พอรู้อยู่แล้วก็ทำ ให้รู้และเข้าใจดียิ่งขึ้น ทั้งอาจนำความรู้เหล่านี้มาพัฒนาเป็นวิทยาการใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ต่อไปได้ เช่น พัฒนานวัตกรรมคอมพิวเตอร์ ชุดการสอน บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สื่อการสอน ชุดเอกสารเสริมความรู้ คู่มือประกอบการทำงาน วิธีสอน รูปแบบการทำงาน เป็นต้น

2. ช่วยในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานทำงานใดย่อม เกิดปัญหาต่าง ๆ ได้มากมาย ปัญหาบางปัญหามีความยุ่งยากซับซ้อน การแก้ไขปัญหาโดยการคาดคะเน แบบสามัญสำนึก หรือจากการใช้ประสบการณ์ อาจเป็นการแก้ปัญหาไม่ถูกจุด

คือ ไม่รู้ว่าประเด็นที่ แท้จริงของปัญหาคืออะไร จึงแก้ปัญหาไม่ถูกต้อง การวิจัยสามารถช่วยให้ทราบสาเหตุของปัญหาอย่าง เป็นระบบ รวมถึงแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุดได้

3. ช่วยในการกำหนดนโยบายและวางแผนได้อย่างถูกต้อง งานวิจัยและพัฒนาบางเรื่องมีวัตถุประสงค์ที่จะนำผลการวิจัยนั้นไปใช้กำหนดนโยบายหรือวางแผน ตลอดจนนำไปใช้ในการปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนที่วางไว้ การวิจัยดังกล่าวจะศึกษาค้นคว้าเพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการวิจัยจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยชี้ลู่ทางในการวางนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ช่วยพัฒนาระบบการบริหารและดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานวิจัยบางเรื่องเป็นงานวิจัยที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารโดยการใช้ความรู้ทางวิชาการมาอธิบายพฤติกรรมและปัญหาทางการบริหาร การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน จะช่วยให้ทราบข้อเท็จจริงตามความเป็นจริง ชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่สำคัญให้นักบริหารใช้ในการวินิจฉัยสั่งการหรือแก้ไขปัญหาได้ดีมีประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนางานนั้นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ทิศนา แขมมณี (2557) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยและพัฒนาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนางานของตน จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน การวิจัยและพัฒนาเป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือยุทธวิธีในการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในทิศทางหรือลักษณะที่ต้องการ โดยใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางาน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของงานและมีการดำเนินการ อย่างเป็นระบบระเบียบ มีการศึกษาทดลองเพื่อให้เห็นผลประจักษ์ มีการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่เชื่อถือ ได้และมีการปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อย ๆ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้วิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ และอาจนำเอาข้อเท็จจริงหรือผลการวิจัยนั้นๆ มาพิจารณาใช้ประโยชน์ ได้อย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแก้ปัญหา ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**3. ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา**

ธเนศ ขำเกิด (2550) ได้ระบุขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโดยเริ่มจากขั้นตอนแรก วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็น เป็นเพียงการศึกษาให้รู้ว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบนี้มีปัญหาที่แท้จริงคืออะไร การสืบค้นหรือวิธีการหาปัญหาอย่างมีระบบก็คือ การวิจัยเชิงสำรวจนั่นเอง และเมื่อได้ทราบปัญหาแล้ว ถ้าหยุดนิ่งไม่แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ก็ย่อมไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีเกิดขึ้น จึงต้องคิดค้นรูปแบบหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา นั่นคือ การพัฒนาและเมื่อพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมแล้ว เพื่อให้รู้ว่ารูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องนำไปทดลองใช้ นั่นคือ การวิจัยเชิงทดลอง หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จก็กลับไปวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงรูปแบบหรือนวัตกรรม แล้วทดลองใช้ใหม่ จนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ หากแก้ปัญหาได้สำเร็จแล้ว

ก็เขียนรายงานการวิจัย และเผยแพร่รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และวงวิชาการต่อไป

Borg & Gall (1989 อ้างถึงใน สุพักตร์ พิบูลย์, 2551) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยและพัฒนา มี 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Research and Information Collection) โดยการรวบรวมวรรณกรรม การสังเกตภายในห้องเรียน การเก็บสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีอยู่และเป็นประโยชน์ในการนำมาทำวิจัย

2. การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนที่รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับทักษะการกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดลำดับเนื้อหาวิชา การทดสอบแบบต่างๆ การพัฒนารูปแบบ ผลผลิตขั้นต้น รวมทั้งการเตรียมสื่อแบบต่าง ๆ คู่มือ และแบบทดสอบ

3. พัฒนารูปแบบขั้นตอนของผลิตภัณฑ์ (Develop preliminary form of product) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นการออกแบบ และจัดทำผลิตภัณฑ์การศึกษาตามที่วางไว้

4. การทดสอบเบื้องต้น (Preliminary Field Testing) คือ การนำผลผลิตทั้งหมดมาทดลอง ถ้าเป็นโรงเรียนใช้ 1-3 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้จำนวน 6-12 คน โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต และแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ

5. ผลผลิตไปปรับปรุง (Main Product Revision) ภายหลังได้รับการเสนอแนะ และทดสอบในเบื้องต้น

6. ทดสอบกลุ่มย่อย (Main Field Testing) ถ้าเป็นโรงเรียนใช้กลุ่มตัวอย่าง 5 – 15 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 - 100 คน ในขั้นนี้จะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ผลลัพธ์และการประเมินผลที่ได้จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีการเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมตามความเหมาะสม

7. ปรับปรุงผลผลิตที่ได้จากการทดลอง (Operational Product Revision)

8. ทดสอบภาคสนาม (Operational Field Testing) เป็นการทดลองโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ถ้าเป็นโรงเรียนใช้ 10–30 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้กลุ่มตัวอย่าง 40-200 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ สังเกต แล้วใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

9. ปรับปรุงผลผลิตขั้นสุดท้าย (Final Product Revision) เป็นการปรับปรุงผลผลิตภายหลังการทดสอบขั้นสุดท้าย

10. นำไปเผยแพร่ (Distribution) เป็นการประชุมหรือในวารสารหรือการเผยแพร่ทางการค้า การเผยแพร่จะนำมาสู่การควบคุมคุณภาพ

ทิศนา แขมมณี (2557) กล่าวว่า ขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัยและพัฒนามีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญแบ่งตามกระบวนการหลักเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) ซึ่งอาจเริ่มต้นจาก R เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนานวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ และต่อด้วย $D_1$ คือการพัฒนานวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ตามแนวทางนั้นต่อไป คือ ขั้นตอนการวิจัย $R_2$ เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของนวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นหาข้อบกพร่องและวิธีการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง $D_1$ ให้เป็นนวัตกรรม $D_2$ ที่ดีขึ้น ทั้งนี้นักวิจัยอาจ

ดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวซ้ำหลายๆ รอบ จนกว่าจะได้นวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด กระบวนการวิจัยและพัฒนาจึงมีขั้นตอนเรียงลำดับคือ $R_1 \rightarrow D_1 \rightarrow R_2 \rightarrow D_2$ ซึ่ง อาจมีขั้นตอนต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะได้นวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน หรืออาจเริ่มต้น จาก $R_1 \rightarrow D_1 \rightarrow R_2 \rightarrow D_2$ ก็ได้ หากเริ่มต้นจากนวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์ที่คิดขึ้น

ญาณภัทร สีหะมงคล (2552) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานเชิงระบบกับการวิจัยและพัฒนา และได้เสนอวิธีการเชิงระบบในการ ปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินสภาพปัจจุบัน/ ปัญหา (ประเมินความต้องการจำเป็น)

ขั้นที่ 2 ค้นหา/พิจารณาทางเลือกใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพงาน (วิจัยและพัฒนา, ประเมินโครงการนำร่อง)

ขั้นที่ 3 วางแผน/จัดทำแผนงาน โครงการ (ประเมินความเป็นไปได้/ความเหมาะสมของ นโยบาย แผนงาน โครงการ)

ขั้นที่ 4 ดำเนินการตามแผน (นิเทศ กำกับ ติดตาม : ประเมินความก้าวหน้า)

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการดำเนินงาน (ประเมินสรุปผลการดำเนินงาน ติดตามผล/ศึกษาผลกระทบ)

สุพักตร์ พิบูลย์ (2551) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้การวิจัย และพัฒนาไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 นักวิจัยและพัฒนาจะเริ่มกิจกรรมด้วยการวิเคราะห์ ทบทวนสภาพปัจจุบันและ ปัญหาในการทำงาน ในกรณีของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียน การสอนในห้องเรียน (ปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาพฤติกรรมและทักษะของผู้เรียน ปัญหากระบวนการสอน วิธีสอน สื่อประกอบการสอน ฯลฯ) ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียน (ปัญหา คุณภาพจากการศึกษา ปัญหาในเรื่องทักษะ/ศักยภาพของครู กระบวนการสอน การบริหารจัดการ การให้ชุมชนมีบทบาทร่วม ฯลฯ) หรือปัญหาการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นที่ 2 สร้างนวัตกรรม ในขั้นตอนนี้นักวิจัยควรทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่างการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเทียบเคียงและเลียนแบบ (นักวิจัย และพัฒนาควรจะเป็นนักบริโภคองค์ความรู้ หรือ Research Consumer) ก่อนตัดสินใจเลือกนวัตกรรม ที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด สร้างสรรค์ที่สุด แล้วสร้างต้นแบบนวัตกรรมนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ขนาดเล็ก 3-5 ราย 8-10 ราย หรือ 20-30 ราย ตามลำดับ โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาต้นแบบอย่างต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการตามแผนภาพที่ 2 ตามที่ได้นำเสนอในตอนต้นทำการตรวจสอบคุณภาพ หรือความเหมาะสม ทั้งโดยใช้หลักตรรกศาสตร์/ใช้ดุลยพินิจ (Logical Approach) (เช่น ให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมกันพิจารณาตัดสิน หรือวิเคราะห์-วิพากษ์ในเชิงเหตุผลตามหลักทฤษฎี) และใช้วิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Approach) ด้วยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ดังกล่าวข้างต้น จนได้ต้นแบบนวัตกรรมที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นที่ 3 นำนวัตกรรมไปทดลองใช้ เป็นขั้นของการตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ หรือขนาดพอเหมาะที่จะเป็นตัวแทนได้ ก่อนการทดลองใช้นวัตกรรม ผู้วิจัยควรทำการวัด/วิเคราะห์สภาพพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Pretest) เช่น ทดสอบความรู้ ประเมินพฤติกรรม วัดเจตคติหรือคุณลักษณะใด ๆ ที่เป็นตัวแปรที่คาดหวังจะเกิดการเปลี่ยนแปลง หลังจาก

ทดลองใช้นวัตกรรม ซึ่งโดยทั่วไปผู้วิจัยจะต้องตั้งสมมติฐานล่วงหน้าแล้วว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดบ้าง หลังจากนั้นจะเริ่มทำการทดลองตามแผนที่กำหนด โดยมีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนอย่างเหมาะสม เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองหรือใส่ปฏิบัติการ (Treatment) แล้วก็ทำการวัดตัวแปรตามที่กำหนดอีกครั้งหนึ่งเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับสภาพเดิมหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับผลที่เกิดจากนวัตกรรม

ขั้นที่ 4-5 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้วยการเลือกใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสม แล้วสรุปผลว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ในกรณีที่เป็นหรือไม่เป็นไปตามสมมติฐานก็จะต้องอภิปรายผลให้ชัดเจน ในประเด็นนี้ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพยายามสร้างนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพงานในหน้าที่ หากพบว่าคุณภาพงานยังไม่เกิดขึ้นหรือไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (แสดงว่ายังไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ประสบความสำเร็จ) ในกรณีเช่นนี้ควรกลับไปทบทวนหรือปรับต้นแบบนวัตกรรมใหม่และทดลองใช้ใหม่จนกว่าจะได้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 6-7 การเขียนรายงานและการเผยแพร่ เป็นขั้นของการขยายองค์ความรู้สู่วงวิชาการ การเขียนรายงานการวิจัยและพัฒนา ควรดำเนินการตามแบบที่เป็นมาตรฐานสากล และการเผยแพร่ ผลงานถือเป็นบทบาทของนักวิจัยและพัฒนาทุกคนที่ควรจะทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหรือยกระดับวิชาชีพของตนเอง โดยเชื่อว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษากันอย่างต่อเนื่องจะเพิ่มพูนทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559) กล่าวว่า ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา การวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกันเพื่อสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม การวิจัยและพัฒนาจึงมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาวะแวดล้อม วิเคราะห์สภาพปัญหาและประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ศึกษาสภาวะแวดล้อม (บริบท) ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน

1.2 วิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีปัญหาสำคัญอะไรบ้าง

1.3 ประเมินความต้องการจำเป็นของ หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีความเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขอะไร โดยใช้นวัตกรรมลักษณะใด

2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

2.1 กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของ โครงการวิจัยและพัฒนาว่า ต้องการสร้างนวัตกรรมใดเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา

3. การสังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น ทดลองนำร่อง และประเมินผล

3.1 สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และใช้ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น($D_1$)

3.2 ทดลองนำร่อง และประเมินผลเบื้องต้น ($R_1$)

4. ปรับปรุงการออกแบบ ทดลองซ้ำและประเมินผล
   4.1 บูรณาการองค์ความรู้และใช้ปรับปรุงการออกแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐาน ($D_2$)
   4.2 ทดลองซ้ำในสถานการณ์จริง และประเมินผล ($R_2$)
5. การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย
   5.1 วิเคราะห์ผลและสรุปผล
   5.2 จัดทำรายงานการวิจัย
6. การเผยแพร่และขยายผล
   6.1 เผยแพร่นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์
   6.2 ขยายผลสู่ผู้ใช้งาน/ผู้รับบริการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ในทางธุรกิจอาจเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์” ที่เป็น ตัวสินค้า ในทางการศึกษาอาจเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) หลักการ (Principle) แนวคิด (Concept) หรือทฤษฎี (Theory) ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิค กระบวนการ หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากกระบวนทัศน์เก่าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการในรูปแบบ $R_1D_1..R_2D_2..R_3D_3..R_iD_i$ มีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) ในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงนำไปเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป โดยนวัตกรรมนั้นอาจมีลักษณะเป็นการรับนำมาจากที่อื่น (Adopt) หรือมีการปรับมาจากที่อื่น (Adapt) หรือมีการริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Create)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่า การวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงานหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดเยื้อยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี ในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมายที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่

สำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพราะจะทำให้ได้ “โปรแกรมพัฒนา...” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย และโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอา “โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” นั้นเป็นตัวตั้งต้นตามด้วยขั้นตอนการวิจัยอื่น ๆ ดังภาพประกอบที่ 1

| โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย | |
|---|---|
| ขั้นตอนที่ 1 | การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 และการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ |
| ขั้นตอนที่ 2 | การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม (เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรและเป็นแนวปฏิบัติ) |
| ขั้นตอนที่ 3 | การตรวจสอบคุณภาพคู่มือประกอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข<br>- การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข<br>- การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข<br>- การตรวจสอบเพื่อการยืนยันและการปรับปรุงแก้ไข |
| ขั้นตอนที่ 4 | การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม |
| ขั้นตอนที่ 5 | การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม<br>- โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มทดลอง<br>- โครงการกลุ่มทดลองนำความรู้สู่การปฏิบัติ<br>สรุปผลการทดลองและปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม |
| ขั้นตอนที่ 6 | การเขียนรายงานการวิจัย<br>การเผยแพร่ผลการวิจัย |

**ภาพประกอบที่ 1** ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ
**ที่มา**: วิโรจน์ สารรัตนะ (2561)

จากภาพประกอบที่ 1 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D) มีรายละเอียดดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข**

มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบท ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลักคือ

1.1 การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่พัฒนาได้จาก บทที่ 2 อาจดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือกำหนดเพิ่มเติม หรือหลายวิธีผสมกัน (Mixed) เช่น

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติเป็นใครและจำนวนเท่าไรขึ้นกับเกณฑ์ที่จะกำหนด

2) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายจะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์

3) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์

1.2 การปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

**ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม** ประกอบด้วยกิจกรรมหลักคือ การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมในโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ

2.1 โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มทดลอง เป็นความรู้เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” ที่จะพัฒนาขึ้น และความรู้เกี่ยวกับ “งาน” ที่จะให้พวกเขาปฏิบัติ จึงมักเป็นโครงการที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานต้นแบบ การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

2.2 โครงการกลุ่มทดลองนำความรู้สู่การการปฏิบัติในลักษณะที่เป็น On the job developing ดังนั้นกิจกรรมที่กำหนดในโครงการอาจเป็นการมอบหมายงานให้ศึกษาค้นคว้า การสัมมนากลุ่มย่อย การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การประชุม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนหรืออื่น ๆ ที่เชื่อมโยงไปถึงภาระงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ

ขั้นตอนนี้ถือเป็นภาระงานที่หนักสำหรับผู้วิจัย ต้องใช้เวลา ความขยัน อดทน และความพยายามสูงอย่างน้อยก็ประมาณ 1 ภาคเรียน แต่ก็ขึ้นกับผลการทำงานในระยะที่ผ่านมาของผู้วิจัยด้วย หากในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดี ก็จะทำให้มี “ความรู้” ที่จะนำมาจัดทำเป็นคู่มือประกอบโปรแกรมที่เพียงพอ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” และเกี่ยวกับ “งาน” และขอให้ข้อสังเกตด้วยว่า “คู่มือประกอบโปรแกรม” นี้อาจเป็นคู่มือที่เป็นเอกสารตามที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป หรืออาจเป็นคู่มือเพื่อ E-Learning เช่น แผ่นซีดีเพื่อศึกษาจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรืออาจผสมกันหลากหลายลักษณะ

**ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 3 ระยะ** ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก แต่ก็ไม่ตายตัว ผู้วิจัยอาจปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม โดยยึดจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

3.1 การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย และอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) หรือโดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) แล้วแต่กรณี หรือทั้งสองวิธี มีจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม ที่อาจใช้เกณฑ์ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความสอดคล้อง (Congruency) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

3.2 การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสียและอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งที่ไม่ซ้ำกับข้อ 1 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) หรือโดยการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) แล้วแต่กรณีหรือทั้งสองวิธี มีจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม ที่อาจใช้เกณฑ์พิจารณาเช่นเดียวกับข้อ 1 คือ ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความสอดคล้อง (Congruency) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

3.3 การตรวจสอบเพื่อการยืนยันและการปรับปรุงแก้ไข (Confirmative checking and revision) อาจใช้แบบสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย และอื่น ๆ จำนวนหนึ่งที่ไม่ซ้ำกับข้อ 1 และข้อ 2 โดยอาจประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Item Objective Congruence Index: IOC) ระหว่าง “ความรู้” ที่กำหนดในคู่มือประกอบโปรแกรมกับวัตถุประสงค์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นจากการวิจัยและพัฒนา (R&D) มาใช้ผลจากการตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC หากรายการใดมีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น สูงกว่า 0.50 ก็แสดงว่า “ความรู้” นั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง นอกจากนั้น หากในแบบสอบถามนั้น มีคำถามปลายเปิด และได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขก็นำข้อเสนอแนะนั้นไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขคู่มือประกอบโปรแกรมด้วย

**ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม** หากประยุกต์จากแนวคิดของ Guskey (2000) ควรมีแบบประเมิน 5 ประเภท คือ

4.1 แบบประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของกลุ่มทดลองต่อโครงการแต่ละโครงการหลังสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการนั้น ๆ เพื่อดูประสิทธิผลของโครงการและหาข้อบกพร่องในการปรับปรุง แก้ไข โดยอาจใช้วิธีการระดมสมอง การถอดบทเรียนหรืออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Reflection) ตามความเหมาะสม

4.2 แบบประเมินความรู้ (Knowledge) ของกลุ่มทดลอง โดยเฉพาะความรู้จากการดำเนินตามโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มทดลอง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงระดับของความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ว่ามีมากเพียงพอที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่ หลังจากมีการดำเนินงานตามโครงการประเภทนี้

4.3 แบบประเมินการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (From Knowledge into Action) ของกลุ่มทดลอง เป็นการประเมินหลังจากที่มีการดำเนินงานตามโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติไปแล้วระยะหนึ่ง โดยอาจมีการประเมินเป็นระยะ ๆ หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการในตอนท้ายของการวิจัย

4.4 แบบประเมินการเปลี่ยนแปลง (Change) โดยอาจใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกข้อมูล ภาพถ่าย หรืออื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศองค์การ การเปลี่ยนแปลงในเทคนิคหรือวิธีการทำงาน และอื่น ๆ โดยอาจเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

4.5 แบบประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Student Learning Outcome) ใน กรณีที่โปรแกรมนั้นส่งผลถึงนักเรียนด้วย อาจเป็นแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติหรืออื่น ๆ รวมทั้งความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย แล้วแต่กรณีแต่หากโปรแกรมนั้นไม่ส่งผลถึงนักเรียน ก็ไม่ต้องมีแบบการประเมินนี้

เหตุผลที่สร้างเครื่องมือในขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหากับโปรแกรมที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันแล้วจากขั้นตอนที่ 3 ทั้งนี้เครื่องมือที่สร้างขึ้นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพเช่นเดียวกับการวิจัยประเภทอื่นด้วยเช่นกัน เช่น การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์หาค่า IOCรวมทั้งการนำไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นต้น

**ขั้นตอนที่ 5 การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial)** มี 2 กิจกรรมหลัก ถือเป็นภาระงานที่หนักขั้นตอนหนึ่ง มี 2 กิจกรรมหลัก คือ

5.1 ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมในหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการทดลองที่กำหนดตามรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น

แบบการวิจัยแบบกลุ่มควบคุมไม่ได้สุ่ม แต่มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Nonrandomized Control-Group Pretest-Posttest Design) แบบวิจัยอนุกรมเวลา (Time Series Design) แบบอนุกรมเวลามีกลุ่มควบคุม (Control-Group Time Series Design) เป็นต้น แล้วแต่ความเหมาะสม ผู้วิจัยก็ควรศึกษาระเบียบวิธีวิจัยของรูปแบบที่เลือกนำมาใช้ และมีการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย

การทดลองโปรแกรมในภาคสนามนี้ อาจใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอต่อการดำเนินงานในโครงการ 2 ประเภท คือ 1) โครงการพัฒนาความรู้กลุ่มทดลอง ในระยะเริ่มแรกของการทดลอง 2) โครงการกลุ่มทดลองนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยผู้วิจัยสามารถกำหนดชื่อโครงการได้ตามความเหมาะสม

5.2 สรุปผลการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม โดยการสรุปผลนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดในมิติต่าง ๆ ตามเครื่องมือการประเมินที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 5 หรือไม่ ในกรณีการปรับปรุงแก้ไขนั้นเป็นการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมโดยพิจารณาข้อมูลจากการสังเกต การบันทึกการสัมภาษณ์ การถอดบทเรียน และอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยใช้ในทุกระยะของการดำเนินการทดลอง

**ขั้นตอนที่ 6 การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย** การเขียนรายงานผลการวิจัย (บทที่ 4) ควรมีดังนี้

6.1 ผลการตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข

6.2 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม

6.3 ผลการตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 3 ระยะ

6.3.1 ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision)

6.3.2 ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Checking and Revision)

6.3.3 ผลการตรวจสอบเพื่อการยืนยันและการปรับปรุงแก้ไข (Confirmative Checking and Revision)

6.4 ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม

6.5 ผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์ทดลองใน ภาคสนาม แสดงผลจากแบบประเมินต่าง ๆ ที่ใช้

6.6 ผลผลิตสุดท้าย (Final product) จากการวิจัย คือ นวัตกรรมที่เป็น “โปรแกรมพัฒนา...” ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากข้อมูลสะท้อนกลับ (Reflection) ที่ได้รับในช่วงการดำเนินการทดลองใช้โปรแกรม

กล่าวโดยสรุปขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา เริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความ ต้องการจำเป็น คิดค้นนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหา นำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ปรับปรุงรูปแบบ นวัตกรรม แล้วนำไปใช้ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาหรือมีนวัตกรรมที่มีคุณภาพแล้วจึงเผยแพร่ นวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

**แนวคิดการบริหารจัดการเรียนรู้**

โรงเรียนคือสถานที่ที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้ลุล่วงตามความมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาคือ ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคลากรวิชาชีพผู้รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษานั้น ๆ ในกระบวนการบริหารนั้น สถานศึกษามีการจัดระบบและโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารโรงเรียนตามที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา สำหรับการบริหารที่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบพัฒนาผู้เรียนและนับได้ว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาคือการบริหารจัดการเรียนรู้ เพราะเป็นการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) และในการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษานั้นมีจุดเน้นคือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อจากระดับประถม และเพื่อให้รู้ความความสนใจ ความถนัดของตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพตลอดจนความสามารถในการประกอบการงานและอาชีพตามวัย ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ รวมไปถึงพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะทางสังคมที่จำเป็น เพราะฉะนั้นประเด็นการพัฒนาคุณภาพของผลลัพธ์ระดับมัธยมศึกษาที่สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาจะสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ รวมไปถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นที่ต้องการในยุคปัจจุบัน อันได้แก่ ความรู้และทัศนคติที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนในเรื่องความเป็นพลโลก ความเข้าใจต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความตระหนักในความเท่าเทียมทางเพศ

นอกจากนี้การบริหารจัดการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญโดยเฉพาะการบริหารจัดการของโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาทั้งระบบ สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษาและสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา และความต้องการของชุมชนและสังคม ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2549) ต้องให้การสนับสนุนครูและผู้เรียน ดังนี้ 1) ด้านงบประมาณ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้พอเพียงกับความต้องการ 2) การนิเทศ ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำ ร่วมปรึกษาและให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง 3 แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ ผู้บริหารต้องช่วยประสานงานทั้งในและนอกท้องถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง 4) วิทยากร ผู้บริหารต้องประสานสัมพันธ์กับวิทยากรทั้งในและนอกท้องถิ่นเพื่อให้ความรู้แก่ผู้เรียนและครู 5) การจัดการด้านการตลาด ผู้บริหารควรหาแหล่งจำหน่ายผลผลิตของผู้เรียนเพื่อเป็นการหารายได้ให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการเรียนในกลุ่มวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มวิชาการงานและอาชีพถือว่าสำคัญมาก โดยเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนา

ให้เด็กเยาวชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความสามารถทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบ แบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ (จันทรานี สงวนนาม, 2553)

ดังนั้น การบริหารจัดการเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีนักวิชาการ นักการศึกษารวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทำการศึกษา โดยกล่าวถึงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ระบุถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกล่าวคือ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ซึ่งคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษานี้จะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภา

2. ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูมีเสรี ในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ในการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรจัดให้มีการดำเนินการโดยการกำหนดค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา จัดให้มีการประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานหลักสูตร และจัดให้มีการทำงานในรูปคณะกรรมการ

3. ผู้บริหารต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาตามลำดับ ประกอบด้วย

3.1 การใฝ่ใจพัฒนาคน (Personal Mastery)

3.2 สร้างโมเดลความคิด (Mental Models)

3.3 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Shared Vision)

3.4 การสร้างทีมงานทางปัญญา (Team Learning)

3.5 ปลูกฝังวิธีคิดเชิงระบบ (System Thinking)

4. ผู้บริหารต้องนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อเตรียมการสู่การพัฒนากล่าวคือ การนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการจัดระบบการประเมินผลโดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ประเมินตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยต้องประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน นอกจากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะจัดให้มีการดำเนินการในเรื่องของการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยดำเนินการตามบทบาท ดังนี้

1. จัดทำแผน/โครงการ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และกำหนดความต้องการความจำเป็นด้านต่าง ๆ รวมทั้ง การจัดทำแผนงาน/โครงการ

2. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การปรับกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ

3. การเตรียมสื่อสนับสนุน ประกอบด้วย การเตรียมแหล่งค้นคว้าสำหรับผู้เรียนและการเตรียม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์

4. การบริหารและการบริการหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดให้มีรายวิชาเลือกตามโครงสร้างหลักสูตรที่หลากหลาย การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้รักการศึกษาค้นคว้า และการจัดบริการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ

6. การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา และการสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ

7. การจัดระบบนิเทศภายใน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อมูลป้อนกลับ

อุษรีย์ โพธิสุข (2543) กล่าวว่า แนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้โดยมีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

2. วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ให้สอดคล้องกับนโยบายหลักที่วางไว้ เช่น บทบาทใหม่ของสถานศึกษา บทบาทของครู วิธีดำเนินการ ฯลฯ

3. สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

4. วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษาทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา

5. วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของนักเรียนทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) เสนอเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่าควรมีบทบาทในการบริหารจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหาร โดยสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. กำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญโรงเรียนที่มีแผนงาน การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา

4. บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูการทำงานเป็นทีม

5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้

6. จัดให้มีระบบนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ชมพูนุช สุภาผล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้เสนอแนะเพื่อพัฒนาทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับคือ ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดผลและประเมินผล

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการสนับสนุนครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาท ดังนี้

1. บทบาทในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาครู และสนับสนุนครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อแนวคิดเปลี่ยนการกระทำย่อมเปลี่ยนตามไปด้วย

2. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารต้องสนับสนุนในการพัฒนาหลักสูตร การจัดหาแหล่งเรียนรู้ การวิจัยในการชั้นเรียน การจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ การเผยแพร่ผลงาน และการให้ขวัญกำลังใจ

3. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนสอน ผู้บริหารจัดกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาครูโดยการปรึกษาหารือ สร้างความตระหนัก การนิเทศ วางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และดำเนินนิเทศการจัดการเรียนรู้

4. บทบาทในการกำกับติดตามประเมินผล ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในความสำคัญของการวัดผลประเมินผล วางแผนกำกับ ติดตาม และสรุปผล

องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาราย

ด้านพบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ วางแผนพัฒนาครูบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ประชุมคณะกรรมการการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานพร้อมประชาสัมพันธ์ กำหนดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดตั้งเครือข่ายในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรมครูอาเซียน และ 2) แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 (1) ผู้บริหารควรเชิญคณะกรรมการจากทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน (2) นำเรื่องอาเซียนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย จุดเน้นของโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาอาเซียนโดยบูรณาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (3) ผู้บริหารเป็นแกนนำในการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันด้วยการจัดตั้งเครือข่ายครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (4) จัดให้มีการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยจัดตั้งคณะกรรมการและวางแผนการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลาย (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรมครูอาเซียนทุกคน (6) กำหนดให้มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบจัดให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผล พร้อมปรับระบบการประชาสัมพันธ์

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2561) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในมาตรฐานที่ 2 กำหนดไว้ว่า สถานศึกษามีการกระบวนการบริหารและการจัดการ ดังนี้

1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนราชประชาสมาสัยในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนราชประชาสมาสัยในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้ ดังนี้คือ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ แบบทักษะกระบวนการ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองและการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญมากกว่าครูเพศหญิงและสูงกว่าในด้านส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

3. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่า ในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์มากมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยและสูงกว่าในด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันและการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้แบบมีทักษะกระบวนการ

นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้โดยเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและกระบวนการปฏิบัติงานกลุ่มสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การให้คำปรึกษา แนะนำครูในการเลือกเทคนิควิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความรู้ความสามารถผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน สอดคล้องความถนัด และความสนใจผู้เรียนตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในสถานศึกษา 5 ประการ ดังนี้

1. บทบาทในการเป็นผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ เช่น กำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. บทบาทในการสนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ เช่น จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรการสอน พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน สนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. บทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เช่น จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเอื้อต่อการเรียนรู้

4. บทบาทในการเป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน โดยดำเนินการนิเทศและสร้างความตระหนักให้แก่ครู เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้มาเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้ ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และผู้จัดการเรียนรู้ วางแผนการนิเทศร่วมกับครู จัดให้มีกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาครูตามความต้องการและความสมัครใจ

5. บทบาทในการสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

6. บทบาทในการเป็นผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ

ประพิทย์ สุภาวนา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามขอบเขตการศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 7) ด้านการพัฒนาครู ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาแนวคิดและหลักการต่าง ๆ รวมทั้ง งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างของการบริหารจัดการเรียนรู้ในทัศนะต่าง ๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ อันเป็นแนวทางนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในประเด็น ดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียด การสังเคราะห์แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้

| แนวคิด/งานวิจัย | องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | การกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ | การพัฒนาหลักสูตร | การส่งเสริมและพัฒนาครู | การวิจัยเพื่อพัฒนา | การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ | เนื้อหาสาระ | การวางแผนปฏิบัติ | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | การสร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ | การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา | การนิเทศภายใน/นิเทศการเรียนรู้ | การวางระบบตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ | การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ | การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | การมีส่วนร่วม | การประชาสัมพันธ์ | การบริหารหลักสูตร |
| 1. คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ (2545) | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | ✓ | | |
| 2. กระทรวงศึกษาธิการ (2542) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | |
| 3. วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | | | ✓ | ✓ |
| 4. ชมพูนุช สุภาผล (2557) | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | |
| 5. อุษณีย์ โพธิสุข (2543) | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 6. นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) | | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | |
| 7. องอาจ วิจิตรรกาญจน์ (2556) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 8. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2561) | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | | | | |
| 9. ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552) | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| 10. เข็มทอง ศิริแสงเสิศ (2555) | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | |
| 11. ประทิพย์ สุภาวนา (2556) | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | |
| **รวม** | 5 | 3 | 8 | 1 | 8 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| **ร้อยละ** | 45.45 | 27.27 | 72.73 | 9.09 | 72.73 | 9.09 | 9.09 | 54.55 | 9.09 | 9.09 | 45.45 | 9.09 | 18.18 | 45.45 | 27.27 | 9.09 | 9.09 |

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 11 แหล่ง พบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ จำนวน 17 ด้าน ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบที่ศึกษาด้วยเกณฑ์ 50% ของจำนวนนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ (จำนวนความถี่ในระดับตั้งแต่ 5 แหล่งขึ้นไป) ดังนั้นมีองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

**1. ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยของคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545); กระทรวงศึกษาธิการ (2542); วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); อุษณีย์ โพธิสุข (2543) และองอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556)

**2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2542); วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545); องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2561); ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552); เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) และประทิพย์ สุภาวนา (2556)

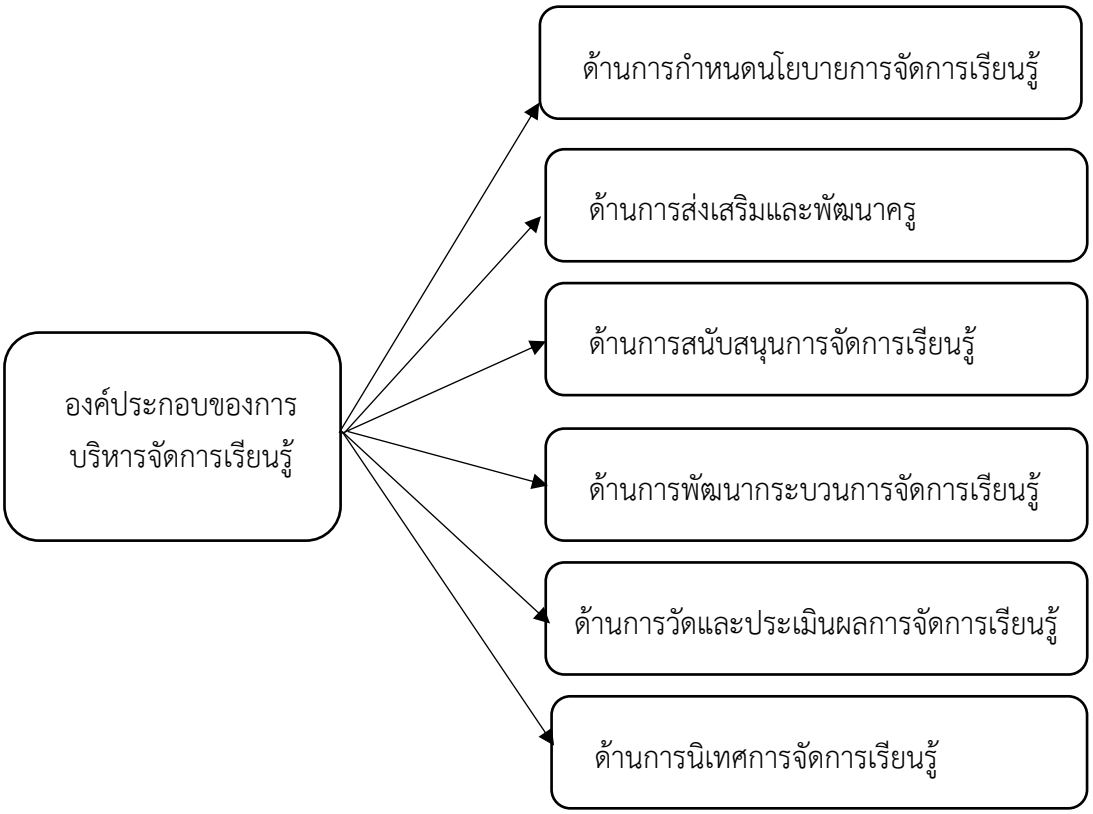
**3. ด้านสนับสนุนการจัดการเรียนรู้** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยของคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545); กระทรวงศึกษาธิการ (2542); วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); ชมพูนุช สุภาผล (2557) ; นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545); องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2561) และเข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555)

**4. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยของวัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); อุษณีย์ โพธิสุข (2543); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2561); ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552); เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) ; และ ประทิพย์ สุภาวนา (2556)

**5. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยของคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545); ชมพูนุช สุภาผล (2557); อุษณีย์ โพธิสุข (2543); นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) และ ประทิพย์ สุภาวนา (2556)

**6. ด้านการนิเทศภายใน/นิเทศการจัดการเรียนรู้** ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เกี่ยวข้องเฉพาะการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยของวัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548) นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545); กระทรวงศึกษาธิการ (2542) และเข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555)

ทั้งนี้ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ ดังนี้




**ภาพประกอบที่ 2** โมเดลองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้

ทั้งนี้ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

**ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้** แห่งชาติ (2545) เสนอว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ กำหนดนโยบาย และวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญโรงเรียนที่มีแผนงาน การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) เสนอว่าในการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ ผู้บริหารต้องมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อเตรียมการสู่การพัฒนา

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเพื่อไปสู่ความสำเร็จในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ คือ จัดทำแผน/โครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบายของโรงเรียนกำหนดความต้องการความจำเป็นด้านต่าง ๆ และการจัดทำแผนงาน/โครงการ ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารในการจัดทำแผนงานโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา โดยกำหนดให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นนโยบายและเป้าหมายสำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกคนจะต้องรับทราบยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและสนับสนุนการปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจัง

2. การกำหนดความต้องการจำเป็นด้านต่าง ๆ เป็นการเตรียมการในเรื่องสภาพการจัดการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถของครู รวมทั้งสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทุกด้าน เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น (Need)

3. การจัดทำแผนงาน โครงการ เป็นการจัดทำแผนงานโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ประสบความสำเร็จ

อุษณีย์ โพธิสุข (2543) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยวางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556) เสนอว่า ผู้บริหารควรนำเรื่องการบริหารจัดการเรียนรูสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ เข้าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายจุดเน้นของโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาอาเซียนโดยบูรณาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน เช่น ยุทธ์ศาสตร์ นโยบาย การกำหนด ความต้องการความจำเป็นในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง การจัดทำแผนงาน โครงการ เป็นต้น

**ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู**

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) เสนอว่า นอกจากการพัฒนาครูแล้วผู้บริหารโรงเรียนต้องดึงผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้แทนองค์กรการปกครองท้องถิ่นเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญกับแนวทางจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนส่งเสริมต่อไป

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าในการส่งเสริมและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการการพัฒนาบุคลากรในการปรับกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการสนับสนุนครูมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาครู และสนับสนุนครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อแนวคิดเปลี่ยนการกระทำย่อมเปลี่ยนตามไปด้วย

องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการวางแผนพัฒนาครูบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552) พบว่า ครูเห็นว่าการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้แบบทักษะกระบวนการ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองและการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน และสนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประพิทย์ สุภาวนา (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในด้านการพัฒนาครู โดยส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมและพัฒนาครู เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาตนเองและปรับกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

**ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้**

คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทการจัดการเรียนรู้ในด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยบริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูมีเสรีภาพในการคิดพัฒนารูปแบบ การเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) เสนอว่าในการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรจัดให้มีการดำเนินการ โดยการกำหนดค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา จัดให้มีการประสานความร่วมมือสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานหลักสูตร และจัดให้มีการทำงานในรูปคณะกรรมการ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาตามลำดับ ได้แก่ 1) การใฝ่ใจพัฒนาคน (Personal Mastery) 2) สร้างโมเดลความคิด (Mental Models) 3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Shared Vision) 4) การสร้างทีมงานทางปัญญา (Team Learning) และ 5) ปลูกฝังวิธีคิดเชิงระบบ (System Thinking)

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ว่าผู้บริหารจะต้องดำเนินการเตรียม

สื่อสนับสนุน ประกอบด้วย การเตรียมแหล่งค้นคว้าสำหรับผู้เรียน และการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้รักการศึกษาค้นคว้า

ชมพูนุช สุภาผล (2557) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ คือ บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารต้องสนับสนุนในการพัฒนาหลักสูตร การจัดหาแหล่งเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ การเผยแพร่ผลงาน และการให้ขวัญกำลังใจ

องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผนพัฒนาครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (2561) ได้กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ ได้แก่ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่เหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ รวมทั้งมีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เช่น จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเอื้อต่อการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนสิ่งอำนวย ส่งเสริมความสะดวกต่าง ๆ และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

**ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้**

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านการดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

อุษณีย์ โพธิสุข (2543) กล่าวว่า แนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู

แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2561) ได้กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน มีการนำแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะดนตรี/นาฏศิลป์และกีฬา/นันทนาการ มีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552) กล่าวว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ โดยเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและกระบวนการปฏิบัติงานกลุ่มสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การให้คำปรึกษา แนะนำครูในการเลือกเทคนิควิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความรู้ความสามารถผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้และมีบทบาทในการสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ประพิทย์ สุภาวนา (2556) กล่าวว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องเน้นผู้เรียนให้แสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเองหรือรวมทั้งมีการฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงานมีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคมและการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ นอกจากนี้ต้องสิงเสริมให้ผู้เรียนสามารถ

พัฒนาตนตามธรรมชาติและเติมศักยภาพโดยสะท้อนจากที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรายวิชาหรือเลือกทำโครงงานหรือชิ้นงานในหัวข้อที่สนใจในขอบเขตเนื้อหาของวิชานั้น ๆ

ทิศนา แขมมณี (2551) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการเรียนรู้ โดยบทบาทของครูหรือครูเป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนแทนที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงฝ่ายเดียว การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ เช่น การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การตั้งคำถาม การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ แทนที่จะรับข้อมูลเพียงฝ่ายเดียว การเรียนรู้เชิงรุกยังเน้นการเรียนรู้ที่มีบริบทและสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน เช่น เทคนิค วิธีการสอน รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

**ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้**

คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) เสนอว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทการจัดการเรียนรู้ในด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ โดยนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา

ชมพูนุช สุภาผล (2557) กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การทดสอบเพื่อค้นหาศักยภาพ จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน

อุษณีย์ โพธิสุข (2543) กล่าวว่า แนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในความสำคัญของการวัดผลประเมินผล วางแผน กำกับติดตาม และสรุปผล

ประพิทย์ สุภาวนา (2556) กล่าวว่าการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน แนะนำช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการประเมินผลผู้เรียนระหว่างสอนและหลังสอน โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ แนะนำ ชี้แจงครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ

ระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนะนำ ช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนะนำครูให้ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนะนำให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุมด้านความรู้ ด้านความรู้สึกและด้านทักษะในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนครูในการสร้างเครื่องมือและประเมินผลที่มีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงระหว่างสอนและหลังสอนโดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน เป็นต้น

**ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้**

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ระบุถึง แนวทางการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตามประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาและการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดระบบนิเทศภายในได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อมูลป้อนกลับ

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในความสำคัญของนิเทศการจัดการเรียนรู้ การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ บริการด้านการสอน สังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การสาธิตการสอนกิจกรรมกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมทางวิชาการ เป็นต้น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548) ได้กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ได้แก่ สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวถึงเสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนิเทศภายในโดยการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาความสามารถการคิด จัดประชุมพัฒนาสื่อทักษะการคิดอย่างต่อเนื่อง ศึกษาดูงานสถาบันหรือโรงเรียนที่ส่งเสริมการคิด การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากร เช่น หนังสือ สื่อ แบบฝึกการคิด งบประมาณ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การประกวดผลงานการคิดสร้างสรรค์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนรวมทั้งพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู 3) ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนและปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิรูปดังกล่าวประสบความสำเร็จนั่นก็คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการโรงเรียนจากที่เคยมองโรงเรียนเป็นหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับทุกคน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกัน รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการเรียนการรู้ อีกทั้งเป็นการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC นั้นเป็นการรวมตัวรวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศให้แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

**1. ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ระดับประเทศเข้ารวมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่องซึ่งเป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรที่ไม่รู้จบ นั่นคือการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (CQI - Continuous Quality Improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียนโดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครู

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2556) กล่าวว่า การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ดีขึ้น

และผลต่อตัวครูให้เก่งขึ้น มีความสุขขึ้น และก้าวหน้าขึ้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาวิชาชีพจึงเป็นกลไกหรือกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นใช้และนำวามรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ชนิดรู้จริง (Mastery) ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนให้ครูทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องเรียนรู้ เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปัน ซึ่งครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระมาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทายความสนุกสนานในการเรียนให้แก่เด็ก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Senge (1990) กล่าวว่า โดยมองว่าเป็นศิษย์ของเรามากกว่ามองว่าศิษย์ของฉันและการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเรียนรู้ของครูเป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบายเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาวิชาชีพที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น

Sergiovanni (1994) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาวิชาชีพ เป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการ เรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาวิชาชีพที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม

Hord (1997) ให้ความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ว่า หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุนครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นและเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย แลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิด ความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

Fullan (2005) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PCL) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา การอยู่ร่วมกันของบุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์

อย่างเป็นกันเอง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน เป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมีแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

Cibulka & Nakayama (2000) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างประสานความร่วมมือกันในฐานะผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาโดยมุ่งที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

Stoll et al, (2006) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการทำงานร่วมกันของครู เพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนในแต่ละห้องเรียนเป็นกรณีเฉพาะ

Bulkley & Hick (2005) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเนื่องระหว่างครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

DuFour (2010) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

เครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2009) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันเป็นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการผู้เรียนที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

**2. ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ในศตวรรษที่ผ่านมาประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional learning Community) เป็นอย่างมาก และถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดต่อการ พัฒนาโรงเรียน (DuFour & Eaker, 2010) นักวิจัยหลายคนเกิดความสนใจในศักยภาพของการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน (Hord, 1997)

ศักดา มัชปาโต (2550) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์การแห่งการเรียนรู้แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในขณะที่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นจะนำไปพัฒนาในองค์การต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่างของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดและ Schon เป็นศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมนซาจูเซท (Massachusetts Institute of Technology: MIT) ใน ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning : A theory of action perspectives) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกหนังสือนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization Learning : OL) ต่อมา Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์การ (Center for organizational learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาจูเซท ในปี ค.ศ. 1990 ได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น มีผลงานเป็นที่ยอมรับได้ใช้คำว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organizational) แทนคำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization learning) ที่มีใช้อยู่เดิมและกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ Senge (1994) ได้เขียนหนังสือขึ้นอีกเล่มหนึ่งชื่อ The fifth discipline field book: strategies and tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ

Senge (1994) กล่าวว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์การของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งต่อมานักการศึกษานำมาประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) กล่าวว่า องค์การที่มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลาหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือหน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่พึงปรารถนา การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือการทำให้คนในองค์การรู้จัก เรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์การให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้นั้นสมาชิกในแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสทำงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีทำงานของตนให้มีประสิทธิผล ยิ่งขึ้น ทีมงานที่มีประสิทธิผลในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เมื่อเวลาผ่านไปหลังจากสมาชิกทีมงาน แต่ละคนมองเห็นและได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกันก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมาที่เรียกว่า วงจรของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep learning cycle) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่ง

ขององค์การแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพและสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ให้แก่บุคคลและองค์การโดยรวม

อมรา จำรูญศิริ (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งระบุในบทความทางวิชาชีพของ Wikipedia, the free encyclopedia ว่า ถ้าโรงเรียนต้องการประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของอุตสาหกรรมแล้วสร้างสรรค์และนำรูปแบบใหม่ มาใช้ เช่น ปรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในหลายเหตุผล คำว่าองค์การเกิดจากความเห็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ มีความเรียบง่ายและมีความสนใจร่วมกัน ส่วนคำว่าชุมชนนั้นได้ให้ความสำคัญมากกว่าในด้านความสัมพันธ์กัน การแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของโรงเรียน ความท้าทายของนักการศึกษาคือการสร้างชุมชนที่มีพันธสัญญาต่อกันที่เรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

กล่าวโดยสรุปคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีพัฒนาการมาจากการเรียนรู้ระดับองค์การที่มุ่งเน้นให้องค์การมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ

**3. หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

หัวใจสำคัญที่สุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครู โดยให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) รวมทั้งทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายในคือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญจาก ผลการวิจัยโดยตรงของที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มี การจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูพบว่า PLC ส่งผลต่อครู กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้นกล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและ ตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจาก

การคอย สังเกตอย่างสนใจ เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาท และพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียน ที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้

2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงานโดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ พร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน

4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2559-2561) คือการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเงินอุดหนุนแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้งกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครูในโครงการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีหลักการ 5 ประการดังนี้

1. Shared values and norms คือการสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันในเรื่องคุณค่า อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติที่ดี

2. Collective focus on student learning คือการร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. Collaboration คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการเรียนรู้และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

4. Expert advice and study visit คือ การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้องใจกว้างเปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์หรือคนในชุมชนที่เชี่ยวชาญและมีการปฏิบัติที่ดี และมีการศึกษาชั้นเรียนหรือมีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียนโดยเฉพาะห้องของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน

5. Reflection dialogue คือ การมีสุนทรียภาพ สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานเน้นหลักการการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน

Stoll et at. (2006) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน โดยที่ค่านิยมร่วมเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ

2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องยาวนานและที่สำคัญผู้บริหารจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

3. ให้ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โดย ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือพูดคุยในประเด็นของการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีระบบ คอยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสังเกตการณ์ร่วมมีการนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยนนำมาใช้แก้ปัญหาและตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียน

4. มีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน

5. การเรียนรู้แบบกลุ่มหรือเดี่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมองว่าครูทุกคนคือผู้เรียนซึ่งเรียนรู้จากผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

Stoll & Louis (2007) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน

2. มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน

3. มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร

4. มิติทางด้านการนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

5. มิติทางด้านการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1994) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน

2. มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน

4. มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

5. มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

7. มีการประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในมุมมองกว้างไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่เด็กสอบได้จากข้อสอบเท่านั้น

DuFour (2010) กล่าวว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดเรียนรู้ (Ensuring that students learn) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเชื่อว่าภารกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่เพียงเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้จริง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เรียบง่ายนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสอนเพื่อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้สำหรับทุกคน ผู้บริหารครูและผู้เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ อาทิ ลักษณะและการปฏิบัติของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในการช่วยให้นักเรียนทุกคนบรรลุเป้าหมายในระดับสูง การนำลักษณะและการปฏิบัติเหล่านั้นมาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียนและการติดตามตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้า อันจะนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามสำคัญที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักการนี้ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้ เรียนรู้ 3) เราจะตอบสนองอย่างไร เมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้ และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้วเราปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2. การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A culture of collaboration) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลังให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครูจะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ครูร่วมเรียนรู้และทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมายอันนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

3. การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A focus on results) ประสิทธิภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวัดจากผลที่เกิดขึ้นและตามมาของการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน อันเป็นงานหลักและงานประจำของครู และผู้บริหารทุกคนในโรงเรียนครูทุกคนในทุกทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องใน ทุกขั้นตอนของกระบวนการ ได้แก่ การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนา การทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

Hargreaves (2003) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาระผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้ถึง การทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย

3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

4. มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครู โดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูลย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน

5. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงานตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว

Hord (1997) กล่าวว่า ลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าองค์กรที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) ที่ผ่านมา ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน คณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้ บังเกิดผล

2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) สามารถดำเนินการโดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและนักการศึกษา ตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน สนทนาลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรรสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำมีอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนสภาวะแวดล้อม (Supportive Condition) สภาวะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา และทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการ สังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสิน

คุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทางานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

**4. ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งตามระดับสถานศึกษา แบ่งตามระดับเครือข่าย แบ่งตามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

Sergiovanni (1994) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อน ในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียนสามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ได้แก่ ครูและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้งโดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผลอีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนโดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียนรวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตนผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นรวมกันสร้างชุมชน

เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจนสามารถแบ่ง ได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพการแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากรและการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญสมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัดแต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่นสมัครใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูเพื่อศิษย์ของมูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคีร่วมพัฒนาครูเพื่อศิษย์มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์รัฐจัดให้ มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิดสอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก (Teach Less Learn More : TLLM) ให้เกิดผลสำเร็จเป็นต้น สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา (School Level) ระดับเครือข่าย (Network Level) และระดับชาติระดับชาติ (The National Level)

สรุปได้ว่า ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับใหญ่ ๆ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ ในระดับสถานศึกษาสามารถแบ่งเป็นระดับย่อย ๆ คือ ระดับนักเรียน ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ และระดับการเรียนรู้ของชุมชน ส่วนระดับเครือข่าย แบ่งออกได้เป็นระดับย่อย คือ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันและกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู

**5. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดเชิงวิธีการหรือกระบวนการที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริงของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกันไป แต่เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัว รวมแรง และรวมปัญญา ร่วมกัน

ของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชนเพื่อทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ดังนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เป็นหัวใจของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ให้เกิดผลในการนำไปปฏิบัติ ได้แก่

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental model)
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
4. การเรียนรู้ของทีม (Team learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยได้ทำการศึกษาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและได้สรุปว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and values) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแม้ว่าการมีพันธกิจร่วมกันจะ แตกต่างจากการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่ทั้งหมดได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และบุคลากรครูมีความตระหนักถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการที่มีอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรืออาจจะเป็นการอภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิดหรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลังดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4. การชี้แนะปฏิบัติ (Reprivatized practice) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้ จะเป็นโอกาสให้ครูมีการพูดคุยกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาว่ายัง

มีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องไปในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสพูดคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการนำไปปฏิบัติ ได้แก่

1. การมีผู้นำที่ดีนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชน

2. การมีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรม และมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส

3. การมีส่วนร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตาม มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสานึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุก กระบวนการ

4. ผู้มีส่วนได้เสีย มีการสร้างความรู้สึกในชุมชนถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันโดยสร้างความตระหนักถึงการดูแลรักษา ทะนุถนอม การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน เพื่อให้สามารถใช้งานศูนย์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนของกลุ่มหรือชุมชน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ช่วยเหลือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเหตุการณ์ ความคิดเห็น ความรู้ อารมณ์และความรู้สึกนึกคิด (Shared events and emotional connections)

5. การเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้นำผลเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิถีร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

6. ความสนใจ เนื้อหาสาระเป็นเรื่องที่สนใจร่วมกัน หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและ มีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีหรือสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

7. การสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี มีระบบการจัดเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เข้าใจได้ง่าย

8. การสร้างเครือข่ายและการติดตามผล มีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อสามารถประสานเกื้อกูลกันระหว่างศูนย์การเรียนรู้กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายระหว่างศูนย์การเรียนรู้อื่น ๆ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือในด้านทุน กิจกรรมวิชาการ องค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยงประสานเกี่ยวเนื่อง ประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน มีหลายองค์ประกอบที่มีมุมสำคัญต้องนิยาม ได้แก่ เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรม ความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่ายร่วมกัน ตั้งคำถามถึงวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเน้นผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของศิษย์ ซึ่งให้แนวคิดลักษณะขององค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูระดับสถานศึกษาดังนี้

1. วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วม (Shared vision/goals) การรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้จำเป็นต้องเห็นภาพ/ทิศทางแห่งความสำเร็จที่เป็นความหวังร่วมกัน

2. ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative teamwork) การเรียนรู้ของทีมครูบนพื้นฐานงานที่ต้องร่วมกันทุกกิจกรรม ได้แก่ การคิด ทำความเข้าใจ ตัดสินใจ วางแนวปฏิบัติ ประเมินผลและรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หรืองานจริงที่เป็นโจทย์ร่วมกัน

3. ร่วมเป็นผู้นำ (Shared leadership) มีสองลักษณะคือ

3.1 ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพหรือที่กล่าวว่าครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม เกิดจากการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานส่งเสริมการแสดงออกด้วยความเต็มใจหรืออำนาจทางวิชาชีพ

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) มีจุดเน้นของการเรียนรู้ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครูคือการเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่กลับเป็นความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์และการเรียนรู้เพื่อความเปลี่ยนแปลง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มุ่งความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกปลอดภัย อิสระ วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) จะสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคงอยู่ ได้แก่ การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติการปฏิบัติงาน แบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ร่วมกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จกว้าง ๆ ในอนาคต ที่ทุกคนในองค์การประสงค์ให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกันเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการ มีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาวะที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้โครงสร้างทางกายภาพและทรัพยากร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

1.2 เป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญนั้นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายและเป้าหมายดังกล่าว มีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญคือการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผลและการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำสร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญคือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเองมีความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้าง แรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้านคือ การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพคือการเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์โดยตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเองเพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียน ที่มากกว่าความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้วจึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) มีลักษณะสำคัญคือการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรม แบบวัฒนธรรมเปิดเผยที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชน แบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2558) กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของนักวิชาการพบว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ (Hord, S.M., 1997; Southwest Educational Development Laboratory, 2000)

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and shared leadership) สำหรับประเด็นนี้ ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน โดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง ใจกว้างและยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติ มีความภาคภูมิใจและสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning and the application of that learning) หัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำเป็นการเรียนรู้ร่วมกันและที่สำคัญคือการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนเรียนรู้ (Supportive Conditions for the maintenance of the learning Community) หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มา พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและอีกส่วนหนึ่งคือ การจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่กล่าวถึง แล้วข้างต้นคือการมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสนิทสนม

คุ้นเคยของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงใจ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. การสนับสนุนและการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ
2. การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม
3. การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติร่วมกัน
4. การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ
5. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Team Work)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับ และให้ Care และ Share
3. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาส การทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ และมีชั่วโมงพูดคุยกัน
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานคือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ไว้ คือ

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้
4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

Westheimer (1999 อ้างถึงใน Stoll et al, 2006 ; Hord, 1997) กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ และคุณค่าร่วม (Shared vision and values) หรือการมีความเชื่อความเข้าใจร่วมกันที่เน้นการมีจุดโฟกัสที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการเข้าได้กับเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมแรงและการตัดสินใจใจตามจรรยาบรรณ

2. ร่วมกันรับผิดชอบ (Collective responsibility) ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรับผิดชอบเช่นนี้นำมาซึ่งความรับผิดชอบต่อข้อตกลง (Commitment) ได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสร้างความกดดันให้กับผู้ที่มีพฤติกรรมตรงกันข้ามหรือโดดเดี่ยว

3. การสืบสอบสะท้อนคิดอย่างมืออาชีพ (Reflective professional inquiry) ซึ่งสังเกตได้จากการสนทนาอภิปรายใช้วิธีปฏิบัติแบบไม่เป็นส่วนตัว (Deprivatization of practice) เพราะต้องมีการสื่อสาร/ปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความร่วมมือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีการทดสอบการปฏิบัติของครูแบบซ้ำ ๆ มีการสังเกตและวิเคราะห์กรณีศึกษา ร่วมวางแผนและพัฒนาหลักสูตร (Newmann & Wehlage, 1995) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกของบุคคล (Tacit knowledge) ด้วยวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ประยุกต์ความคิดใหม่และสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาตามความจำเป็น (Needs) ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Fullan, 2005)

4. การร่วมมือร่วมใจหรือร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานที่มากกว่าการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนแบบผิวเผินในการปฏิบัติที่บ่งชี้ความร่วมมือระดับนี้ เช่น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลป้อนกลับ และสะท้อนการปฏิบัติ (Hord, 1997) มีจุดเน้นของการร่วมมือรวมพลังเพื่อแลกเปลี่ยนจุดประสงค์ ถึงแม้ว่าจะมีการอภิปรายโต้แย้งและต่างมุมมองแต่เพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนา (Hargreaves, 2003) มีการแลกเปลี่ยนเทคนิคและแนวทางการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ

5. การสนับสนุนการเรียนรู้ของกลุ่ม และบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งถือได้ว่าทุกคนคือผู้เรียนรู้พร้อม ๆ กับเพื่อนร่วมงาน มีการรวบรวมความรู้และเผยแพร่ระหว่างสมาชิกหรือมีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน ทั้งนี้ขั้นตอนที่การเรียนรู้ระดับองค์กรหรือโรงเรียนที่มีการปฏิสัมพันธ์แบบสาธารณะจึงมีขั้นตอนมากกว่าการเรียนรู้ระดับบุคคลต้องมีการรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นหลังจากสมาชิกชุมชนมีการอภิปราย แปลความหมาย เผยแพร่และทำความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณ (Stoll & Louis, 2007) การปฏิบัติที่สนับสนุนคือการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีการสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน

Senge (1994) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการให้เกิดผลจริงจัง ในรูปของการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีมและองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นแห่งตน (Personal Mastery) องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคลที่เน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Work Place Learning) การเรียนรู้กระบวนการทำงาน (On the Job Learning) ที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานจนสามารถสร้างสรรค์ผลงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องการฝึกฝนการเรียนรู้อยู่เสมอและศักยภาพการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

2. รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) เป็นความคิด ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อหน่วยงานและองค์การซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแบบแผนความคิดมีพลังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การตีความและต่อพฤติกรรม ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้างมี 3 ลักษณะ คือ เจตคติ ทัศนคติและกระบวนทัศน์ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความริเริ่มสร้างสรรค์และความคิดในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) องค์การต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์องค์การเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการในการมุ่งสู่ ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์การจึงจะเกิดผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4. การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การโดยแต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเองแต่ละคนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและประสานสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การมีวินัยที่สำคัญสูงสุดคือการมีความคิดเชิงระบบ Senge เน้นว่า แม้ประพฤติปฏิบัติในวินัยทั้ง 4 ประการที่กล่าวมาข้างต้น ก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบโดยอาศัยองค์ความรู้สหวิทยาการนำมาบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ วิธีการคิดเชิงระบบเป็นการคิดแบบเป็นวงจรจากเหตุไปสู่ผลและผลกลายเป็นเหตุเป็นวงจรเสริมแรง ซึ่งทุกองค์ประกอบจะเป็นตัวเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ครบวงจรจนกลายเป็นพลังขับเคลื่อน

Hord (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

DuFour, Eakey & Many (2010) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์
2. การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้
3. การรวบรวมการค้นหา การปฏิบัติที่ดีที่สุดและสภาพปัจจุบัน
4. การเน้นที่การลงมือทำเรียนรู้จากการปฏิบัติ
5. ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันรวมใจรวมพลังและร่วมมือกันเป็นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมาย ภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกัน แบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพผู้เรียนที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากงานวิจัยของ Senge (1994); Stoll et al. (2006); Hord (1997); DuFour, Eakey & Many (2010) และวิจารณ์ พานิช (2555) เพื่อนำมาเป็นมีองค์ประกอบร่วมในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ดังนี้

**ตารางที่ 2** การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

| **การบริหารจัดการเรียนรู้** | **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** | **องค์ประกอบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน** |
|---|---|---|
| 1. การกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ | 1. วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม | 1. นโยบายและเป้าหมายร่วม |
| 2. การส่งเสริมและพัฒนาครู | 2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม | 2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู |
| 3. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ | 3. โครงสร้างสนับสนุน<br>4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย<br>5. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ |
| 4. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ | 7. ร่วมแรงร่วมใจ<br>8. ชุมชนกัลยาณมิตร | 4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน |
| 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 9. การสะท้อนผลการปฏิบัติ<br>10. การประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง | 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ |
| 6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 11. การชี้แนะปฏิบัติ<br>12. การสร้างเครือข่ายและการติดตามผล | 6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ |

จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการเรียนรู้และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ดังนี้

**1. นโยบายและเป้าหมายร่วม** หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การชี้แจงนโยบายการจัดการเรียนรู้ให้ครูทราบ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

**2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครู การสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครู การสนับสนุนครูเป็นสมาชิกและเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการพัฒนาครู ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำวิชาการ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้

**3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

**4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน** หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมทักษะ การคิดการแก้ปัญหา ทักษะชีวิตและอาชีพ การจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน

**5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนการเลือกรูปแบบ การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง การประเมินผลแบบรอบด้าน การบูรณาการความร่วมมือของครูในการวัดและประเมินผล วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน

**6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับสำรวจความต้องการในการนิเทศ การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ การสังเกตชั้นเรียนครู สะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง การประเมินผลการนิเทศ การบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้

## ทักษะชีวิตและอาชีพ

### 1. ความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพไว้ดังนี้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวไว้ว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพรอมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557) กล่าว ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ หรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และทำงานได้อย่างหลากหลายตามโอกาสและสถานการณ โดยมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ วางแผนและดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถจัดการกับคำชม คำวิจารณ์ ข้อผิดพลาด และข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายได้เป็นอย่างดี

โชติญา เผ่าจินดา (2560) ได้ให้ความหมาย ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่โดยการใฝ่หาความรู้แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่เพื่อให้มีความสามารถในด้านการจัดการชีวิตของตนเอง รู้จักใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้อย่างมีเหตุผลเพื่อเพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา การขจัดความเครียด มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษย์สัมพันธ์มีทักษะในการเข้าสมาคมและรู้จักประนีประนอมเพื่อปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมปัจจุบันอย่างมีความสุข

ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลใช้ความรู้ความคิดเพื่อแก้ปัญหา และสามารถอยู่ร่วมในสังคมที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อดำรงชีวิตและเตรียมแผนสำหรับเลือกประกอบอาชีพในอนาคตให้เหมาะสมในยุคที่มีการแข่งขันในด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี

IM2 (2017) ให้ความหมายของทักษะชีวิต คือ ความสามารถขั้นพื้นฐานของบุคคลในการปรับตัว สามารถเลือกทางเดินชีวิตที่เหมาะสม กล้าเผชิญกับปัญหารอบตัว มีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการถ่ายทอดประสบการณ์โดยการฝึกฝน

เครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2009) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพเป็นความสามารถเพื่อนำทางชีวิตที่ซับซ้อนและสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารการแข่งขันระดับโลก และผู้เรียนต้องสนใจและฝึกฝนทักษะชีวิตและอาชีพ

สรุปว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลคนที่มีความรู้ ความสามารถในการคิดในรูปแบบที่ซับซ้อน กล้าเผชิญพร้อมรับมือกับปัญหา รู้จักวางแผนจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพรอมสำหรับการปรับตัวในอนาคต มีความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและการทำงาน

**2. ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21**

วิจารณ พานิช (2555, อ้างถึงใน สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่า สาระวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าของนักเรียนเอง โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะคณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลักและสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา รวมทั้งการสื่อสารและการร่วมมือ

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ (Responsibility) ดังภาพประกอบที่ 3 ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)




**ภาพประกอบที่ 3** ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21
**ที่มา:** สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2558)

นันทวัน จันทร์กลิ่น (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงานสำหรับเยาวชนคนรุ่นใหม่เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านทักษะชีวิตที่ดีขึ้น ทักษะชีวิตจะช่วยให้คนเรารู้จักเจตคติและทักษะ ซึ่งจะสามารถจัดการกับปัญหารอบ ๆ ตัวให้อยู่รอดในสภาพสังคมและวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเรียนตามพัฒนาการของสมอง ครูจ้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้แกศิษย์แต่ละกลุ่มอายุ และตามพัฒนาการของสมองเด็กแต่ละคน ทักษะที่สำคัญดังกล่าวประกอบด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ชนัดดา เทียนฤกษ์ (2557) ได้จัดองค์ประกอบหมวดหมู่ของทักษะชีวิตและอาชีพ 5 ทักษะ ได้แก่ 1. ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 2. ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง 3. ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4. ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด 5. ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียน และมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

**ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)**

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ไว้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงานและการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เป็นความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่ยืดหยุ่นและปรับตัวแบบไร้หลักการและเลื่อนลอยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง และไม่คาดฝันอย่างที่เป็นอยู่ในโลกปัจจุบันและรุนแรงขึ้นในอนาคต ทำให้การวางแผนการทำงานแบบตายตัวใช้ไม่ได้ผล มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความสามารถสูงในการยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่า นอกจากต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงแล้ว การทำงานในอนาคตยังเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ตั้งแต่เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ โดยต้องทำงานให้เข้าจังหวะกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่ และงานส่วนอื่นนั้นอาจอยู่ในส่วนอื่นของโลกที่ห่างไกล เป็นสภาพที่ต้องการความยืดหยุ่นและปรับตัวและเงื่อนไขของการปรับตัวอาจอยู่ที่การแข่งขันกับคู่แข่ง การปรับตัวที่สุดยอดคือ การใช้วิกฤติเป็นโอกาส ใช้ปัญหาเป็นโอกาสหาทางออกอย่างสร้างสรรค์สุด ๆ ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้สูงสุด ยิ่งโครงการมีความยากและซับซ้อนมากเพียงใด พนักงานก็มีโอกาสใช้และเรียนรู้ทักษะด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวมากเพียงนั้น ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะต่อไปนี้

1. ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่าง งานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไป ทำงานได้ผลดีในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป

2. มีความยืดหยุ่น นำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด สามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วง

ภาคีเพื่อทักษะแหงศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ได้เสนอทักษะด้านนความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. ปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของบทบาทและห้าที่ที่หลากหลาย รวมถึงกำหนดการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้

2. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. เอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใชประโยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จัดการเชิงบวกกับคำชม คำวิจารณ และความผิดพลาด

5. ทำความเข้าใจ ตอรอง และสร้างสมดุลของมุมมอง และความเชื่อที่แตกต่าง เพื่อทำให้งานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

รัน ธีรัญญ์ (2561) กล่าวว่า ทักษะด้านความยืนหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ประกอบด้วย

1. การปรับตัว (Adapt to Change) ปรับไปตามบทบาท งาน ความรับผิดชอบ ตาราง และสภาพแวดล้อม ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพที่คลุมเครือ ลำดับความสำคัญ เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. ความยืดหยุ่น (Flexible) ให้ข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลด้วยทัศนคติเชิงบวกต่อค่ายกย่อง ความล้มเหลวและคำวิจารณ์

อนุชา โสมาบุตร (2556) กล่าวถึงทักษะชีวิตและงานอาชีพ สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ได้แก่

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to change) ปรับตัวตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบตามบริบท ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กร

2. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) การหลอมรวมผลสะท้อนในการทำงานมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์คิดบวก มีความยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) เป็นความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้ากับบทบาทที่ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอนและในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไปและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อค่ายกย่อง ความล้มเหลวและคำวิจารณ์ มีความยุติธรรม ความเสมอภาคเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ สร้างดุลยภาพและทำให้งานลุล่วง

**ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self-Direction)**

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ไว้ว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะต่อไปนี้

1. จัดการเป้าหมายและเวลา กำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้และที่จับต้องไม่ได้ มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธวิธี (Tactical) ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้นกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic) ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำงานได้ด้วยตนเอง ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงานเอง คอยติดตามผลงานเอง และกำหนดลำดับความสำคัญของงานเอง

3. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (self-directed learner) นอกเหนือจากเรียนรู้ทักษะในงานของตนโดยตรงแล้ว สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน ริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ แสดงความเอาจริงเอาจังต่อการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอดชีวิต สามารถทบทวน ใคร่ครวญประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเองประกอบด้วย

1. การจัดการเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) มีเป้าหมายที่ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ใช้เวลาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. สร้างงานอิสระ (Work Independently) การกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ ลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง (Be Self-Directed Leaners) พัฒนาตนสู่ความเชี่ยวชาญ ด้านทักษะ ความรู้ และสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สามารถสะท้อนผลและประสบการณ์จากอดีตสู่ความก้าวหน้าในอนาคต

รัน ธีรัญญ์ (2561) กล่าวว่า ทักษะด้านการริเริ่มและนำพาตนเอง (Initiative and Self-direction) ประกอบด้วย

1. บริหารจัดการเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) การตั้งเป้าความสำเร็จที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ จัดสมดุลทั้งเป้าหมายระยะสั้น (Tactical) และระยะยาว (Strategic) จัดสรรเวลาจัดการปริมาณงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำงานได้อย่างอิสระ (Work Independently) กำหนดจัดความสำคัญ ตรวจสอบและความสมบูรณ์ของงานปราศจากการควบคุมดูแลโดยตรง

3. เป็นผู้เรียนที่นำพาตนเอง (Be Self-directed Learners) สำรวจและขยายการเรียนรู้ของตนเอง ข้ามพ้นการเรียนรู้แบบพื้นฐานด้านทักษะหรือหลักสูตร เพื่อที่จะสร้างโอกาสสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ ริเริ่มทักษะขั้นสูงเพื่อไปสู่มืออาชีพ และเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong) สะท้อนเชิงวิพากษ์ต่อประสบการณ์ในอดีตเพื่อเป็นข้อมูลให้กับพัฒนาการในอนาคต

สรุปได้ว่า ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self-Direction) เป็นการจัดการเป้าหมายและเวลา กำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้และที่จับต้องไม่ได้ ใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง จำแนกวิเคราะห์ ลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self-directed learner) สามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองด้านทักษะด้านความรู้ เพื่อเพิ่มความชำชาญพัฒนาไปสู่ความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong) สะท้อนเชิงวิพากษ์ต่อประสบการณ์ในอดีตเพื่อเป็นข้อมูลให้กับพัฒนาการในอนาคต

**ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)**

สุกิจ โพธิ์ศิริกุล (2553) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นการยอมรับความแตกต่าง เป็นความสามารถในการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วยการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ การทำงานหรือการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตัวเอง และการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง และทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะช่วยเหลือในการพบปะ ประชุม การแสดงความสามารถของการนำกลุ่ม การใช้อิทธิพลส่วนบุคคลในการแนะนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ ประกอบด้วยการจัดการกลุ่มเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้ กลุ่มกำหนดไว้การใช้รูปแบบของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในการนำลุม การกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถแบ่งปันประสบการณที่จะใช้ให้เป็นประโยชนในกลุ่ม

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ไว้ว่า สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก เป็นเรื่องของการเรียนรู้และยกระดับความฉลาดด้านสังคม (Social intelligence) และความฉลาดด้านอารมณ์ (Emotional intelligence) ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะต่อไปนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ผลดี รู้ว่าเมื่อไรควรฟังเมื่อไรควรพูด แสดงพฤติกรรมอย่างมืออาชีพและอย่างน่านับถือ

2. ทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมและทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างกันทางสังคมและวัฒนธรรมได้ดี ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง ยกระดับความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ วิธีทำงานแบบใหม่หรือคุณภาพของผลงาน

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) ประกอบด้วย

1. ประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others) รู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ สร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2. สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Work Effectively in Diverse Teams) ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายลักษณะเปิดโลกทัศน์ปลุกจิตสำนึก มองเห็นยอมรับข้อแตกต่างและมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น ระลึกเสมอถึงข้อแตกต่างเชิงสังคม วัฒนธรรม สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่โดยมีการคิดค้นนวัตกรรม

รัน ธีรัญญ์ (2561) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและความต่างในวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) ประกอบด้วย

1. ปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others) รู้ว่าเมื่อไหร่ควรฟัง เมื่อไรควรพูด ให้ความเคารพ เป็นมืออาชีพ

2. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย (Work Effectively in Diverse Teams) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนที่มีความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม ตอบสนองอย่างเปิดใจในความแตกต่างของแนวคิดและคุณค่า ผลักดันความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมให้เกิดแนวคิดใหม่เพื่อเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพในงาน

สรุปได้ว่า ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) คือ การปฏิสัมพันธ์อยู่ร่วมกัน ทำงานและสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย ยกระดับความฉลาดด้านสังคม (Social intelligence) และความฉลาดด้านอารมณ์ (Emotional intelligence) ยอมรับและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น และสามารถผลักดันส่งเสริมความแตกต่างให้เกิดเป็นวัฒนธรรม แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่อย่างเกิดประโยชน์มีคุณค่า

**ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด (Productivity and Accountability)**

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ได้เสนอทักษะการสร้างผลผลิตและความรู้รับผิด ประกอบด้วยการจัดการโครงการ ควรกำหนดเป้าหมายและทำให้สำเร็จ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค และแรงกดดัน มีการจัดลำดับความสำคัญวางแผน และจัดการงานเพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งใจ ความสามารถในการทำงานเชิงบวก และมีจริยธรรม ความสามารถในการจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย มีวนร่วมอย่างแข็งขัน รวมทั้งมีความน่าเชื่อถือและตรงต่อเวลา สามารถนำเสนอตัวเองอย่างมืออาชีพและมีมารยาท ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และให้ความร่วมมือกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพ และชื่นชมความหลากหลายของทีม มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอเกี่ยวกับการมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะต่อไปนี้

1. การจัดการโครงการ กำหนดเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคและมีแรงบีบคั้น แย่งเวลาหรือความสนใจ กำหนดลำดับความสำคัญ วางแผนและจัดการงาน

2. การผลิตผลงาน แสดงความสามารถพิเศษในการทำให้ได้ผลงานที่คุณภาพดีเป็นพิเศษ ได้แก่ ความสามารถด้านการทำงานอย่างมีจริยธรรมและท่าทีแบบเชิงบวก จัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ร่วมงานอย่างเอาจริงเอาจัง เชื่อถือได้ และตรงต่อเวลา นำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพและมีมารยาท ทำงานร่วมและร่วมมือเป็นทีมได้อย่างดี เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายในทีมงาน รับผิดรับชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

อนุชา โสมาบุตร (2556) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด (Productivity and Accountability) คือ

1. การจัดการโครงการ (Manage Projects) ได้แก่กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนเรียงลำดับความสำคัญของงานบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลที่มุ่งหวัง

2. ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด ได้แก่ การทำงานที่สุจริต บริหารเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงที่หลากหลายงาน

(Multi-tasks) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

รัน ธีรัญญ์ (2561) กล่าวว่า ผลิตผลและความสำนึกรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) ประกอบด้วย

1. บริหารจัดการโครงการ (Manage Projects) ตั้งเป้าถึงจะเจอกับอุปสรรคและแรงกดดันทางการแข่งขัน จัดลำดับความสำคัญ วางแผน บริหารจัดการงานตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการผลิต (Produce Results) แสดงให้เห็นลักษณะเกี่ยวกับการผลิตสินค้าคุณภาพสูงและความสามารถที่จะทำงานเชิงบวก มีจริยธรรม บริหารจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานหลายอย่างมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง น่าเชื่อถือ ตรงต่อเวลา นำเสนออย่างมืออาชีพ มีมารยาทที่เหมาะสม ประสานร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพกับทีม เคารพและชื่นชมความหลากหลายของทีม รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด (Productivity and Accountability) คือ บริหารจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานหลายอย่างมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง น่าเชื่อถือ ตรงต่อเวลา แม้จะมีอุปสรรคหรือแรงกดดัน มีการวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย การสร้างผลงานที่ได้คุณภาพ ทำงานเป็นทีมหรือทำงานที่หลากหลายได้ในเวลาเดียวกัน มีมารยาทประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เคารพและชื่นชมความหลากหลายของทีม ชื่นชมต่อผลงานที่เกิดขึ้น

**ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)**

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ไว้ว่า ภาวะผู้นำที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท (Distributed leadership and responsibility) และความรับผิดชอบมี 3 ระดับ คือ 1) รับผิดชอบต่อตนเอง 2) รับผิดชอบการทำงานประสานสอดคล้องกันในทีม 3) ความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์พัฒนาทักษะต่อไปนี้

1. ชี้แนะและเป็นผู้นำแก่ผู้อื่น ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะแก้ปัญหาชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่าง และไม่ถือผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง ทำตัวเป็นตัวอย่างในการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม

2. มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งโดยทักษะเหล่านี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตในอนาคตของศิษย์ ทั้งต่อผลสำเร็จของงานและต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อนุชา โสมาบุตร (2556) กล่าวว่าภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) หมายถึง ความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) คือ 1) ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลเพื่อนำองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย 2) เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3) ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน 4) เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

รัน ธีรัญญ์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ประกอบด้วย

1. ให้แนวทางและนำผู้อื่น (Guide and Lead Others) ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการแก้ปัญหาเป็นแนวทางให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งผลักดันจุดแข็งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วม เสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพสูงสุดผ่านตัวอย่างและการเสียสละ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ซื่อตรง มีจริยธรรม

2. รับผิดชอบต่อผู้อื่น (Be Responsible to Others) กระทำอย่างรับผิดชอบด้วยความสนใจในชุมชนที่ใหญ่กว่าในความคิดจิตใจ

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) หมายถึง การชี้แนะและเป็นผู้นำแก่ผู้อื่น ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะแก้ปัญหา ชักนำผู้อื่นเพื่อทำองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ไม่ถือผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อการทำงานประสานสอดคล้องกันในทีม มีความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

สรุปได้ว่า นักเรียนที่มีทักษะชีวิตและอาชีพจะทำให้นักเรียนยกระดับความสามารถในการดำรงชีวิต และนำความรู้ที่ได้รับมาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต เมื่อนักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองและได้รับความรู้จากครู ทั้งด้านความรู้ โดยครูจะเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญ สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียน เมื่อมีการบูรณาการระหว่างวิชา โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน การใช้สื่อที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดการเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น ข้อสอบรูปแบบต่าง ๆ การทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ที่โรงเรียน จะช่วยให้นักเรียนได้เตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้าน เช่น การรู้จักวิธีคิดการเรียนรู้การทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การสื่อสารการร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างราบรื่น

**การพัฒนารูปแบบ**

**1. ความหมายของรูปแบบ**

นักวิชาการของประเทศไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบ (Model) ไว้หลากหลาย ดังรวบรวมได้ดังนี้

คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษ “Model” เป็นคำที่เข้ามามีบทบาทในการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้คำว่า รูปแบบ ต้นแบบ แบบแผนแบบจำลอง เป็นต้น สำหรับในเอกสารฉบับนี้จะใช้คำว่า “รูปแบบ” เนื่องจากเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการวิจัยและการศึกษา มีผู้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่าอาจเป็นเพียงการจำลองความจริง หรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติได้

ฉลาด จันทรสมบัติ (2550) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่าสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อให้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ทิศนา แขมมณี (2551) ได้ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการวิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

Carter (1973) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการคิด 3) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างการออกเสียงภาษาต่าง ประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น และ 4) เป็นชุดปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมเป็นตัวประกอบและสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรคณิตศาสตร์หรืออาจจะบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Willer (1986) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการทำให้เกิดความกระจายชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Alkin (1990) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบเป็นการอธิบายสิ่งที่ผู้ประเมินทำหรือเป็นการกำหนดสิ่งที่ผู้ประเมินควรทำ โดยทั่วไปผู้ประเมินจะมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าหรือจุดประสงค์หรือเรื่องราวซึ่งคำว่ารูปแบบถูกนำไปใช้ใน 2 ความหมาย คือ 1) เป็นรูปแบบที่กำหนดงานหรือกิจกรรม (Prescriptive Model) โดยรูปแบบที่พัฒนาจะต้องมีความง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้ โดยมีการตั้งกฎเกณฑ์ข้อห้ามและกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะผู้กำหนดหรือพัฒนารูปแบบการประเมินเห็นว่าเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานการประเมินที่ดีที่สุดและนำไปสู่ผลสำเร็จของภาระการประเมิน และ 2) รูปแบบเชิงบรรยาย (Descriptive Model) ซึ่งเป็นการกำหนดข้อความและข้อสรุปทั่วไปนำมาใช้ในกรอบการบรรยายพยากรณ์หรืออธิบายกิจกรรมการประเมินซึ่งเป็นรูปแบบที่พัฒนาเพื่อเสนอทฤษฎีเชิงประจักษ์

Good (1973) รวบรวมความหมายของรูปแบบได้ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบ คือแบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) รูปแบบ คือตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ 3) รูปแบบ คือแผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด 4) รูปแบบ คือชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

Husen & Postlethwaite (1975) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎีเพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

Raj (1996) ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” หมายถึง รูปย่อจริงของปรากฏการณ์แสดงด้วยข้อความหรือภาพ โดยลดทอนเวลาสถานที่ ทำให้เข้าใจความจริงให้ได้ดียิ่งขึ้นหรือรูปแบบหมายถึง ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนด

สรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

**2. ประเภทของรูปแบบ**

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันไปดังนี้

ทิศนา เขมมณี (2551) ได้สรุปรูปแบบที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไป 4 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป และรูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางภาษาพูดและภาษาเขียน

3. รูปแบบเชิงแผนผัง ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านแผนผัง แผนภาพไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์/ปัญหา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึง หลักการ หรือ ตัวแปรและมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการหรือตัวแปร

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการหรือตัวแปรและใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

กาญจนา วัธนสุนทร (2550) ได้เสนอว่า “รูปแบบ” (Model) ที่สร้างขึ้นอาจมีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น

1. โมเดลทางกายภาพ โมเดลประเภทนี้ เป็นการอธิบายระบบจริงด้วยโมเดลที่สร้างในลักษณะวัตถุเหมือนระบบจริงที่สัมผัสได้ อาจมีขนาดเท่าของจริงหรือย่อส่วน เช่น บ้านตุ๊กตาที่ใช้แทนบ้านจัดสรรจริงที่จะถูกสร้างขึ้น เป็นต้น

2. โมเดลแผนภาพ โมเดลประเภทนี้จะใช้สัญลักษณ์ เช่น แผนภูมิ เส้น กล่องหรือรูปภาพในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งของระบบงานจริง

3. โมเดลทางคณิตศาสตร์ โมเดลประเภทนี้ใช้สัญลักษณ์และฟังกชันแทนองค์ประกอบในระบบงานจริงในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งของระบบงานจริง เช่น การอธิบายประมาณการรายได้ขององค์กรด้วยกราฟและสมการทางคณิตศาสตร์

4. โมเดลเชิงพรรณนา โมเดลประเภทนี้จะใช้ลักษณะการบรรยายด้วยข้อความหรือถ่ายภาพในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งของระบบจริง เป็นการนำตัวแปรทั้งหลายที่อยู่ในสมมติฐาน มาย่อยรายละเอียด

5. โมเดลผสมเป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลลักษณะที่กล่าวมาแล้วผสมผสานกันเช่น โมเดลเชิงพรรณนาและโมเดลเชิงคณิตศาสตร์เหล่านั้น

Keeves (1997) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยสองสิ่งขึ้นไปในลักษณะรูปธรรมเพื่อใช้อธิบายสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูดและการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสมการหรือสูตรทางคณิตศาสตร์ เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านจิตวิทยาและทางด้านการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใด ๆ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์วิถีเส้นทาง จะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ดี ซึ่งรูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านการศึกษา

Steiner (1998) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1.1 รูปแบบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นรูปแบบจำลองของสิ่งของจากของจริง แบบจำลองเครื่องบิน ซึ่งจำลองจากเครื่องบินจริง โดยองค์ประกอบมิได้แสดงความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการออกแบบหรือสร้างแบบจำลองเพื่อเป็นต้นแบบในการผลิตหรือพัฒนาให้เป็นไปตามนั้น บางครั้งเรียกว่า หุ่นต้นแบบ

2. รูปแบบเชิงแนวคิด เป็นรูปแบบที่มีข้อความอธิบายให้เกิดความเข้าใจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีเพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น การคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรเพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ เช่น กรอธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

Smith & M.S. Purkey (2008) จำแนกประเภทของรูปแบบ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือแบบจำลองเชิงคุณภาพ (Qualitative model) รูปแบบชนิดนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

สรุปประเภทของรูปแบบได้ว่า เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมด้วยการอธิบายลักษณะว่ามีลักษณะอย่างไร

**3. องค์ประกอบของรูปแบบ**

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

ทิศนา แขมณี (2551) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบการพัฒนานั้น ๆ

2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ

3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการสร้างความศิตรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ได้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 ประการดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3. ระบบและกลไกของรูปแบบ

4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

5. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ

6. เงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัศวภูมิ (2551) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบควรมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบนี้ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบเพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนมาตรฐานความคิดของทฤษฎีและหลักการใด

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ

4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อประโยชนในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไป

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความหมายให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและข้อควรระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น

Keeves (1997) ได้กล่าวว่า รูปแบบ โดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมนธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships)

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะต้องมีองค์ประกอบใดบ้าง จำนวนเท่าใด และมีลักษณะเป็นอย่างไรนั้น ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ ที่ศึกษาเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้รูปแบบจะต้องมีตัวแปรครบแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ใน

ลักษณะเป็นเหตุเป็นผลกัน และความสัมพันธ์เหล่านั้นสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบนั้นโดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้ พิสูจน์ได้และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

**4. การพัฒนารูปแบบ**

บุญชม ศรีสะอาด (2553) กล่าวว่า การสร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ (ที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ) และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดรูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

การวิจัยที่ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยแนวใหม่ เป็นแนวทางทำให้ความรู้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความชัดเจนเป็นระบบ รูปแบบเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งการวิจัยโดยใช้รูปแบบมีขั้นตอนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

1. การสร้างรูปแบบหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้าง พัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน ก็หาความเที่ยงตรงของรูปแบบหรือเรื่องอื่นผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง (วิจัยอาจคิดรูปแบบโครงสร้างขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดรูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในทำการศึกษาองค์ประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างรูปแบบก็ได้)

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบหลักจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้วจำเป็นที่ต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวคิดรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามมาตรฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหรือไม่ (ในชั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่าการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ)

พรรณี ไพศาลทักษิน (2553) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้ว

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid)

3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลังโดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการสนใจและยอมที่จะนำไปใช้

5. การปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้และใช้ได้เป็นอย่างดี แต่ก็ควรมีการพัฒนาประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยบางเรื่อง นอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวเพราะ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่า มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

Keeves (1997) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบประกอบด้วยหลักการสำคัญ คือ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์แบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้น จะมีประโยชน์เฉพาะช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

Willer (1986) ได้กำหนดพัฒนารูปแบบไว้คือการสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การสร้างรูปแบบขั้นต้นด้วยการจัดทำร่างรูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารงานวิจัย และข้อสรุปที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบด้วยการพัฒนาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของรูปแบบและความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

4. การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบมักเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป

**5. การตรวจสอบรูปแบบ**

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) หรือจากหลักฐานเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐาน

เชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง ดังนี้ (พรฐิตา ฤทธิ์รอด, 2555)

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ (Across Time, Sample, Sites) หรืออ้างถึงในกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive mode) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นเฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ การตรวจสอบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship model) เป็นแนวคิดในการวิจัยโดยใช้วิธีในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแนวคิดของ Eisner (1976) เป็นผู้พัฒนาแนวคิดนี้ขึ้นมาเป็นรูปแบบที่แตกต่างไปจากการประเมินอื่น ๆ โดยมีลักษณะ ดังนี้

4.1 เป็นรูปแบบที่ไม่เน้นสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal- base model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive model) หรือการรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินแบบอิงการตัดสินใจ (Decision marking model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำขึ้นมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือกับกระบวนการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

4.2 เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เน้นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่ประเมินพัฒนามาจากการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากในการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้นอกจากการใช้วิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ต่อมาได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูงในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้น ๆ จริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผลรูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผลในวงอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

4.3 เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒินั้นเองเป็นเครื่องมือการประเมินผลโดยเน้นความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเที่ยงธรรมและมีวิจารณญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญการของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวล และวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (High credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

การดำเนินการโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒินี้ถือว่าเป็นการประเมินทางการศึกษา เรียกว่าการวิพากษ์ วิจารณ์ทางการศึกษานั่นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิติชม วิธีนี้นิยมใช้มากทางอุดมศึกษาและมีความเชื่อถือได้เพราะถือการตัดสินหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์นั้นหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับได้

การจัดระบบระเบียบล่วงหน้า (Advance organizers) วิธีนั้นคือการวิพากษ์วิจารณ์ได้แก่ค่านิยม และมโนทัศน์ที่ได้จากประเพณีหรือพิสัย การทำงานประจำ และจากทฤษฎีโดยตรงและโดยอ้อมเกี่ยวกับธรรมชาติของมาตรฐานในการประเมินค่าและคุณภาพต่าง ๆ จุดการวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้สะสมอยู่ในตัวของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งพื้นฐานการศึกษาและการฝึกฝนของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นด้วยในลักษณะดังกล่าวนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิก็คือ “เครื่องมือ” ในการวิจัยตามรูปแบบนั้นเอง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบ (Model) เริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบ

ตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

**ความพึงพอใจ**

**1. ความหมายของความพึงพอใจ**

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของความพึงพอใจได้มีผู้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พึง แปลว่า ควร คำว่า พอใจ เป็นคำกริยาแปลว่า สมใจ ชอบใจ ดังนั้นคำว่า ความพึงพอใจ จึงแปลว่า ควรชอบใจ ความพึงพอใจจึงควรหมายถึง ความรู้สึกชอบใจ

นิคม ชมพูหลง (2545) สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรมนั้น ๆ หรือการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ

โชคชัย ชยธวัช (2547) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นไปตามที่ตนเองต้องการและความรู้สึกดังกล่าวนี้จะลดลงหรือไม่เกิด

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกันและเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงานโดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกมั่นคง และมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างที่ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

**2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

Kotler & Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจหรือแรงขับดัน เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยาเกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบาก บางอย่างเป็นความต้องการทางจิตวิทยา เกิดจากความต้องการการยอมรับ การยกย่องหรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุดมี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมาก เพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยก

ย่องนับ ถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมาก ที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1) ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอดเป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ และสถานะทางสังคม

5) ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่างเช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชิ้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของซิกมันด์ ฟรอยด์ ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัว มากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์ พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุม สิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พูดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกจริตอย่างมาก

**3. ความสำคัญของความพึงพอใจ**

ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียนเป็นความรู้สึกที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในทางบวก เป็นความสุขของบุคคล ความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นในการเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2551) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าบุคคล แต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่ที่ว่าบุคคล ผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขาความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่

สมบูรณ์ พรรณนาภพ (2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนตัว
3. ความตั้งใจ เอาใจใส่ และรู้จักรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ความรู้สึกห่วงกังวลต่อผลที่จะเกิดจากการหยุดงานของตนคือไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

5. ความพร้อมที่จะรับอาสาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม

6. ความพร้อมเพรียงในการหมั่นปรึกษาเกี่ยวกับเตรียมงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะทำให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความรู้สึกที่ดีประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในจัดการเรียนการสอน

**4. การวัดความพึงพอใจ**

การวัดความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนจะเกิดผลได้หรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาถึงหลาย ๆ ด้าน ซึ่งประกอบด้วยระดับความรู้สึกของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ในการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีแบบวัดเป็นมาตรา 5 ขั้น โดยการกำหนดค่าระดับ เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือในลักษณะอื่น ๆ ที่มี 5 ระดับ โดยแต่ละขั้นตอนเป็นการบอกน้ำหนักการประเมินของข้อความต่าง ๆ ที่ได้กำหนดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นออกมา ซึ่งมีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2553) ได้กล่าวว่า ในการวัดความพึงพอใจเราสามารถวัดได้ โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แบบวัด คำว่าแบบวัดนี้เป็นคำกลางใช้แทนความหมายของเครื่องมือ รวบรวมข้อมูลทั่วไป ทั้งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินค่า แบบทดสอบวัดความรู้ วัดความถนัด และวัดพฤติกรรม ดังนั้นในการวัดความพึงพอใจเราจึงสามารถสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ตอบได้โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีสนับสนุน แบบวัดความพึงพอใจจึงจะมีคุณภาพ สามารถวัดได้ตรงกับความตรงการของผู้ศึกษา การวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าว อาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน เงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิค และวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3. การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่า จะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สมนึก ภัททยิธนี (2553) กล่าวว่าการวัดความพึงพอใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่าเป็นเครื่องมือที่ครูใช้ประเมินผู้เรียน และผู้เรียนใช้ในการประเมินหรือพิจารณาตนเองหรือสิ่งอื่น ๆ ใช้ทั้งในการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมทักษะต่าง ๆ และพฤติกรรมด้านจิตพิสัย เช่น เจตคติ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความสนใจ มุ่งให้ผู้ตอบประเมินข้อความที่ถามออกมาเป็นระดับเพียงคำตอบเดียวจากมาตราส่วนประมาณค่าที่มีระดับความเข้ม ตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป

สุรวาท ทองบุ (2553) ได้เสนอแนวทางการวัดความพึงพอใจของผู้เรียนโดยใช้แบบทดสอบและแบบสำรวจ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แบบสอบถาม หมายถึง ชุดของคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนตอบลงในแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการกรอกข้อความ รูปภาพหรือ สัญลักษณ์ การสร้างแบบสอบถามที่ดีต้องอาศัยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่จำเพาะและชัดเจนรวมทั้ง ข้อความที่ใช้ต้องเป็นภาษาที่ดีและเข้าใจง่าย รูปแบบของแบบสอบถามต้องน่าสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ สามารถแบ่งประเภทของแบบสอบถามได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แบบสอบถามปลายเปิด เป็นแบบสอบถามที่ไม่กำหนดคำตอบไว้ตายตัว เปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นอย่างเต็มที่

1.2 แบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความหรือข้อคำถามที่กำหนดตัวเลือก หรือคำตอบที่คาดว่าจะเป็นไปได้ เพื่อให้ผู้ตอบได้เลือกคำตอบที่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือตรงกับความรู้สึกของตนเอง

2. แบบสำรวจ หรือแบบตรวจสอบรายการเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันมาก ประกอบด้วยบัญชีรายการของสิ่งของหรือเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งจะให้ผู้ตอบได้ตอบในลักษณะให้เลือก อย่างใดอย่างหนึ่ง แบบสำรวจจะช่วยให้ทราบว่ามีสิ่งต่าง ๆ หรือมีการกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นตามรายการที่กำหนดหรือไม่

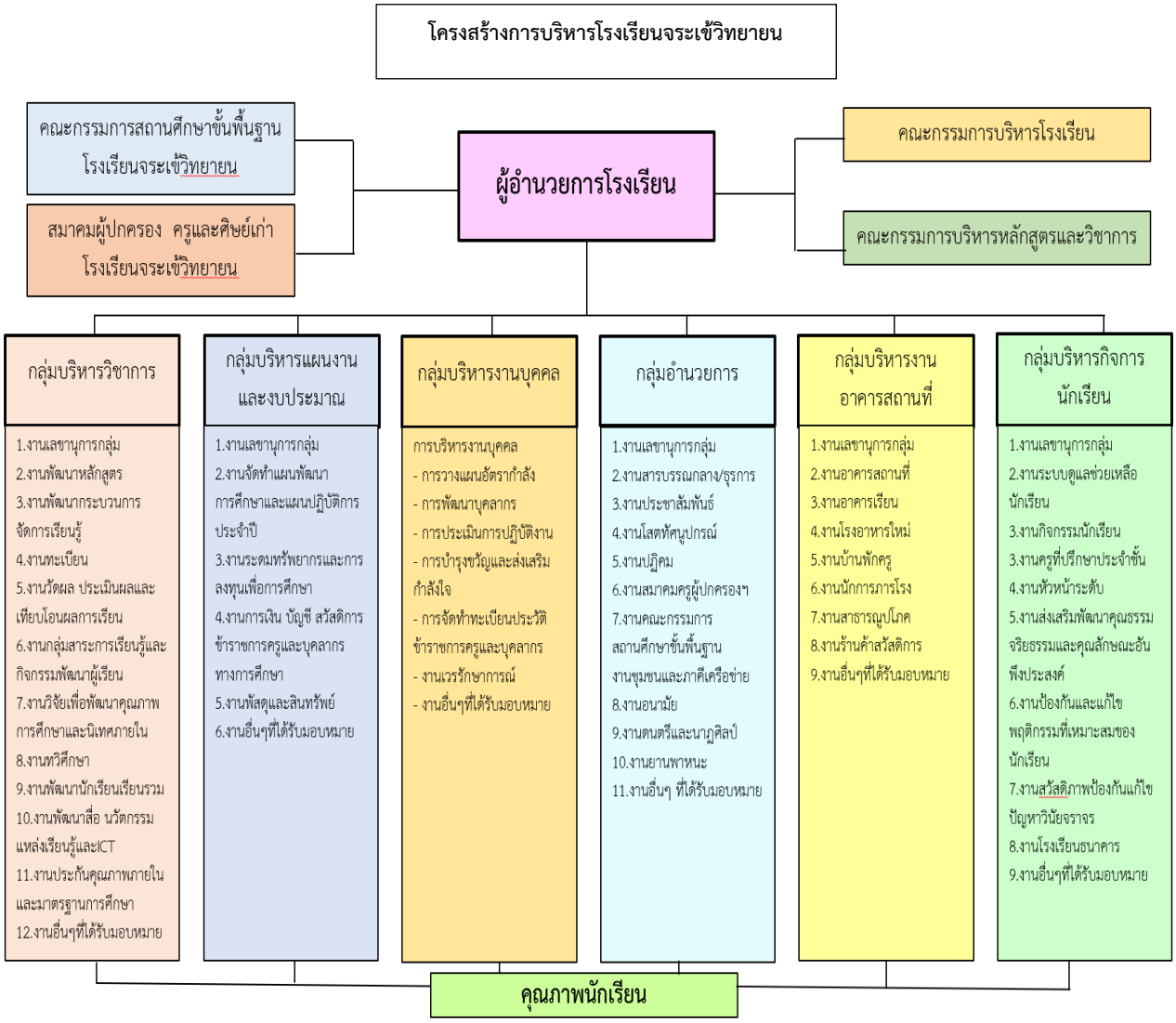
จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะ ช่วยจูงใจ ให้เกิดความรักในงานโดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบายวัตถุของการทำงาน ในองค์การ ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกมั่นคง และมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่แล้วงาน ทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำคัญของความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งาน สำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้ บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ คือ จำนวน ผู้มาใช้บริการ ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การวัดระดับความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล การวัดระดับความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น 1) การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด 2) การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจให้ผู้ตอบคำถามตอบตามข้อเท็จจริง และ 3) การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการขณะรับบริการและหลังการรับบริการ การวัดโดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอนจะเห็นได้ว่า การวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวก เหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้

**บริบทโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

โรงเรียนจระเข้วิทยายนเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนจระเข้วิทยายน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 31 คน นักเรียน จำนวน 434 คน วัฒนธรรมองค์กร คือ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เป็นให้สัมผัส ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง อัตลักษณ์ คือ ยิ้มไหว้ ทายทัก รักพอเพียง เอกลักษณ์ คือ กิจกรรมเด่น เน้นคุณธรรม นำวิชาการ คำขวัญประจำโรงเรียน คือ ขยันสามัคคี มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ ปรัชญาของโรงเรียน คือ ปญญา โลกสฺมิ ปชฺโชโต ปัญญาเป็นแสงสว่างแห่งโลก วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือโรงเรียนเป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ครูและผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความปลอดภัย มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคนไทย 4.0 ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีพันธกิจ คือ 1) น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย มีคุณภาพตามความถนัด มีทักษะชีวิตและอาชีพ มีสมรรถนะ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) 3) ส่งเสริม พัฒนาครูให้มีสมรรถนะเป็นผู้บริหารการเรียนรู้ 4.0 เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) บริหารจัดการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ และ 6) พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรวิถีใหม่วิถีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีเป้าประสงค์ คือ 1) โรงเรียนน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 2) ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีคุณภาพตามความถนัด มีทักษะชีวิตและอาชีพ มีสมรรถนะ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 3) ผู้บริหาร ครูมีสมรรถนะเป็นผู้บริหารการเรียนรู้ 4.0 เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การบริหารจัดการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การบริหาร การจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ในทุกมิติและ 6) โรงเรียนเป็นองค์กรวิถีใหม่วิถีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง กลยุทธ์ (Strategic) คือ 1) พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ผู้เรียนเป็นคนดีมีวินัย มีคุณภาพตามความถนัดมีทักษะชีวิตและอาชีพ มีสมรรถนะ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 3) ผู้บริหาร ครูมีสมรรถนะเป็นผู้บริหารการเรียนรู้ 4.0 เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การบริหารจัดการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การบริหารการจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ และ 6) โรงเรียนเป็นองค์กรวิถีใหม่วิถีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง

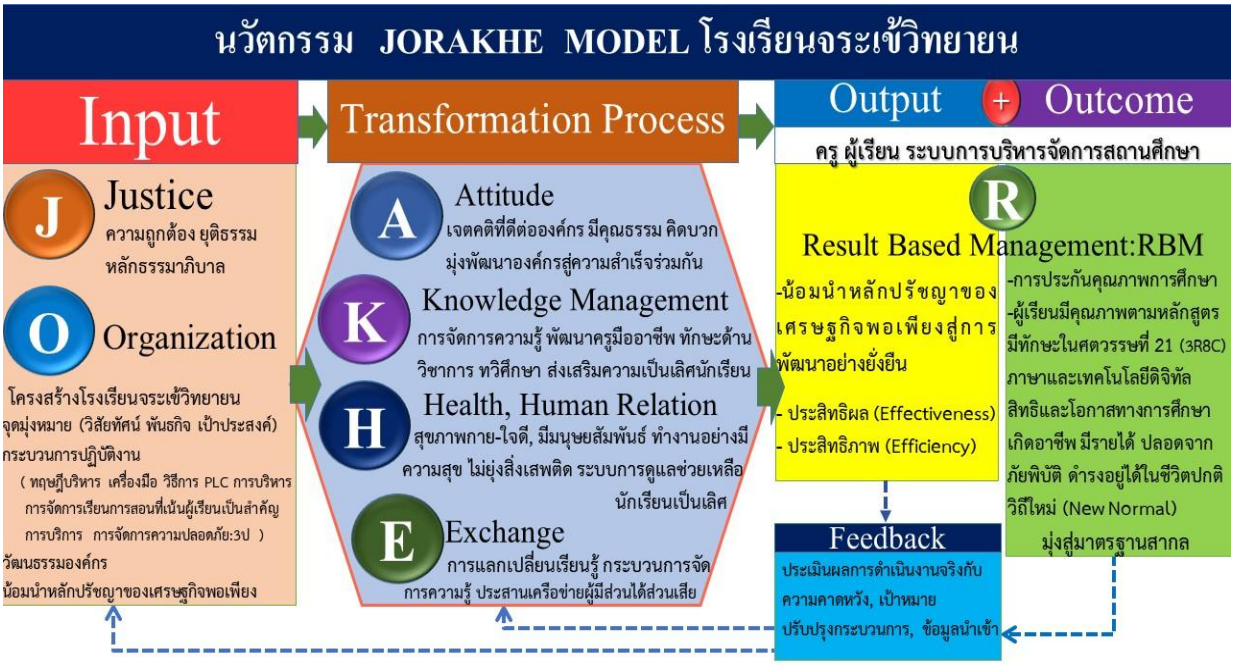
**แนวทางการดำเนินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

โรงเรียนจระเข้วิทยายน ได้มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษา มีความท้าทายหลายด้าน การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ตามภารกิจการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป โดยที่ต้องนำพาคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ด้วยการกำกับ ดูแล พัฒนาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยยึดนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 SIAO MODEL นโยบาย จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเชื่อมโยงนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ตามบริบทโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีนวัตกรรม JORAKHE MODEL ในการบริหารจัดการศึกษา ได้แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 6 กลุ่ม แสดงดังภาพประกอบที่ 4




**ภาพประกอบที่ 4** โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนจระเข้วิทยายน
**ที่มา:** โรงเรียนจระเข้วิทยายน (2561)

จากภาพประกอบที่ 4 กลุ่มงานทั้ง 6 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานอาคารสถานที่ และกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน บริหารจัดการศึกษาในรูปคณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ มีคณะกรรมการกำกับ ส่งเสริม คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครอง ครูและศิษย์เก่าโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM : School Based Management) ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (SBM : Student Based Management) เน้นห้องเรียนคุณภาพ เป้าหมายคือคุณภาพนักเรียน โดยใช้นวัตกรรม JORAKHE MODEL ในการขับเคลื่อนบริหารจัดการศึกษา แสดงดังภาพประกอบที่ 5




**ภาพประกอบที่ 5** นวัตกรรม JORAKHE MODEL
**ที่มา:** โรงเรียนจระเข้วิทยายน (2561)

จากภาพประกอบที่ 5 สรุปกระบวนการเชิงระบบ I-P-O ได้ดังนี้

Input ข้อมูลนำเข้า: เข้าใจ ประกอบด้วย 1) Justice ความถูกต้อง ยุติธรรม หลักธรรมาภิบาล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) Organization: โครงสร้างโรงเรียนจระเข้วิทยายน จุดมุ่งหมาย (วิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าประสงค์, ยุทธศาสตร์, จุดเน้น, ผลลัพธ์) กระบวนการปฏิบัติงาน (ทฤษฎีการบริหาร เครื่องมือ วิธีการ PLC การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริการ การจัดการความปลอดภัย)

Process: เข้าถึง Transformation Process เป็นกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) Attitude เจตคติที่ดีต่อองค์กร มีคุณธรรม คิดบวก มุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน 2) Knowledge Management การจัดการความรู้ พัฒนาครูมืออาชีพ ทักษะทางด้านวิชาการ ทวิศึกษา ส่งเสริมความเป็นเลิศนักเรียน

3) Health, Human Relation สุขภาพกาย-ใจดี, มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นเลิศ 4) Exchange การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการจัดการความรู้ ประสานเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Output, Outcome: พัฒนา ครู ผู้เรียน ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา Result Based Management: RBM การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ได้ Output และ Outcome คือ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยหลัก 2 เงื่อนไข 3 หลักการ 4 มิติ ที่ใช้ความเข้าใจ การเข้าถึง และการพัฒนาเป็นแนวทาง อาศัยหลักการมีส่วนร่วม เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การประกันคุณภาพการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตร มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) ภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล สิทธิและโอกาสทางการศึกษาเกิดอาชีพมีรายได้ พึ่งพาตัวเองได้ ปลอดภัยจากภัยพิบัติ ดำรงอยู่ได้ในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ผลลัพธ์คนไทย 4.0 มุ่งสู่มาตรฐานสากล

Feedback เป็นการสะท้อนผล เทียบเคียง ประเมินผลการดำเนินงานจริงกับความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ เกิดประสิทธิผลมีประสิทธิภาพ อาจมีการปรับกระบวนการหรือข้อมูลนำเข้า JORAKHE MODEL เน้นหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) รูปแบบการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายงาน น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาและจัดการศึกษาในสถานศึกษาในทุกด้านทุกมิติ (Whole School Approach) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักคิดหลักปฏิบัติในการทำงานและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดค่านิยมและบ่มเพาะอุปนิสัยและคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งทางกายภาพ วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมและพัฒนาครูด้านภาษาและการจัดการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการเข้าทดสอบทักษะภาษาอังกฤษ ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEER) เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีวัฒนธรรมองค์กร คือ “ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เป็นให้สัมผัส ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง” โดยมีหลักธรรมกำกับ มุ่งพัฒนานักเรียน ให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีคุณภาพและเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีคุณธรรมนำความรู้ มีทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะในโลกศตวรรษที่ 21 ฉลาดใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สู่การปฏิบัติ “ระเบิดจากข้างใน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มีเป้าหมายที่สำคัญและชัดเจน คือ “คุณภาพผู้เรียน 3R8C” มีความสำนึกรู้ ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM : School Based Management) ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (SBM : Student Based Management) เน้นห้องเรียนคุณภาพ Active Learning ให้ความสำคัญต่อความประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัด (KPI) อย่างเป็นรูปธรรม สามารถควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ด้วยกระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA มีการเทียบเคียงและสร้างเครือข่ายการศึกษา กำกับด้วยหลักธรรมาภิบาล กระบวนการปฏิบัติงาน (OBECQA) เชื่อมโยงกับอนาคตประเทศไทยสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

โรงเรียนจระเข้วิทยายนใช้นวัตกรรม JORAKHE MODEL เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

ผ่านแนวคิดการบริหารจัดการแบบองค์รวม (Whole School Approach) พร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกมิติ

การบริหารโรงเรียนด้วยนวัตกรรม JORAKHE MODEL เริ่มต้นด้วยการวางเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งเน้นการติดตามและประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ โรงเรียนยังปลูกฝังค่านิยม "อยู่อย่างพอเพียง" ให้แก่ผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการพัฒนาด้านภาษาและการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โรงเรียนยังจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนากระบวนการสอนร่วมกัน นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษของครูตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) เพื่อยกระดับความสามารถทางภาษาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นพลเมืองโลก โรงเรียนการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลและเอื้ออาทร โรงเรียนกลายเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชุมชน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน

ผลลัพธ์ของการบริหารด้วยนวัตกรรม JORAKHE MODEL ทำให้โรงเรียนจระเข้วิทยายนมีระบบบริหารที่ชัดเจน นักเรียนได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีและมีทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อโลกยุคใหม่บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างมั่นคง อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสาม พบว่า ยังมีประเด็นที่โรงเรียนต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะทักษะชีวิตและอาชีพที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 พบว่า ครูยังขาดเทคนิคหรือการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ อีกทั้งจากการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า นักเรียน มีปัญหาทักษะชีวิตและอาชีพในด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ร้อยละ 34.23 ปัญหาด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ร้อยละ 31.65 ปัญหาด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ร้อยละ 28.23 ปัญหาด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ร้อยละ 23.18 และด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ร้อยละ 22.48 ตามลำดับ (โรงเรียนจระเข้วิทยายน, 2561) โรงเรียนจึงควรเร่งพัฒนารูปแบบบริหารการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ และความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เพื่อให้ผู้เรียนพร้อมเผชิญกับความท้าทายและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**1. งานวิจัยในประเทศ**

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้

เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานด้วยวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) พัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 600 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และกลุ่มที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพโดยเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือ ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.72 วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามลำดับ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า $\chi 2$ = 587.01, ค่า P-value = 0.00, df = 240, CFI = 0.99, GFI = 0.93, AGFI=0.90, ค่า RMSEA = 0.049) ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ 3) รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ 8 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนองค์การ มี 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การนำองค์การมีขั้นตอนคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การจัดการองค์การมี 2 ขั้นตอน คือการจัดโครงสร้างองค์การและการมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และ 4) การควบคุมองค์การมี 2 ขั้นตอนคือ การตรวจสอบและประเมินผลและการปรับปรุงและพัฒนา โดยภาพรวมของรูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ศิธาชัย ศรีอุดม (2557) ได้วิจัยเรื่อง พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการศึกษาสภาพการบริหารงานจากสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 แห่ง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และ 3) การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลไปใช้ โดยการสัมมนารับฟังความคิดเห็นจากนักการศึกษา สังกัดเทศบาล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คณะกรรมการการบริหารการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และเครือข่ายการเรียนรู้ 2) กระบวนบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning: P) การจัดองค์การ (Organizing: O) การนำ (Leading: L) การควบคุม (Controlling: C) โดยมีการจูงใจ (Motivating: M) เป็นกลไกขับเคลื่อนทุกขั้นตอน 3) ผลผลิต ประกอบด้วยคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะอาชีพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลมีความเหมาะสมนักการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา พนักงาน ครู มีความเห็นว่าการนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎี ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม โดยมีแหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการวิจัย และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 โรงเรียน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหาร การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้การวิเคราะห์ Modified Priority Needs ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย (1) รูปแบบการบริหาร

โรงเรียน 6 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบทางการ รูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย รูปแบบการบริหารแบบกำกวม และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม โดยใช้องค์ประกอบในการจำแนกรูปแบบ ได้แก่ ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ ธรรมชาติของโครงสร้าง การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก แบบของภาวะผู้นำ และรูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง 2) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอน ได้แก่ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ 3) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (CAR) ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การประเมินเพื่อพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษานักเรียนที่มีปัญหาและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน 2) สภาพปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (f = 143) รูปแบบการบริหารแบบทางการ (f = 75) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (f = 74) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (f = 41) รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย (f = 6) และรูปแบบการบริหารแบบกำกวม (f = 4) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์เป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (f = 136) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (f = 92) รูปแบบการบริหารแบบทางการ (f = 73) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (f = 34) รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย (f = 5) และรูปแบบการบริหารแบบกำกวม (f = 3) ตามลำดับ และ 3) รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “รูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการบูรณาการรูปแบบการบริหารแบบกำกวมและแบบวัฒนธรรม” ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน ได้แก่ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการและความสำคัญ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (4) องค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าประสงค์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม โครงสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม แบบของผู้นำ และแบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (5) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ (6) ปัจจัยความสำเร็จ และ (7) ประโยชน์ที่ได้รับ

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 โรงเรียน เครื่องมือ คือ แบบประเมินและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายและเทคนิค $PNI_{Modified}$ ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

วิรัตน์ แก้วสุด และคณะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีวิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศ 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศไปใช้ และ 4) การประเมินผลรูปแบบการนิเทศ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 25 โรงเรียน ครูจำนวน 125 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ 1) รูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ 2) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC 3) แบบประเมินความสามารถด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC 4) แบบประเมินความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC 5) แบบประเมินความสามารถด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC และ 6) แบบประเมินผลงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test) แบบ 2 กลุ่มสัมพันธ์กันและแบบกลุ่มเดียวเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการนิเทศ และ การวัดผลประเมินผล กระบวนการนิเทศ 5 ขั้น คือ (1) การวางแผนการนิเทศ (2) การเตรียมการนิเทศ (3) การปฏิบัติการนิเทศ (4) การวัดประเมินผลการนิเทศ และ (5) การรายงานผลการนิเทศ และ 2) ผลการใช้

รูปแบบการนิเทศ พบว่า 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC หลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศและสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ความสามารถด้านการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning ที่เน้นกระบวนการ PLC อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสามารถด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC อยู่ในระดับมากที่สุดและสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) ครูมีผลงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC อยู่ในระดับดีเยี่ยม

อำนาท เหลือน้อย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีระเบียบวิธีวิจัยคือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 680 คน จากแบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน 2) รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ โดยรูปแบบมีความเหมาะสมและคู่มือรูปแบบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินรูปแบบโดยรวมมีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ยุพยง วุ้นวงษ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียน การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อสร้างและประเมินกลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สอบถามนักเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 75 คน สอบถามครู จำนวน 14 คน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 71 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ จำนวน 9 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตอนที่ 3 ประเมิน

กลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยการทดสอบแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา มี 10 ทักษะ ได้แก่ การตัดสินใจและแก้ปัญหาการคิดสร้างสรรค์และการ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การรู้จักตนเองและการเข้าใจผู้อื่นการควบคุมอารมณ์และการเอาชนะความกดดัน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การริเริ่มและการชี้นำตนเอง ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การมีผลงานและความรับผิดชอบและภาวะผู้นำและหน้าที่รับผิดชอบ โดยทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหากับการริเริ่มและการชี้นำตนเองมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด 2) กลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาด้านการตัดสินใจ การแก้ปัญหาการริเริ่มและการชี้นำตนเอง มี 3 กลยุทธ์หลัก คือ (1) การเสริมสร้างความตระหนักการพัฒนาทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาทักษะการริเริ่มและการชี้นำตนเองของนักเรียน (2) การเสริมสร้างและพัฒนาการยอมรับความเข้าใจในการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียน และ (3) การพัฒนาพฤติกรรมการพัฒนาการตัดสินใจและแก้ปัญหาการริเริ่มและการชี้นำตนเองของนักเรียน 3) กลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาด้านการตัดสินใจการแก้ปัญหา การริเริ่มและการชี้นำตนเองมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และ มีประโยชน์อยู่ในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา นกแก้ว (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 248 คน และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 368 คน ได้จากการกำหนดขนาดจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้สัมภาษณ์คือ รองผู้อำนวยการงานบริหารวิชาการและครูระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามการประเมินของครูและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สอดคล้องกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ตามการประเมินของครูพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ตามการประเมินของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ควรส่งเสริมนักเรียนในด้านที่นักเรียนสนใจให้รู้จักตนเอง พัฒนาทักษะความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการเข้าสังคม ส่งเสริมให้นักเรียนได้รู้จัก

เรียนรู้ถึงการเพิ่มผลผลิตให้มีคุณภาพในสังคมมุ่งพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งความรู้ ทักษะอารมณ์ ให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อตนเองเห็นคุณค่าในตนเองและรู้จักแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้ ส่งเสริมการมีคุณธรรมความรับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดผู้อื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานของผู้นำ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจและการสนทนากลุ่ม ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 โรงเรียน และเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู นำมาคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น และนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดของงานวิจัยสร้างจากกรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ กรอบแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรอบแนวคิดความไว้วางใจของคณะครูและกรอบแนวคิดคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากที่สุด ส่วนการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปหลักสูตร คุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครู โดยแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรและเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาหลักสูตร กลยุทธ์หลักที่ 2 ปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครูเพื่อให้เกิดคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบ Project-based Learning การจัดการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบพี่เลี้ยงและการจัดสรรเวลาให้เกิดพูดคุยสะท้อนคิดสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และกลยุทธ์หลักที่ 3 ยกระดับการวัดและประเมินผลคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยความไว้วางใจของคณะครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผล สร้างความร่วมมือร่วมใจของคณะครูสู่การวัดและประเมินผลผ่านโครงงานของนักเรียน และปรับทัศนคติของสังคมที่มีต่อการวัดและประเมินผลด้วยการแบ่งปันภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมุ่งพัฒนาผู้เรียน

กนิษฐา ทองเลิศ (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา 3) ยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมสานวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 451 คน ปีการศึกษา 2561 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 111 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 340 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และ แบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษามีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผลประเมินผล 2) ผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ3) ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาพบว่าก่อนการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาและองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ส่วนหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถาศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

วศินี รุ่งเรือง (2561) ได้ทำการวิจัย รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบศิลปะการสอนของครูและแนวทางการส่งเสริมศิลปะการสอนของครู 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนศรีสำโรงชนูปถัมภ์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในศิลปะการสอน แบบประเมินศิลปะการสอน และแบบบันทึกการเรียนรู้ ดำเนินการทดลอง จำนวน 26 ชั่วโมง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ศิลปะการสอนของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียน และมีแนวทางการส่งเสริมศิลปะการสอนของครู โดยการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยกระบวนการของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยการจัดกิจกรรมดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างการยอมรับร่วมกัน ระยะที่ 2 การสร้างความรู้สู่การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และระยะที่ 3 ปฏิบัติการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อศิลปะการสอน มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหาและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 2 การออกแบบและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ขั้นที่ 3 การสอนและสังเกตการสอนร่วมกัน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลและปรับปรุงร่วมกัน และขั้นที่ 5 การขยายผลการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการพัฒนาครู พบว่า ครูมีพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะการสอนหลังการพัฒนาสูงขึ้นจากก่อนการพัฒนา โดยรวมร้อยละ 71.58 มีศิลปะการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการสังเคราะห์ศิลปะการสอนของครูพบว่า ครูมีศิลปะในการเสริมแรงทางบวก การสร้างปฏิสัมพันธ์การสื่อสารกับผู้เรียน การเรียนรู้แบบร่วมมือ การสืบเสาะ การสร้างความสนใจผ่านการทดลอง การใช้เกมในการเรียนรู้ การจัดกลุ่ม การใช้เทคนิค Snowball การใช้เทคนิค Brian Gym การใช้สื่อใกล้ตัว และการใช้สื่อที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ และผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบมีความเห็นว่ารูปแบบช่วยพัฒนาศิลปะการสอนของครูที่สูงขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นและครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และรูปแบบมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระยะเวลาในการพัฒนาในการให้ความรู้เรื่องศิลปะการสอนแก่ครู และในขั้นการออกแบบและพัฒนาบทเรียนร่วมกันมากขึ้นและปรับปรุงการจัดกลุ่ม PLC โดยการแบ่งครูตามระดับชั้นในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเพื่อให้มีบริบทของปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ใกล้เคียงกัน

วราภรณ์ วงษาปัน (2561) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพบริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาการ

พัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มเป้าหมาย คือ ครู จำนวน 6 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน นักเรียนจำนวน 12 คน และผู้ปกครอง จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วนำเสนอการวิจัยโดยวิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพบริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เป็นโรงเรียนวิถีพุทธที่บูรณาการการเรียนรู้ในวันสำคัญต่าง ๆ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) จึงทำให้โรงเรียนบ้านแม่จ้องประสบความสำเร็จตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธต่อมาคณะครูได้เข้ารับการอบรมโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ได้นำความรู้ที่ได้มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่บูรณาการในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง 2) การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้นำกระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และ จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ จัดตารางเวลาให้ครู สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง ของวันอังคาร เวลา 14.00-16.00 น. โดยให้ครูนำประเด็นที่เป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมานำเสนอที่ประชุม จากนั้นให้ครูที่ประสบความสำเร็จเล่าถึงวิธีการแก้ปัญหาในประเด็นนั้น ทุกคนฟังอย่างตั้งและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ สำหรับครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนเข้าสู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งทางโรงเรียนบ้านแม่จ้องได้นำกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของชาริณี ตรีวรัญญู (2559) ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนไว้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (See) และขั้นที่ 3 ขั้นสะท้อนผล (Reflect) มาประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษาโดยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้กับตนเองที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 จากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายจนนักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**2. งานวิจัยต่างประเทศ**

Rosefsky Saavedra, Anna (2010) ได้ศึกษา ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะ 9 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ครูต้องตั้งหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานที่สำคัญที่สะท้อนถึงตัวผู้เรียนและครู การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกสาขาทั้งวิชาที่เกี่ยวกับท้องถิ่น ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ สังคม คณิตศาสตร์ และศิลปะ พัฒนาทักษะความคิด ผู้เรียนควรพัฒนาทักษะการคิดขั้นต่ำและขั้นสูงไปพร้อม ๆ กัน ส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ สอนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างไม่มีข้อจำกัด การสร้างทางเลือกที่สามารถอธิบายสิ่งที่มีความเข้าใจที่ผิดการทำงานเป็นทีมสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

Kristen Kereluik, Punya Mishra, Chris Fahnoe, Luara Terry (2013) ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อความรู้ของครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ความรู้ที่มีส่วนสำคัญสำหรับความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วย การใช้ตัวเลข ทักษะความสามารถด้านการอ่านและเขียนและทักษะการเรียนรู้ข้ามสาระ ด้านที่ 2 ความรู้ด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วย ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ และการสื่อวารและการทำงานร่วมกันและด้านที่ 3 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ทักษะด้านจริยธรรม อารมณ์และความตระหนักและความสามารถทางวัฒนธรรม

Bayar (2014) ได้ทำการวิจัย องค์ประกอบของกิจกรรมพัฒนาประสิทธิผลความเชี่ยวชาญในรูปแบบข้อสัญญาทัศนคติของครู จากการศึกษาครูประถมศึกษาในเมืองใหญ่ของประเทศตุรกีพบว่าความพร้อมในการทำงานของครูสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในการสอน จากการศึกษาเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ และการรวบรวมข้อมูล พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญ คือ 1) ความต้องการคงอยู่ของอาชีพครู 2) ความต้องการคงอยู่ของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ของครูในการออกแบบ/วางแผนกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญ 4) กิจกรรมที่เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม 5) ระยะเวลาของความตกลง และ 6) ครูผู้มีคุณภาพสูง

Sclafani (2015) ได้เขียนบทความเรื่อง การคัดเลือกครูอย่างรอบคอบของประเทศสิงคโปร์ (Singapore choose Teachers carefully) สิงคโปร์เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการคัดสรรครู ทั้งนี้สิงคโปร์มีแนวทางผลักดันให้การศึกษาประสบความสำเร็จ คุณภาพของการสอบแบบ มืออาชีพเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของระบบการศึกษาสิงคโปร์ มีหน่วยงานสถาบันการศึกษานานาชาติ (National Institute for Education – NIE) ซึ่งทำงานขึ้นตรงกับกระทรวงศึกษาธิการและทำหน้าที่พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรฝึกหัดครู เป็นหลักสูตรครูระดับปริญญาตรีและเพื่อพัฒนาครูเป็นครูมืออาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ที่จะเป็นครูจะเลือกจากผู้ที่มีผลการเรียนค่อนข้างสูงในชั้นปีสุดท้าย เกรด 12 ไม่เกิน 3 ลำดับแรกเข้ามาสมัครเป็นครู ภายหลังจากผ่านการสัมภาษณ์สังเกตการควบคุมอารมณ์ ความรับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะเรียน มีทักษะการสื่อสารเพื่อเป็นครูที่ดีเข้าเป็นนักศึกษาครู ผู้เข้าศึกษาวิชาครูจะได้การสนับสนุนและ

ผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา เนื้อหาที่เรียนจะครอบคลุมสาขาทางศึกษาศาสตร์ การแนะแนวและการพัฒนาบุคลิกภาพว่าที่ครูจะต้องเข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาที่หลากหลายชุมชน โดย NTE จะมีบทบาทในการสนับสนุนให้คำแนะนำการทำงานและการฝึกประสบการณ์

กระบวนการรับครูเข้าสู่ตำแหน่งจะมีการเตรียมตัวครูตั้งแต่ปีแรกของการปฏิบัติงาน โดยครูจะใช้เวลา ร้อยละ 80 ในการศึกษางาน และเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม เตรียมการทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยครูที่ปฏิบัติงานเดิมจะทำในบทบาทพี่เลี้ยงและคอยให้คำแนะนำ หลังจากนั้นจึงจะเริ่มปฏิบัติงานสอนในบทบาทหน้าที่ครู

ระบบการบริหารอาชีพของสิงคโปร์จะพัฒนาภายใต้ความต้องการของนักเรียนและครู ซึ่งครูในสิงคโปร์เป็นอาชีพที่มีการแข่งขันมากและครูที่มีความสามารถส่วนหนึ่งเกษียณระหว่าง ปี ค.ศ. 1960-1970 (พ.ศ.2503-2513) ทำให้เกิดแนวคิดในการเก็บรักษาคนที่มีคุณภาพในระบบ จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการวางแผนอาชีพและเส้นทางสู่ครูมืออาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาไว้ 3 เป้าหมาย คือ

1. เป้าหมายการสอน (Teaching Track) ครูจะทำหน้าที่ในชั้นเรียนและพัฒนาสู่ครูผู้เชี่ยวชาญ

2. เป้าหมายภาวะผู้นำ (Leadership Track) ครูจะต้องอยู่ในบทบาทเป็นผู้นำทั้งในโรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการ

3. เป้าหมายพิเศษ (Special Track) ครูจะมีส่วนร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและกลายเป็นแกนหลักที่แข็งแรงที่มีลักษณะพิเศษลุ่มลึกในความรู้และความสามารถทางทักษะที่จะผลักดันสิงคโปร์ให้ไปสู่การเป็นผู้นำ

นอกจากนี้สิงคโปร์ยังกำหนดสมรรถนะพื้นฐานทางความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพทางอาชีพที่จะนำไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ นั้น กระบวนการส่งเสริมประกอบด้วยสมรรถนะการวางแผน (Performance Planning) สมรรถนะการให้คำแนะนำ (Performance Coaching) และสมรรถนะการประเมิน (Performance Evaluation) รายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะการวางแผน (Performance Planning) ครูจะเริ่มต้นจากการประเมินตนเองและพัฒนาเป้าหมายการสอน สร้างนวัตกรรมของเครื่องมือและพัฒนาตนเองที่โรงเรียนพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และพัฒนารายบุคคลในการกำหนดเป้าหมายนี้จะต้องมีการอภิปรายทำความตกลงร่วมกับทีมบริหาร จนเป็นตัวชี้วัดของแต่ละบุคคล

สมรรถนะการให้คำแนะนำ (Performance Coaching) จะทำบทบาทให้คำแนะนำช่วยเหลือระหว่างการปฏิบัติงานระหว่างปีการศึกษา

สมรรถนะการประเมิน (Performance Evaluation) จะช่วยประเมินงานเมื่อสิ้นปีเพื่อเลื่อนไปสู่ระดับต่อไป บนพื้นฐานของแนวโน้มการประมาณศักยภาพ (Current Estimated Potential-CEP) ผู้ที่ทำบทบาทประเมินศักยภาพปัจจุบันจะเป็นทีมงานอาวุโสซึ่งต้องเคยปฏิบัติงานและสังเกตการปฏิบัติงาน ดูแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

สิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านแนวทางและโครงการที่หลากหลาย เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลสวัสดิการของครูในระยะ

ยาว ส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับและเติบโตในสายอาชีพ ผ่านการใช้เทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างระบบพี่เลี้ยงและแหล่งสนับสนุนทั้งในโรงเรียนและออนไลน์ เพื่อให้ครูได้รับคำแนะนำและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการสร้างโอกาสในการเพิ่มวุฒิการศึกษาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการเข้ารับตำแหน่งพิเศษในกระทรวง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับวิธีวิจัยและพัฒนา (R&D) การบริหารจัดการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนารูปแบบ และทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**




**ภาพประกอบที่ 6** กรอบแนวคิดในการวิจัย

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

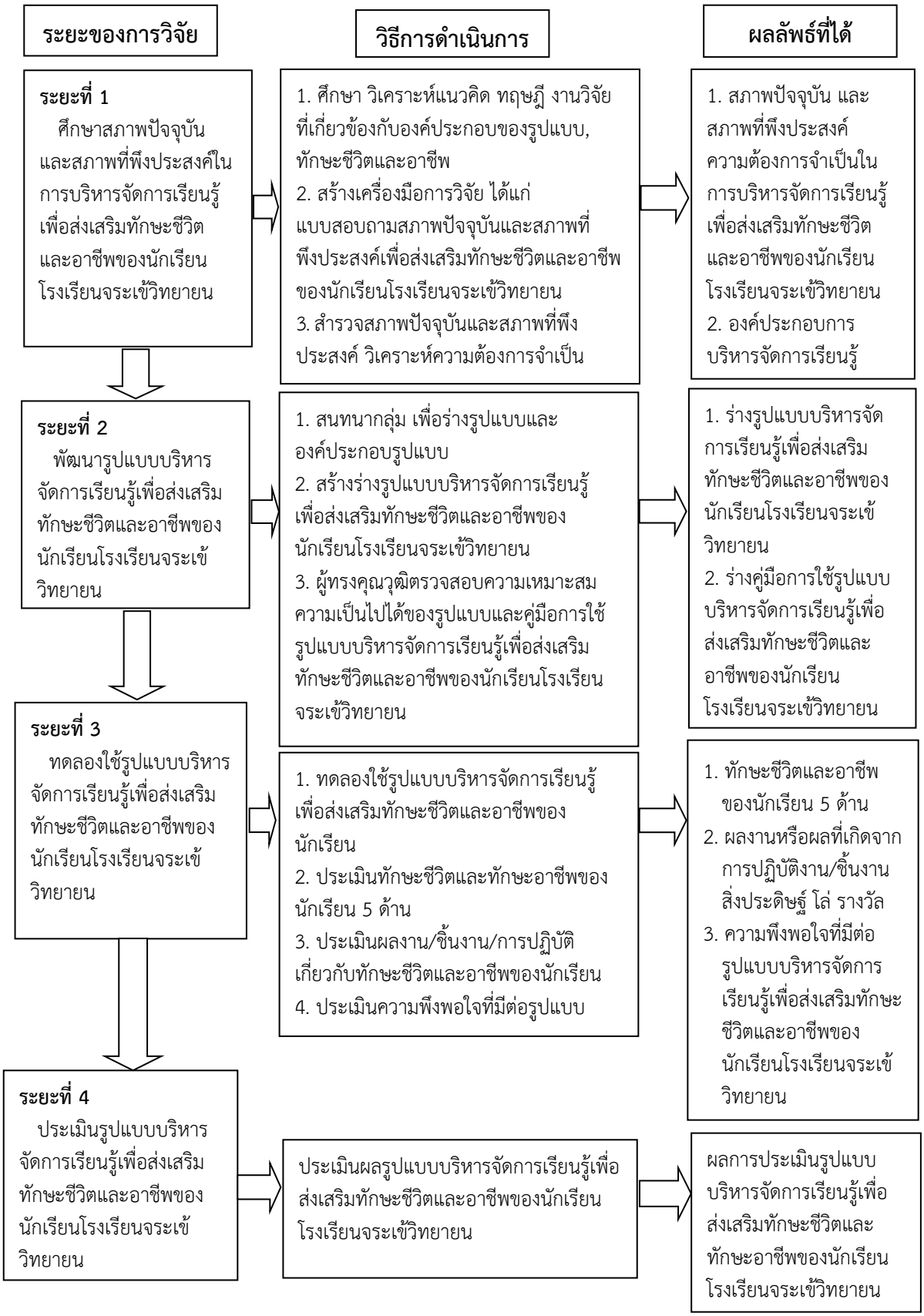
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

มีวิธีดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดแต่ละระยะตามภาพประกอบที่ 7 ดังนี้




**ภาพประกอบที่ 7** วิธีดำเนินการวิจัย

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**1.1 ประชากร**

ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 รวมจำนวนทั้งหมด 42 คน

**1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**1.3 ขั้นตอนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ**

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน หลักการสร้างแบบสอบถามและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการโดยการสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้รางกรอบแนวคิดร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

1.3.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

1.3.4 จัดทำร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม 2) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยจำแนกแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีลักษณะเป็น

แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) คือ (ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2543)

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3.5 นำร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และเที่ยวตรงของเนื้อหา (Content Validity) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ข้อคำถามของแบบสอบถามว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ (สมนึก ภัททิยธนี, 2553) ดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1
เห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ. ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ดร. ศิริชัย วงศ์พุฒ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
3. ดร. อดุลย์เดช ฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน
4. ผศ. ดร. วิทูล ทาชา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
5. นายสมนึก ทองคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมโธ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

จากนั้นนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับการแสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเหมาะสม

1.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนที่มีสภาพบริบทใกล้เคียงกันกับโรงเรียนจระเข้วิทยายนในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน คือ โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach, 1990) ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ในภาพรวมมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.973

1.3.7 ได้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 50 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| | |
|---|---|
| 1. ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 9 ข้อ |
| 6. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 8 ข้อ |

**1.4 การดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน กับกลุ่มประชากร ประกอบด้วย ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการ-สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) รวมจำนวนทั้งหมด 42 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 10-30 เมษายน 2562

**1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

1.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องเป็นการประเมินผลต่าง (Gap Analysis) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) โดยใช้สูตร

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง
D แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ $PNI_{Modified}$ ในแต่องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยค่า $PNI_{Modified}$ มากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากกว่าค่า $PNI_{Modified}$ น้อยจึงกำหนดเกณฑ์ในการเลือกค่า $PNI_{Modified}$ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่าครึ่งหนึ่งของความต้องการจำเป็น ดังนั้นจึงให้ความสำคัญในการนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา

1.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

2.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อกำหนดโครงร่างรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู จำนวนรวมทั้งหมด 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์และความรู้ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน มาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์บริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารการศึกษากลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้มีประสบการณ์และความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

**2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.2.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยกร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

2.2.2 ร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

2.2.3 ร่างคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

2.2.4 แบบสอบถามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**2.3 ขั้นตอนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ**

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยกร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีประเด็นที่คณะกรรมการยกร่างรูปแบบต้องพิจารณา มี 3 ประเด็น ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพดังนี้

2.3.1.1 จัดทำร่างประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์และความรู้ด้านการบริหาร มาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์บริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อตรวจสอบระหว่างจุดมุ่งหมายของการสนทนากลุ่มและข้อคำถาม รวมถึงการใช้ภาษาในการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) ดร.ศิริชัย วงศ์พุฒ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

3) ดร.อดุลย์เดช ฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน

4) ผศ.ดร.วิทูล ทาชา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

5) นายสมนึก ทองคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมโธ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.3.1.2 สนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ว่าควรมีการเพิ่มหรือตัดทอนประเด็นใดบ้าง

2.3.1.3 ดำเนินการสร้างเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้คณะกรรมการยกร่างคู่มือการใช้รูปแบบได้แสดงทัศนะ และร่วมกันระดมสมองในการยกร่างคู่มือการใช้รูปแบบ

2.3.1.4 แบบบันทึกสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจคุณภาพของเครื่องมือ พิจารณาความเหมาะสมเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษาและความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำไปหาค่าดัชนี

ความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

2.3.2 ร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพ ดังนี้

2.3.2.1 โดยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 พิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำมาจัดทำร่างรูปแบบ และนำเอาข้อมูลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด และทฤษฎี สำหรับการยกร่างรูปแบบโดยยึดหลักการสร้างร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในระยะที่ 1 และนำผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาออกแบบร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ยึดหลักการพัฒนารูปแบบของ Wiler (1986); บุญชม ศรีสะอาด (2553); และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) คือ การวิเคราะห์หลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบโดยการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบและการปรับปรุง ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

หลักการ หลักการของรูปแบบเป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ หลักการของรูปแบบจะเป็นตัวชี้นำการกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงานในรูปแบบ

วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของรูปแบบเป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ

กระบวนการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบเป็นส่วนที่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติในขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม 2) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลของรูปแบบเป็นส่วนที่ประเมินถึงประสิทธิผลของรูปแบบ

2.3.2.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพิจารณาพิจารณาความเหมาะสมเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษาและความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ถือว่าร่างรูปแบบมีความสอดคล้องเหมาะสม

2.3.2.3 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้มีประสบการณ์และความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถามประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) ดร.วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2) นายศุภกิจ สานุสัตย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขามแก่นนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

3) ดร.คมสันต์ ชุมอภัย ผู้อำนวยการโรงเรียนภูเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

4) นายวิไลศักดิ์ วรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแพศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

5) ดร.ทวีศักดิ์ สมนอก ผู้อำนวยการโรงเรียนแวงน้อยศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

6) ว่าที่ร้อยเอก ดร.ทิณกรณ์ ภูโทถ้ำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบัวแก้ววิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

7) นายธำรง ชื่นนิรันดร์ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนชุมแพศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.3.3 ร่างคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพดังนี้

2.3.3.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อนำมากำหนดประเด็น ขอบข่าย รายละเอียดโครงร่างเนื้อหาคู่มือ ประกอบด้วย คำชี้แจง ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ แนวทางการดำเนินงาน และบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (วิยะดา ธนสรรวนิช, 2558)

2.3.3.2 จัดทำคู่มือประกอบการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความชัดเจน เมื่อนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง คำแนะนำในการใช้รูปแบบ โดยคู่มือประกอบการใช้รูปแบบประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

คำชี้แจงคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

วัตถุประสงค์และประโยชน์ของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ตอนที่ 1 ความเป็นมา

ตอนที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- แนวคิดในการบริหารจัดการเรียนรู้
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- การส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ
- บทบาทของครู
- บทบาทของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย

- หลักการ
- วัตถุประสงค์
- กระบวนการดำเนินงาน
- การวัดและประเมินผล

ตอนที่ 4 การนำรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนไปใช้ ด้วยกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 นโยบายและเป้าหมายร่วม
ขั้นตอนที่ 2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู
ขั้นตอนที่ 3 โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
ขั้นตอนที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้

- การวัดผลประเมินผล
- เครื่องมือประเมินผล

2.3.3.3 ผู้วิจัยนำร่างคู่มือการใช้รูปแบบเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพิจารณาพิจารณาความเหมาะสมเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษาและความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ถือว่า (ร่าง)คู่มือการใช้รูปแบบมีความสอดคล้อง เหมาะสม

2.3.3.4 ผู้วิจัยนำร่างคู่มือการใช้รูปแบบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างคู่มือการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

2.3.4 แบบสอบถามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยใช้แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบสอบถามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ จำแนกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กำหนดให้เลือกประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็น 3 ระดับ คือ เหมาะสม ไม่แน่ใจ และควรแก้ไข

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพ ดังนี้

2.3.4.1 ศึกษาหลักการและแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.3.4.2 สร้างแบบสอบถามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.3.4.3 นำแบบสอบถามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเสนอผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพิจารณาพิจารณาความเหมาะสมเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษาและความสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

**2.4 การดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม 2562 และเก็บรวบรวมข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 1-20 พฤษภาคม 2562 ปีการศึกษา 2562

**2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 29 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 434 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างจากประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 29 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 204 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็น

3.1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 204 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักเรียน หลังจากนั้นนำกลุ่มตัวอย่างมาสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนในการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน เนื่องจากประชากรในแต่ละชั้น มีจำนวนไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 204 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น (บุญมี พันธุ์ไทย, 2557) โดยใช้สูตร

$$n_k = \frac{nN_k}{N}$$

$n_k$ แทน จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม
n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$N_k$ แทน จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม
N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

ดังนั้น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งมีประชากร จำนวน 434 คน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**ตารางที่ 3** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

| ระดับชั้น | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|
| นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 | 102 | 48 |
| นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 | 81 | 38 |
| นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 | 54 | 25 |
| นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 | 108 | 51 |
| นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 | 39 | 10 |
| นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 | 50 | 24 |
| **รวม** | **434** | **204** |

3.1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู)

**3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

3.2.1 แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวนทั้งหมด 28 ข้อ โดยประเมินระดับพฤติกรรมของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว จำนวน 7 ข้อ
2) ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง จำนวน 4 ข้อ
3) ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม จำนวน 5 ข้อ
4) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด จำนวน 7 ข้อ
5) ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

3.2.2 แบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีลักษณะเป็นแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลงานหรือชิ้นงาน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับคุณภาพ 4 ระดับ คือ ดีมาก (ให้ 4 คะแนน) ดี (ให้ 3 คะแนน) พอใช้ (ให้ 2 คะแนน) และปรับปรุง (ให้ 1 คะแนน) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว จำนวน 3 ข้อ
2) ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง จำนวน 3 ข้อ
3) ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม จำนวน 3 ข้อ
4) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด จำนวน 3 ข้อ
5) ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ

3.2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 4 ข้อ |

**3.3 ขั้นตอนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ**

3.3.1 แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบด้านทักษะชีวิตและอาชีพ

3.3.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำร่างแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามกรอบเนื้อหาที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จำนวน 28 ข้อ

3.3.1.3 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบประเมินตามองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2553) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.3.1.4 ปรับปรุงร่างแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป

3.3.1.5 นำแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พร้อมคู่มือการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและนักเรียน โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีสภาพบริบทใกล้เคียงกันกับโรงเรียนจระเข้วิทยายนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ครู จำนวน 10 คน นักเรียน จำนวน 20 คน รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach, 1990) ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ในภาพรวมมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.836

3.3.1.6 เมื่อได้แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 28 ข้อ

3.3.2 แบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ

3.3.2.2 นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำร่างแบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามนิยามศัพท์เฉพาะทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scales) ได้แก่ ดีมาก (4 คะแนน) ดี (3 คะแนน) พอใช้ (2 คะแนน) และ ปรับปรุง (1 คะแนน) จำนวน 15 ข้อ

3.3.2.3 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นประเด็นการประเมินตามองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง(index of item objective congruence: IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2553) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.3.2.4 ปรับปรุงร่างแบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป

3.3.2.5 นำแบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ไปทดลองใช้ (Try Out) นักเรียน โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีสภาพบริบทใกล้เคียงกันกับโรงเรียนจระเข้วิทยายนในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักเรียน จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach, 1990) ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินที่นำไปทดลองใช้ในภาพรวมมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.784

3.3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.3.3.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างข้อคำถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเทคนิค วิธีการสร้างแบบประเมิน

3.3.3.2 จัดทำร่างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales)

3.3.3.3 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามความพึงพอใจในขั้นตอนนี้ใช้การ

วิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า (index of item objective congruence : IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2553) ของแบบประเมินเป็นรายข้อโดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.3.3.4 ปรับปรุงการใช้ภาษาให้ถูกต้องและกระชับและปรับคำถามคำตอบให้คลอบคลุมบริบทที่ศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์

3.3.3.5 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีสภาพบริบทใกล้เคียงกันกับโรงเรียนจระเข้วิทยายนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 20 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach, 1990) ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ในภาพรวมมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.864

3.3.3.6 ได้แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 24 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| | |
|---|---|
| 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 4 ข้อ |

**3.4 การดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล**

3.4.1 ดำเนินการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว วัดสองครั้ง (One Group Pretest - Posttest Design) เวลาที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ในปีการศึกษา 2562 ใช้เวลา 1-2 สัปดาห์ โดยครูประจำวิชาเป็นผู้ประเมินนักเรียนรายบุคคลในระดับชั้นที่ตนเองสอน โดยเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพระหว่างก่อนกับหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียน จำนวน 204 คน

3.4.2 ดำเนินการประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 ใช้เวลา 1-2 สัปดาห์ ในเดือนมีนาคม 2563 ในการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน

จระเข้วิทยายน แล้วประเมินประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโดยครูประจำรายวิชาเป็นผู้ประเมินนักเรียนรายบุคคลในระดับชั้นที่ตนเองสอน

3.4.3 ดำเนินการสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบหลังการใช้รูปแบบ กับ ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) รวมจำนวนทั้งหมด 42 คน ในปีการศึกษา 2562 ใช้เวลา 1-2 สัปดาห์ ในเดือนมีนาคม 2563

**3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ/ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ/ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ/ความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ/ความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ/ความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 วิเคราะห์คะแนนพัฒนาการ โดยประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบเปรียบเทียบกัน (อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557)

3.5.3 วิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลการประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยประเมินพฤติกรรมของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพทั้ง 5 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวมจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลงาน/ชิ้นงาน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับคุณภาพ 4 ระดับ คือ ดีมาก (ให้ 4 คะแนน) ดี (ให้ 3 คะแนน) พอใช้ (ให้ 2 คะแนน) และปรับปรุง (ให้ 1 คะแนน) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

ได้คะแนน 10-12 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก

ได้คะแนน 7-9 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับดี

ได้คะแนน 4-6 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับพอใช้

ได้คะแนน 0-3 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับปรับปรุง

**ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**4.1 ประชากร**

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ครู จำนวน 29 คน ของโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562

**4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

แบบประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม ของรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เป็นคำถามแบบปลายเปิด

**4.3 ขั้นตอนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ**

4.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม

4.3.2 สร้างแบบประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม จำแนกเป็น ด้านความเป็นประโยชน์ จำนวน 8 ข้อ ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 8 ข้อ และด้านความเหมาะสม จำนวน 7 ข้อ รวมข้อประเมินทั้งหมด 23 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3.3 นำแบบประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่สร้างขึ้น ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เกณฑ์

ในการพิจารณาคือค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) กำหนดคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้วย +1, 0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคลองกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจวา ขอคำถามนั้นสอดคลองกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคลองกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC≥0.50 หมายความว่า ออคำถามนั้นสอดคล่องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ค่า IOC<0.50 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่ตรงและไม่สอดคล้องเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่นำไปใช้ได้

4.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินรูปแบบตามข้อเสนแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**4.4 การดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล**

ประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนกับครูทุกคนของโรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 29 คน เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน 2563

**4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

4.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ในตอนที่ 1 ของแบบประเมินรูปแบบมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลระดับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ ดังนี้

**1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** มีดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) หาได้จากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูล หาได้จากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

1.2.1 ค่าเฉลี่ยของประชากร

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ คือ ค่าเฉลี่ยของประชากร

∑X คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N คือ จำนวนคนทั้งหมด

1.2.2 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum X$ คือ ผลบวกของข้อมูลทุกค่า

n คือ จำนวนคนทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Variation) หาได้จากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

1.3.1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ $\sigma$ คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

∑ คือ ผลรวม

μ คือ ค่าเฉลี่ยประชากร

N คือ จำนวนคนทั้งหมด

1.3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มตัวอย่าง

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \overline{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum$ แทน ผลบวกหรือผลรวม
X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัว
$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
N แทน จำนวนคนทั้งหมด

**2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หาได้จากสูตร ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา ($\alpha$ - Coefficient) ของครอนบราค ใช้สูตร ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ $\alpha$ แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
$S_t^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบและนำรูปแบบไปทดลองใช้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| $\bar{X}$, $\mu$ | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D., $\sigma$ | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| N | แทน | ประชากร |
| n | แทน | กลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล |
| $PNI_{Modified}$ | แทน | ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) |

## ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ระยะที่ 4 ผลประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 จำแนกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการสอบถามความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ประกอบด้วย ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) รวมจำนวนทั้งหมด 42 คน ในปีการศึกษา 2562 ดังนี้

**ตารางที่ 4** จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

(N=42)

| ข้อมูลทั่วไป | รายละเอียด | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| เพศ | ชาย | 18 | 42.86 |
| | หญิง | 24 | 57.14 |
| สถานภาพ | ครู | 29 | 69.05 |
| | คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 13 | 30.95 |
| ระดับการศึกษา | น้อยกว่าปริญญาตรี | - | - |
| | ปริญญาตรี | 26 | 61.90 |
| | ปริญญาโท | 16 | 38.10 |
| | ปริญญาเอก | - | - |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีสถานภาพครู จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 69.05 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 และมีระดับการศึกษาการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(N=42)

| การบริหารจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | | |
| 1. นโยบายและเป้าหมายร่วม | 3.04 | 0.23 | ปานกลาง | 4.76 | 0.18 | มากที่สุด | 0.565 | 3 |
| 2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 3.05 | 0.27 | ปานกลาง | 4.74 | 0.17 | มากที่สุด | 0.554 | 5 |
| 3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 3.11 | 0.22 | ปานกลาง | 4.76 | 0.18 | มากที่สุด | 0.533 | 6 |
| 4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 2.91 | 0.24 | ปานกลาง | 4.68 | 0.20 | มากที่สุด | 0.608 | 1 |
| 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 3.02 | 0.22 | ปานกลาง | 4.70 | 0.15 | มากที่สุด | 0.556 | 4 |
| 6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 2.89 | 0.25 | ปานกลาง | 4.56 | 0.24 | มากที่สุด | 0.577 | 2 |
| **โดยรวม** | **3.00** | **0.21** | **ปานกลาง** | **4.70** | **0.17** | **มากที่สุด** | **0.566** | **-** |

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.00, $\sigma$ = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.11, $\sigma$ =0.22) รองลงมาคือ การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.05, $\sigma$ = 0.27) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.89, $\sigma$ = 0.25)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.70, $\sigma$ = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.18) รองลงมา คือ นโยบายและเป้าหมายร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.18) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.56, $\sigma$ = 0.24)

ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการเป็นการประเมินผลต่าง (Gap Analysis) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมเท่ากับ 0.566 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (0.608) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ (0.577) นโยบายและเป้าหมายร่วม (0.565) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (0.556) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู (0.554) และโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ (0.533)

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

(N=42)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | | |
| 1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | 3.06 | 0.67 | ปานกลาง | 4.68 | 0.46 | มากที่สุด | 0.534 | 6 |
| 2. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ | 2.95 | 0.58 | ปานกลาง | 4.75 | 0.49 | มากที่สุด | 0.610 | 2 |
| 3. ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง | 3.21 | 0.60 | ปานกลาง | 4.86 | 0.51 | มากที่สุด | 0.509 | 7 |
| 4. กำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน | 3.08 | 0.61 | ปานกลาง | 4.73 | 0.51 | มากที่สุด | 0.535 | 5 |
| 5. จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 3.11 | 0.51 | ปานกลาง | 4.83 | 0.49 | มากที่สุด | 0.553 | 4 |
| 6. จัดทำกรอบงบประมาณที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ | 2.98 | 0.69 | ปานกลาง | 4.82 | 0.50 | มากที่สุด | 0.617 | 1 |
| 7. จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 2.89 | 0.68 | ปานกลาง | 4.65 | 0.50 | มากที่สุด | 0.608 | 3 |
| **โดยรวม** | **3.04** | **0.23** | **ปานกลาง** | **4.76** | **0.18** | **มากที่สุด** | **0.565** | |

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.04, $\sigma$ = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.21, $\sigma$ = 0.60) รองลงมาคือ จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.11, $\sigma$ =0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดทำแผนปฏิบัติการงาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.89, $\sigma$ = 0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.86, $\sigma$ = 0.51) รองลงมาคือ จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.83, $\sigma$ =0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.65, $\sigma$ = 0.50)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมเท่ากับ 0.565 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น ลำดับแรกคือ จัดทำกรอบงบประมาณที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (0.617) รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ (0.610)

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

(N=29)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | 3.03 | 0.63 | ปานกลาง | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ | 2.93 | 0.53 | ปานกลาง | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 7** (ต่อ)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 3. ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง | 3.21 | 0.68 | ปานกลาง | 4.83 | 0.38 | มากที่สุด |
| 4. กำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน | 3.07 | 0.65 | ปานกลาง | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด |
| 5. จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 3.14 | 0.52 | ปานกลาง | 4.90 | 0.41 | มากที่สุด |
| 6. จัดทำกรอบงบประมาณที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ | 2.93 | 0.65 | ปานกลาง | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| 7. จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 2.90 | 0.77 | ปานกลาง | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **3.03** | **0.25** | **ปานกลาง** | **4.77** | **0.20** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.03, $\sigma$ = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.21, $\sigma$ =0.68) รองลงมาคือ จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.14, $\sigma$ = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดทำแผนปฏิบัติการงาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.90, $\sigma$ = 0.77)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.90, $\sigma$ = 0.41) รองลงมาคือชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.83, $\sigma$ =0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.62, $\sigma$ = 0.49)

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

(N=13)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | 3.08 | 0.64 | ปานกลาง | 4.54 | 0.52 | มากที่สุด |
| 2. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ | 3.00 | 0.41 | ปานกลาง | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 3. ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง | 3.23 | 0.44 | ปานกลาง | 4.92 | 0.28 | มากที่สุด |
| 4. กำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน | 3.08 | 0.49 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 5. จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 3.15 | 0.38 | ปานกลาง | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| 6. จัดทำกรอบงบประมาณที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ | 3.08 | 0.64 | ปานกลาง | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| 7. จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 2.85 | 0.38 | ปานกลาง | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **3.04** | **0.16** | ปานกลาง | **4.74** | **0.15** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.04, $\sigma$ = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.23, $\sigma$ = 0.44) รองลงมาคือ จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.15,

$\sigma$ = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.85, $\sigma$ = 0.38)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.74, $\sigma$ = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.92, $\sigma$ = 0.28) รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.54, $\sigma$ = 0.52)

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

(N=42)

| ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | | |
| 1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน | 2.79 | 0.69 | ปานกลาง | 4.68 | 0.60 | มากที่สุด | 0.677 | 1 |
| 2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน | 3.21 | 0.67 | ปานกลาง | 4.85 | 0.65 | มากที่สุด | 0.510 | 7 |
| 3. ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน | 3.06 | 0.64 | ปานกลาง | 4.77 | 0.60 | มากที่สุด | 0.558 | 5 |
| 4. การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ | 3.13 | 0.76 | ปานกลาง | 4.80 | 0.49 | มากที่สุด | 0.533 | 6 |

**ตารางที่ 9** (ต่อ)

| ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. การสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกของชมรม สมาคมหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 2.96 | 0.56 | ปานกลาง | 4.71 | 0.49 | มากที่สุด | 0.591 | 3 |
| 6. การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | 3.09 | 0.67 | ปานกลาง | 4.86 | 0.50 | มากที่สุด | 0.572 | 4 |
| 7. การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | 3.29 | 0.66 | ปานกลาง | 4.62 | 0.56 | มากที่สุด | 0.404 | 8 |
| 8. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | 2.86 | 0.80 | ปานกลาง | 4.65 | 0.49 | มากที่สุด | 0.625 | 2 |
| **โดยรวม** | **3.05** | **0.27** | **ปานกลาง** | **4.74** | **0.16** | **มากที่สุด** | **0.554** | **-** |

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.05, $\sigma$ = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.29, $\sigma$ = 0.66) รองลงมาคือ การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.21 , $\sigma$ = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.79, $\sigma$ = 0.69)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.74, $\sigma$ = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.86, $\sigma$ = 0.50) รองลงมาคือ การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ =0.65) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.62, $\sigma$ = 0.56)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมเท่ากับ 0.554 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น ลำดับแรก คือ วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน (0.677) รองลงมาคือ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ (0.625)

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

(N=29)

| ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน | 2.90 | 0.67 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน | 3.41 | 0.68 | ปานกลาง | 4.83 | 0.44 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน | 2.97 | 0.68 | ปานกลาง | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด |
| 4. การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ | 3.03 | 0.82 | ปานกลาง | 4.79 | 0.42 | มากที่สุด |
| 5. การสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกของชมรมสมาคม หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 2.90 | 0.41 | ปานกลาง | 4.71 | 0.51 | มากที่สุด |
| 6. การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | 3.17 | 0.66 | ปานกลาง | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| 7. การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | 3.45 | 0.63 | ปานกลาง | 4.62 | 0.54 | มากที่สุด |
| 8. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | 2.76 | 0.64 | ปานกลาง | 4.64 | 0.48 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **3.07** | **0.26** | ปานกลาง | **4.72** | **0.17** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ

ร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.07, $\sigma$ = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.45, $\sigma$ = 0.63) รองลงมาคือ การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.41, $\sigma$ = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.76, $\sigma$ = 0.64)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.86, $\sigma$ = 0.35) รองลงมาคือ การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.83, $\sigma$ =0.44) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu$ = 4.62, $\sigma$ = 0.54)

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

(N=13)

| ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน | 2.54 | 0.66 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน | 2.77 | 0.44 | ปานกลาง | 4.77 | 0.60 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน | 3.15 | 0.80 | ปานกลาง | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 4. การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ | 3.31 | 0.63 | ปานกลาง | 4.92 | 0.28 | มากที่สุด |
| 5. การสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกของชมรมสมาคม หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 2.92 | 0.28 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 11** (ต่อ)

| ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 6. การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | 2.77 | 0.73 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 7. การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | 2.92 | 0.28 | ปานกลาง | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| 8. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | 3.08 | 0.64 | ปานกลาง | 4.62 | 0.44 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **2.93** | **0.27** | ปานกลาง | **4.77** | **0.15** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 2.93, **σ** = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 3.31, **σ** = 0.63) รองลงมาคือ ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 3.15 ,**σ** =0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 2.54, **σ** = 0.66)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.77, **σ** = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.92, **σ** = 0.28) รองลงมาคือ ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.85, **σ** = 0.38) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.62, **σ** = 0.44)

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

(N=42)

| ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | | |
| 1. จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ | 3.06 | 0.66 | ปานกลาง | 4.66 | 0.56 | มากที่สุด | 0.522 | 4 |
| 2. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 3.11 | 0.61 | ปานกลาง | 4.83 | 0.46 | มากที่สุด | 0.553 | 2 |
| 3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3.17 | 0.82 | ปานกลาง | 4.78 | 0.60 | มากที่สุด | 0.507 | 6 |
| 4. การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน | 3.20 | 0.75 | ปานกลาง | 4.86 | 0.50 | มากที่สุด | 0.518 | 5 |
| 5. การประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 3.15 | 0.63 | ปานกลาง | 4.71 | 0.56 | มากที่สุด | 0.495 | 7 |
| 6. การกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 3.13 | 0.66 | ปานกลาง | 4.80 | 0.49 | มากที่สุด | 0.533 | 3 |
| 7. กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิดและตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ | 3.24 | 0.60 | ปานกลาง | 4.61 | 0.43 | มาก | 0.422 | 8 |
| 8. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 2.84 | 0.67 | ปานกลาง | 4.89 | 0.56 | มากที่สุด | 0.721 | 1 |
| **โดยรวม** | **3.11** | **0.22** | **ปานกลาง** | **4.77** | **0.17** | **มากที่สุด** | **0.533** | **-** |

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.11, $\sigma$ = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.24, $\sigma$ = 0.60) รองลงมาคือ การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.20, $\sigma$ =0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu$ = 2.84, $\sigma$ = 0.67)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.89, $\sigma$ = 0.56) รองลงมาคือ การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.86 ,$\sigma$ =0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิดและตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.61, $\sigma$ = 0.43)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.533 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นลำดับแรกคือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน (0.721) รองลงมาคือ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (0.553)

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

(N=29)

| ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ | 2.90 | 0.56 | ปานกลาง | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด |
| 2. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 3.03 | 0.68 | ปานกลาง | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3.34 | 0.68 | ปานกลาง | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4. การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน | 3.03 | 0.57 | ปานกลาง | 4.90 | 0.31 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 13** (ต่อ)

| ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 5. การประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 3.10 | 0.86 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 6. การกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 3.21 | 0.73 | ปานกลาง | 4.83 | 0.47 | มากที่สุด |
| 7. กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ | 3.45 | 0.51 | ปานกลาง | 4.59 | 0.57 | มากที่สุด |
| 8. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 2.90 | 0.67 | ปานกลาง | 4.93 | 0.26 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **3.12** | **0.23** | **ปานกลาง** | **4.77** | **0.16** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.12, $\sigma$ = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.45, $\sigma$ = 0.51) รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.34, $\sigma$ =0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.90, $\sigma$ = 0.67)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.93, $\sigma$ = 0.26) รองลงมาคือ การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.90, $\sigma$ =0.31) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิดและตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.59, $\sigma$ = 0.57)

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

(N=13)

| ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 1. จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ | 3.38 | 0.52 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 2. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 3.23 | 0.44 | ปานกลาง | 4.77 | 0.60 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 2.77 | 0.44 | ปานกลาง | 4.92 | 0.28 | มากที่สุด |
| 4. การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน | 3.54 | 0.52 | ปานกลาง | 4.85 | 0.28 | มากที่สุด |
| 5. การประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 3.23 | 0.44 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 6. การกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 2.92 | 0.49 | ปานกลาง | 4.69 | 0.63 | มากที่สุด |
| 7. กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ | 2.77 | 0.60 | ปานกลาง | 4.54 | 0.66 | มากที่สุด |
| 8. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 2.69 | 0.48 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **3.07** | **0.19** | **ปานกลาง** | **4.76** | **0.20** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.07, $\sigma$ = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.54, $\sigma$ = 0.52) รองลงมาคือ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.38, $\sigma$ = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.69, $\sigma$ = 0.48)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.92, $\sigma$ = 0.28) รองลงมาคือ การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ =0.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.54, $\sigma$ = 0.66)

**ตารางที่ 15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

(N=42)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | | |
| 1. การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา | 2.98 | 0.65 | ปานกลาง | 4.76 | 0.65 | มากที่สุด | 0.597 | 5 |
| 2. การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ | 3.09 | 0.62 | ปานกลาง | 4.81 | 0.61 | มากที่สุด | 0.556 | 8 |
| 3. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | 2.87 | 0.73 | ปานกลาง | 4.72 | 0.49 | มากที่สุด | 0.664 | 3 |
| 4. การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก | 2.75 | 0.71 | ปานกลาง | 4.87 | 0.50 | มากที่สุด | 0.770 | 2 |
| 5. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 2.85 | 0.67 | ปานกลาง | 4.45 | 0.56 | มาก | 0.561 | 7 |
| 6. การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | 3.13 | 0.77 | ปานกลาง | 4.53 | 0.61 | มากที่สุด | 0.447 | 10 |

**ตารางที่ 15** (ต่อ)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | | |
| 7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | 3.06 | 0.64 | ปานกลาง | 4.74 | 0.46 | มากที่สุด | 0.549 | 9 |
| 8. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ | 2.76 | 0.61 | ปานกลาง | 4.48 | 0.51 | มาก | 0.623 | 4 |
| 9. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน | 2.68 | 0.88 | ปานกลาง | 4.83 | 0.49 | มากที่สุด | 0.802 | 1 |
| 10. การจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน | 2.95 | 0.67 | ปานกลาง | 4.61 | 0.72 | มากที่สุด | 0.562 | 6 |
| **โดยรวม** | **2.91** | **0.24** | **ปานกลาง** | **4.68** | **0.20** | **มากที่สุด** | **0.608** | **-** |

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.91, $\sigma$ = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.13, $\sigma$ = 0.77) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ ($\mu$ = 3.09, $\sigma$ =0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.06, $\sigma$ = 0.64)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.68, $\sigma$ = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.87, $\sigma$ = 0.50) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.83 ,$\sigma$ =0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\mu$ = 4.45, $\sigma$ = 0.56)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมเท่ากับ 0.608 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน (0.802) รองลงมาคือ การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (0.770)

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

(N=29)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา | 3.07 | 0.70 | ปานกลาง | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ | 3.21 | 0.73 | ปานกลาง | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 3. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | 2.83 | 0.38 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 4. การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก | 2.69 | 0.64 | ปานกลาง | 4.90 | 0.31 | มากที่สุด |
| 5. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 2.76 | 0.51 | ปานกลาง | 4.59 | 0.68 | มากที่สุด |
| 6. การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | 3.38 | 0.94 | ปานกลาง | 4.59 | 0.63 | มากที่สุด |
| 7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | 3.07 | 0.59 | ปานกลาง | 4.79 | 0.41 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 16** (ต่อ)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 8. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ | 2.76 | 0.64 | ปานกลาง | 4.52 | 0.57 | มากที่สุด |
| 9. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน | 2.79 | 0.82 | ปานกลาง | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| 10. การจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน | 3.03 | 0.57 | ปานกลาง | 4.66 | 0.67 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **2.96** | **0.25** | **ปานกลาง** | **4.71** | **0.17** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.96, $\sigma$ = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.38, $\sigma$ = 0.94) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ ($\mu$ = 3.21, $\sigma$ =0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.69, $\sigma$ = 0.64)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.71, $\sigma$ = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.90,= 0.31) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.86, $\sigma$ =0.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.52, $\sigma$ = 0.57)

**ตารางที่ 17** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

(N=13)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 1. การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา | 2.77 | 0.60 | ปานกลาง | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 2. การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ | 2.85 | 0.38 | ปานกลาง | 4.92 | 0.28 | มากที่สุด |
| 3. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | 3.00 | 0.64 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 4. การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก | 2.92 | 0.49 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 5. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3.08 | 0.49 | ปานกลาง | 4.15 | 0.69 | มาก |
| 6. การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | 2.54 | 0.52 | ปานกลาง | 4.38 | 0.65 | มาก |
| 7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | 3.15 | 0.76 | ปานกลาง | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 8. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ | 2.77 | 0.44 | ปานกลาง | 4.38 | 0.51 | มาก |
| 9. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน | 2.46 | 0.66 | น้อย | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 10. การจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน | 2.77 | 0.73 | ปานกลาง | 4.54 | 0.66 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **2.83** | **0.20** | ปานกลาง | **4.63** | **0.24** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.83, $\sigma$ = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้

ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.15, $\sigma$ = 0.76) รองลงมาคือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.08, $\sigma$ =0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับน้อย ($\mu$ = 2.46, $\sigma$ = 0.66)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.63, $\sigma$ = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.92, $\sigma$ = 0.28) รองลงมาคือ การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ =0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\mu$ = 4.15, $\sigma$ = 0.69)

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

(N=42)

| ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | | |
| 1. การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ | 2.78 | 0.66 | ปานกลาง | 4.56 | 0.50 | มากที่สุด | 0.640 | 2 |
| 2. การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ | 3.15 | 0.50 | ปานกลาง | 4.87 | 0.56 | มากที่สุด | 0.546 | 5 |
| 3. การเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน | 3.06 | 0.60 | ปานกลาง | 4.68 | 0.61 | มากที่สุด | 0.529 | 7 |
| 4. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 2.92 | 0.54 | ปานกลาง | 4.65 | 0.50 | มากที่สุด | 0.592 | 3 |

**ตารางที่ 18** (ต่อ)

| ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | | |
| 5. การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง | 2.94 | 0.53 | ปานกลาง | 4.53 | 0.49 | มากที่สุด | 0.540 | 6 |
| 6. ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน | 3.08 | 0.71 | ปานกลาง | 4.79 | 0.50 | มากที่สุด | 0.555 | 4 |
| 7. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 3.18 | 0.50 | ปานกลาง | 4.66 | 0.50 | มากที่สุด | 0.465 | 9 |
| 8. วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล | 3.22 | 0.69 | ปานกลาง | 4.91 | 0.56 | มากที่สุด | 0.524 | 8 |
| 9. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน | 2.84 | 0.65 | ปานกลาง | 4.66 | 0.69 | มากที่สุด | 0.641 | 1 |
| **โดยรวม** | **3.02** | **0.22** | **ปานกลาง** | **4.70** | **0.15** | **มากที่สุด** | **0.556** | - |

จากตารางที่ 18 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.02, $\sigma$ = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.22, $\sigma$ = 0.69) รองลงมาคือ การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.18, $\sigma$ = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ ($\mu$ = 2.78, $\sigma$ = 0.66)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.70, $\sigma$ = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.91, $\sigma$ = 0.56) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.87, $\sigma$ =0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประเมิน

ชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.53, $\sigma$ = 0.49)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.556 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น ลำดับแรกคือ การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน (0.641) รองลงมาคือ การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ (0.640)

**ตารางที่ 19** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

(N=29)

| ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ | 2.86 | 0.58 | ปานกลาง | 4.59 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2. การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ | 3.10 | 0.62 | ปานกลาง | 4.90 | 0.31 | มากที่สุด |
| 3. การเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน | 3.10 | 0.49 | ปานกลาง | 4.66 | 0.48 | มากที่สุด |
| 4. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 2.90 | 0.49 | ปานกลาง | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 5. การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง | 2.79 | 0.49 | ปานกลาง | 4.48 | 0.57 | มาก |
| 6. ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน | 3.31 | 0.89 | ปานกลาง | 4.79 | 0.41 | มากที่สุด |
| 7. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 3.17 | 0.38 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 8. วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล | 3.28 | 0.59 | ปานกลาง | 4.97 | 0.19 | มากที่สุด |
| 9. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | 2.93 | 0.65 | ปานกลาง | 4.67 | 0.48 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **3.05** | **0.20** | ปานกลาง | **4.72** | **0.15** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 19 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.05, $\sigma$ = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.31, $\sigma$ = 0.89) รองลงมาคือ วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.17, $\sigma$ = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.79, $\sigma$ = 0.49)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.97, $\sigma$ = 0.19) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.90, $\sigma$ =0.31) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก ($\mu$ = 4.48, $\sigma$ = 0.57)

**ตารางที่ 20** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

(N=13)

| ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ | 2.62 | 0.77 | ปานกลาง | 4.54 | 0.52 | มากที่สุด |
| 2. การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ | 3.23 | 0.44 | ปานกลาง | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 3. การเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน | 2.92 | 0.86 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 4. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 3.00 | 0.58 | ปานกลาง | 4.46 | 0.52 | มาก |
| 5. การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง | 3.31 | 0.63 | ปานกลาง | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 6. ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน | 2.54 | 0.52 | ปานกลาง | 4.92 | 0.28 | มากที่สุด |
| 7. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 3.23 | 0.44 | ปานกลาง | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 8. วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล | 3.08 | 0.64 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 20** (ต่อ)

| ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 9. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | 2.62 | 0.65 | ปานกลาง | 4.54 | 0.52 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **2.95** | **0.25** | **ปานกลาง** | **4.68** | **0.16** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 2.95, **σ** = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 3.31, **σ** = 0.63) รองลงมาคือ การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 3.23, **σ** = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (**μ** = 2.54, **σ** = 0.52)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.68, **σ** = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.92, **σ** = 0.28) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.85, **σ** = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (**μ** = 4.46, **σ** = 0.52)

**ตารางที่ 21** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

(N=42)

| ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | | |
| 1. การสำรวจความต้องการในการนิเทศ | 2.78 | 0.86 | ปานกลาง | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด | 0.712 | 1 |

**ตารางที่ 21** (ต่อ)

| ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | $PNI_{Modified}$ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ | | |
| 2. การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ | 2.76 | 0.77 | ปานกลาง | 4.65 | 0.49 | มากที่สุด | 0.684 | 2 |
| 3. การสังเกตชั้นเรียนครูร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | 2.82 | 0.68 | ปานกลาง | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด | 0.638 | 3 |
| 4. การสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง | 2.92 | 0.69 | ปานกลาง | 4.65 | 0.50 | มากที่สุด | 0.592 | 4 |
| 5. การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | 2.94 | 0.51 | ปานกลาง | 4.53 | 0.51 | มากที่สุด | 0.540 | 7 |
| 6. ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ | 2.94 | 0.61 | มาก | 4.68 | 0.47 | มากที่สุด | 0.591 | 5 |
| 7. การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ | 3.08 | 0.68 | ปานกลาง | 4.72 | 0.56 | มากที่สุด | 0.532 | 8 |
| 8. สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | 2.84 | 0.68 | มาก | 4.48 | 0.69 | มาก | 0.577 | 6 |
| **โดยรวม** | **2.89** | **0.25** | **ปานกลาง** | **4.56** | **0.24** | **มากที่สุด** | **0.577** | - |

จากตารางที่ 21 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.89, $\sigma$ = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.08, $\sigma$ = 0.68) รองลงมาคือ การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.94, $\sigma$ = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ =2.76, $\sigma$ = 0.77)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.56, $\sigma$ = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสำรวจความต้องการในการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.43) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้รับ

การนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.48, $\sigma$ = 0.69)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.577 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น ลำดับแรก คือ การสำรวจความต้องการในการนิเทศ (0.712) รองลงมาคือ การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ (0.684)

**ตารางที่ 22** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

(N=29)

| ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| 1. การสำรวจความต้องการในการนิเทศ | 2.86 | 0.52 | ปานกลาง | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ | 2.69 | 0.47 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 3. การสังเกตชั้นเรียนครู ร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | 2.93 | 0.59 | ปานกลาง | 4.55 | 0.63 | มากที่สุด |
| 4. การสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง | 2.90 | 0.56 | ปานกลาง | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 5. การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | 2.97 | 0.57 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 6. ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ | 2.76 | 0.51 | ปานกลาง | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด |
| 7. การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ | 3.07 | 0.65 | ปานกลาง | 4.66 | 0.48 | มากที่สุด |
| 8. สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | 2.93 | 0.59 | ปานกลาง | 4.48 | 0.51 | มาก |
| **โดยรวม** | **2.89** | **0.24** | **ปานกลาง** | **4.65** | **0.25** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 22 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.89, $\sigma$ = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.07, $\sigma$ = 0.65) รองลงมาคือ การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.97, $\sigma$ = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ =2.69, $\sigma$ = 0.47)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.65, $\sigma$ = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.44) รองลงมาคือ การสำรวจความต้องการในการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu$ = 4.48, $\sigma$ = 0.51)

**ตารางที่ 23** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

(N=13)

| ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. การสำรวจความต้องการในการนิเทศ | 2.62 | 0.77 | ปานกลาง | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 2. การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ | 2.92 | 0.28 | ปานกลาง | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 3. การสังเกตชั้นเรียน ครูร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | 2.54 | 0.78 | ปานกลาง | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| 4. การสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง | 3.00 | 0.58 | ปานกลาง | 4.46 | 0.52 | มาก |
| 5. การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | 2.92 | 0.28 | ปานกลาง | 4.46 | 0.78 | มาก |
| 6. ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ | 3.31 | 0.63 | ปานกลาง | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 7. การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ | 3.08 | 0.64 | ปานกลาง | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 8. สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | 2.62 | 0.65 | ปานกลาง | 4.38 | 0.51 | มาก |
| **โดยรวม** | **2.88** | **0.28** | **ปานกลาง** | **4.63** | **0.21** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 23 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 2.88, $\sigma$ = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.31, $\sigma$ = 0.63) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ = 3.08, $\sigma$ = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสังเกตชั้นเรียน ครูร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu$ =2.54, $\sigma$ = 0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.63, $\sigma$ = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ = 0.38) รองลงมาคือ การสำรวจความต้องการในการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu$ = 4.38, $\sigma$ = 0.51)

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

2.1 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

2.1.1.1 จัดประชุมระดมความคิดให้ครูได้เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2.1.1.2 จัดทำเอกสารสรุปนโยบายและเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ แจกให้ครูทุกคน

2.1.1.3 มีการสร้างช่องทางสื่อสาร เช่น จัดตั้งกลุ่มสื่อสารออนไลน์ ได้แก่ LINE หรือ Facebook เพื่อแจ้งข่าวสารและติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานตามเป้าหมาย

2.1.2 ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

2.1.2.1 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.2.2 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เช่น การประชุมเชิงวิชาการหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น

2.1.2.3 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.1.3 ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

2.1.3.1 จัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และโปรแกรมช่วยสอน

2.1.3.2 จัดมุมการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.3.3 ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอนและแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2.1.4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2.1.4.1 จัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะที่เพียงพอ

2.1.4.2 สนับสนุนการทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ร่วมกันระหว่างกลุ่มสาระวิชา

2.1.4.3 จัดสรรเวลาให้ครูได้ร่วมกันออกแบบบทเรียนและทดลองใช้ในชั้นเรียนจริง

2.1.5 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

2.1.5.1 สร้างเครื่องมือประเมินผลที่สะท้อนถึงทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เช่น การประเมินผ่านกิจกรรมโครงงาน

2.1.5.2 สนับสนุนการใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินตนเอง การประเมินเพื่อน และการประเมินจากครู

2.1.5.3 จัดทำระบบติดตามและประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนา

2.1.6 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

2.1.6.1 ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน

2.1.6.2 จัดกิจกรรมสะท้อนผลการสอนระหว่างครู เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.1.6.3 กำหนดรอบการนิเทศที่ชัดเจน พร้อมจัดทำรายงานผลการนิเทศและแผนพัฒนาร่วมกันหลังการนิเทศ

2.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.2.1 ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

2.2.1.1 จัดประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูในการวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2.2.1.2 จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2.2.1.3 จัดระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่องพร้อมรายงานผลต่อที่ประชุม

2.2.2 ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

2.2.2.1 จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งครูเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.2 จัดทำเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานภายนอกเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของครู

2.2.2.3 กระตุ้นให้ครูแสดงบทบาทผู้นำในการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2.2.3 ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

2.2.3.1 สนับสนุนการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อรองรับการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.2.3.2 จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด หรือศูนย์การเรียนรู้

2.2.3.3 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นในการสนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2.4.1 ส่งเสริมให้คณะกรรมการเข้ามามีบทบาทในการร่วมออกแบบกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.4.2 จัดทำระบบติดตามและประเมินกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.4.3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในชุมชน

2.2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

2.2.5.1 ควรร่วมกับครูในการออกแบบเครื่องมือประเมินที่สะท้อนถึงทักษะชีวิตและอาชีพ

2.2.5.2 ผลักดันให้มีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2.2.5.3 จัดให้มีระบบติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบด้วย

2.2.6 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

2.2.6.1 สนับสนุนการนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

2.2.6.2 จัดให้มีการติดตามผลการนิเทศและใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวทางการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.6.3 เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือศึกษานิเทศก์เข้าร่วมสังเกตการณ์และให้ข้อเสนอแนะในกระบวนการนิเทศ

จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นภาพรวม รายละเอียดในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 24

**ตารางที่ 24** สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

| การบริหารจัดการเรียนรู้ | สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|---|---|
| 1. ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | 1. จัดประชุมเพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน<br>2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาทักษะนักเรียน<br>3. สร้างช่องทางสื่อสารออนไลน์เพื่อแจ้งข่าวสารและติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง |
| 2. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 1. จัดอบรมภาวะผู้นำและการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้ให้ครู<br>2. ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาตนเอง<br>3. สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรมหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น พร้อมผลักดันให้ครูมีบทบาทนำในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ |
| 3. ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 1. จัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)<br>2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การสร้างศูนย์การเรียนรู้หรือห้องปฏิบัติการ<br>3. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน |
| 4. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 1. ส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ |

**ตารางที่ 24** (ต่อ)

| การบริหารจัดการเรียนรู้ | สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
|---|---|
| | 2. จัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อออกแบบบทเรียน ทดลองใช้ และสะท้อนผลลัพธ์ร่วมกัน<br>3. ติดตามและประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ |
| 5. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 1. พัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลที่สะท้อนทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เช่น การประเมินผ่านโครงงานหรือกิจกรรมกลุ่ม<br>2. ส่งเสริมการใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อน และการประเมินจากครู<br>3. จัดให้มีระบบติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูและคณะกรรมการร่วมกันออกแบบและพัฒนารูปแบบการประเมินให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน |
| 6. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 1. ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเน้นการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะระหว่างครู<br>2. จัดกิจกรรมสะท้อนผลการสอนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาการสอน<br>3. จัดให้มีการติดตามผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง พร้อมรายงานผลและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น |

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนในระยะที่ 2 ต่อไป

**ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 สร้างร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

จากแนวคิดทฤษฎี และข้อมูลพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญสำหรับการสร้างรูปแบบ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการ

เรียนรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สร้างร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน การวัดและประเมินผลของรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**1.1 หลักการ**

หลักการของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ สื่อและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนการพัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสมตามสภาพจริงและเอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพ และการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

**1.2 วัตถุประสงค์**

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**1.3 กระบวนการดำเนินงาน**

รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 นโยบายและเป้าหมายร่วม
ขั้นตอนที่ 2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู
ขั้นตอนที่ 3 โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
ขั้นตอนที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้

กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 25

**ตารางที่ 25** ขั้นตอนวิธีการดำเนินงานของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| 1. นโยบายและเป้าหมายร่วม | เพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 1.1 โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน<br>1.2 ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน<br>1.3 โรงเรียนจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันสำหรับครูและบุคลากรทางศึกษาในการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพให้บรรลุเป้าหมาย<br>1.4 จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน<br>1.5 โรงเรียนดำเนินการประชุมครูและผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ตรงกันตามนโยบายและเป้าหมายร่วมในการสร้างแนวทางในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | - แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน<br>- แบบตรวจสอบนโยบายและเป้าหมายร่วมของโรงเรียนจระเข้วิทยายน (ภาคผนวก ค หน้า 319) |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| 2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 1. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพ<br>2. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ | 2.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปรับกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ<br>2.2 จัดกิจกรรมให้ครูมีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนและสนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้<br>2.3 จัดกิจกรรมงส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและการสอนแบบเชิงรุก<br>2.4 จัดกิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโดยการจับคู่ร่วมพัฒนา (Buddy) ระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยโดยการจับคู่ครูร่วมพัฒนาระหว่างครูอาวุโสกับครูที่บรรจุใหม่เพื่อมุ่งให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงานและช่วยเหลือกันในลักษณะพี่เลี้ยงมีการอบรมพี่เลี้ยงให้สามารถดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้ รวมถึงส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะให้มากยิ่งขึ้น<br>2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา สามารถนำสื่อนวัตกรรมไปสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | - แบบรายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน (ภาคผนวก ค หน้า 320)<br>- แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) (ภาคผนวก ค หน้า 321)<br>- แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ภาคผนวก ค หน้า 323) |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| 3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 1. เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูมีเสรีในการคิดพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ<br>2. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการเรียนรู้<br>3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือสร้างเครือข่ายครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูการพัฒนk หลักสูตร และการวิจัยในชั้นเรียน | 3.1 โรงเรียนดำเนินการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้<br>3.2 โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนรวม มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่<br>3.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยในชั้นเรียน<br>3.4 โรงเรียนประสานงานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ตลอดจนมีที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำระหว่างการทำงาน | - แบบสอบถามความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้โรงเรียนจระเข้วิทยายน (ภาคผนวก ค หน้า 325) |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| | | 3.5 โรงเรียนกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยครูมีส่วนร่วมกับการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มหรือคู่ของตนรวมถึงชั่วโมงในการสนทนาสะท้อนผลการทำงาน (After Action Review) พูดคุยสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป<br>3.6 ร่วมกันกำหนดวาระที่ชัดเจนให้สมาชิกเพื่อปรึกษาหารือพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน รวมถึงการแบ่งปันสัมฤทธิ์ผลของการจัดการเรียนรู้ให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อช่วยเพิ่มพูนการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเป็นทางการรวมถึงจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เป็นทางการด้วย<br>3.7 จัดกิจกรรมการให้ขวัญกำลังใจและยกย่องผลการปฏิบัติงานของครู | |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| 4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 1. เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู<br>2. เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการสอนเชิงรุก (Active Learning)<br>3. เพื่อพัฒนาครูด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 4.1 โรงเรียนดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม<br>4.2 โรงเรียนสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะในลักษณะการสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน เป็นการที่ครูสร้างกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและตั้งเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน มีการเตรียมพี่เลี้ยง และการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มแรกของกระบวนการเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกัน โดยการดำเนินการจับคู่ครูกับชี้แนะและพี่เลี้ยง การอบรม ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง การประชุมร่วมกันและการตั้งเป้าหมายที่ต้องบรรลุร่วมกัน เพื่อจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียน<br>4.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและกระบวนการปฏิบัติงานกลุ่มสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | - แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ (ภาคผนวก ค หน้า 327)<br>- แบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ภาคผนวก ค หน้า 331) |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| | | 4.4 จัดกิจกรรมพัฒนาครูด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในการออกแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิดจากการสอนของผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงที่เป็นสมาชิกในกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดำเนินงานมีลักษณะเป็นวงจร ดังนี้<br>4.4.1 การวางแผนบทเรียนและสังเกต ชั้นเรียนเป็นการที่ครูร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จากผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง<br>4.4.2 การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียนเป็นการที่ครูปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ และสมาชิกในกลุ่มพร้อมทั้งผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงร่วมกันสังเกตชั้นเรียน<br>4.4.3 การสะท้อนคิดเป็นการที่ครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงนำสิ่งได้รับจากการสังเกตชั้นเรียนไม่ว่าจะเป็นปัญหา คำถาม หรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการสังเกตชั้นเรียนมาสะท้อนคิดภายในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน<br>4.5 การวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียนเป็นการที่ครูที่ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้นำประเด็นที่ได้รับการเสนอแนะให้ปรับปรุง | - แบบประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ (ภาคผนวก ค หน้า 333)<br>- แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนรู้กระบวนการเรียนรู้ (ภาคผนวก ค หน้า 335) |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| | | พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ต่อไป<br>4.6 จัดกิจกรรมให้คำปรึกษา แนะนำครูในการเลือกเทคนิควิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความรู้ความสามารถผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจผู้เรียน<br>4.7 จัดกิจกรรมสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน<br>4.8 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ<br>4.9 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน<br>4.10 จัดกิจกรรมให้ครูจัดทำระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน | - |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 1. เพื่อแนะนำชี้แจงครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน<br>2. เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญในออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน<br>3. เพื่อส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | 5.1 จัดกิจกรรมแนะนำ ชี้แจงครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และวางแผนประเมินผลการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้<br>5.2 จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริงและใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน<br>5.3 จัดกิจกรรมบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ และสงเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงงาน ผลงานหรือชิ้นงาน นิทรรศการ ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริงต่อยอดการมีงานทำงานในอนาคต<br>5.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครู และนักเรียนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคลและผล | - แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ภาคผนวก ค หน้า 337)<br>- แบบสอบถามความพึงพอใจกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ภาคผนวก ค หน้า 341 )<br>- แบบประเมินเครื่องมือวัดผลประเมินผลของครู (ภาคผนวก ค หน้า 343) |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| | | การประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน<br>5.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน แนะนำช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการประเมินผลผู้เรียนระหว่างสอนและหลังสอน โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การร่วมกิจกรรมการทดสอบ | |
| 6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำช่วยเหลือร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ<br>2. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา | 6.1 จัดกิจกรรมสำรวจความต้องการในการนิเทศ การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ ปรึกษาหารือ สร้างความตระหนัก ความสำคัญของนิเทศการจัดการเรียนรู้<br>6.2 จัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน<br>6.3 โรงเรียนมีการนำเทคนิคการนิเทศเชิงระบบมาใช้ในกระบวนการนิเทศโดยนำวงจรคุณภาพ (Quality Loop) หรือวิธีระบบ (System Approach) มาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย<br>1) การวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น การวิเคราะห์เนื้อหาและภารกิจ การวิเคราะห์ผู้รับการนิเทศ การวิเคราะห์สภาพการณ์และนโยบาย | - แบบบันทึกผลการสังเกตการสอนสำหรับผู้นิเทศ(ภาคผนวก ค หน้า 344)<br>- แบบบันทึกผลการนิเทศจากการสังเกตการสอนสำหรับผู้รับการนิเทศ (ภาคผนวก ค หน้า 345)<br>- แบบบันทึกผลการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ (ภาคผนวก ค หน้า 347) |

**ตารางที่ 25** (ต่อ)

| ขั้นตอน | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินงาน | การประเมินผล |
|---|---|---|---|
| | คุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรและเป้าหมายของโรงเรียน ตามหลักสูตรและเป้าหมายของโรงเรียน | 2) การออกแบบและพัฒนา ได้แก่ การออกแบบวัตถุประสงค์ของการนิเทศ การออกแบบวิธีการ<br>3) ขั้นการนิเทศ ได้แก่ การเตรียมการและประสานงานการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศ<br>4) ขั้นการประเมินผลและรายงาน<br>5) ขั้นปรับปรุงและพัฒนา<br>6.4 จัดกิจกรรมสนับสนุนให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น | |

**1.4 การวัดและประเมินผล**

การวัดและประเมินผลของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยอาศัยการประเมินแบบมีส่วนร่วม

ร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน แสดงดังภาพประกอบที่ 8




**ภาพประกอบที่ 8** ร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้**

**2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการประเมินร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน แสดงดังตารางที่ 26

**ตารางที่ 26** จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

(n=7)

| องค์ประกอบของรูปแบบ | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข | เป็นไปได้ | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข |
| 1. หลักการ | 92.85 | 7.15 | - | 92.85 | 7.15 | - |
| 2. วัตถุประสงค์ | 92.85 | 7.15 | - | 92.85 | 7.15 | - |
| 3. กระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน | 92.85 | 7.15 | - | 89.28 | 10.72 | |
| 4. การวัดและประเมินผล | 89.28 | 10.72 | - | 89.28 | 10.72 | - |
| **โดยรวม** | **91.96** | **8.04** | **-** | **91.07** | **8.93** | **-** |

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 91.96 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 8.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบหลักการ องค์ประกอบวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน มีความเหมาะสม ร้อยละ 92.85 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 7.15 ส่วนองค์ประกอบการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมร้อยละ 89.28 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.72

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 91.07 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 8.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบหลักการ และองค์ประกอบวัตถุประสงค์ มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 92.85 และไม่ไน่ใจ ร้อยละ 7.15 ส่วนองค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน และองค์ประกอบการวัดและประเมินผล มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 89.28 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.72

**ตารางที่ 27** ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบหลักการ

(n=7)

| องค์ประกอบหลักการ | ความเหมาะสม | | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | | ความเป็นไปได้ | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | |
| | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. การนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสมกับการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 2. การบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจน | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - |
| 3. หลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 4. หลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - |
| **โดยรวม** | **-** | **92.85** | **-** | **7.15** | **-** | **-** | **-** | **92.85** | **-** | **7.15** | **-** | **-** |

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบหลักการ โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 92.85 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 7.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อการนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสมกับการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และข้อหลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบมีความเหมาะสม ร้อยละ 100 ส่วนข้อการบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจนและข้อหลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง มีความเหมาะสม ร้อยละ 85.71 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.29

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนด้านหลักการ โดยรวม มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 92.85 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 7.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อการนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสมกับการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และข้อหลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 100 ส่วนข้อการบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจนและข้อหลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 85.71 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.29

**ตารางที่ 28** ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบวัตถุประสงค์

(n=7)

| **องค์ประกอบวัตถุประสงค์** | **ความเหมาะสม** | | | | | | **ความเป็นไปได้** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | | ความเป็นไปได้ | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | |
| | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ | 7 | 100 | - | - | - | - | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - |
| 2. วัตถุประสงค์มีความชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นกับพัฒนานักเรียน | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 3. วัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| **โดยรวม** | **-** | **100** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **95.24** | **-** | **4.76** | | **-** |

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบวัตถุประสงค์ โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสม ร้อยละ 100

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบวัตถุประสงค์ โดยรวม มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 95.24 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 4.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อวัตถุประสงค์ของรูปแบบเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 85.71 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.29 ส่วนข้อวัตถุประสงค์มีความชัดเจนสามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นกับพัฒนานักเรียนและข้อวัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 100

**ตารางที่ 29** ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน

(n=7)

| **องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน** | **ความเหมาะสม** | | | | | | **ความเป็นไปได้** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | | ความเป็นไปได้ | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | |
| | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. วิธีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 2. วิธีการดำเนินงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 3. วิธีการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินผลครบคลุมตามวัตถุประสงค์ | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - | 5 | 71.43 | 2 | 28.57 | - | - |
| 4. วิธีการดำเนินงานมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - |
| **โดยรวม** | **-** | **92.85** | **-** | **7.15** | **-** | **-** | **-** | **89.28** | **-** | **10.72** | **-** | **-** |

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 92.85 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 7.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อวิธีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อวิธีการดำเนินงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง มีความเหมาะสม ร้อยละ 100 ส่วนข้อวิธีการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินผลครบคลุมตามวัตถุประสงค์และข้อวิธีการดำเนินงานมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ความเหมาะสม ร้อยละ 85.71 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.29

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน โดยรวมมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 89.28 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อวิธีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อวิธีการดำเนินงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 100 ส่วนข้อวิธีการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินผลครบคลุมตามวัตถุประสงค์ มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 71.43 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 28.57 และข้อวิธีการดำเนินงานมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 85.71 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.29

**ตารางที่ 30** ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบการวัดและประเมินผล

(n=7)

| **องค์ประกอบการวัดและประเมินผล** | **ความเหมาะสม** | | | | | | **ความเป็นไปได้** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | | ความเป็นไปได้ | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | |
| | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 2. การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - |
| 3. วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามสภาพจริง | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4. การวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันประเมิน | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - | 6 | 85.71 | 1 | 14.29 | - | - |
| **โดยรวม** | **-** | **89.28** | **-** | **10.72** | **-** | **-** | **-** | **89.28** | **-** | **10.72** | **-** | **-** |

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบการวัดและประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 89.28 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความเหมาะสม ร้อยละ 100 ส่วนข้อการวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อวิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินผล ได้ตรงตามสภาพจริงและข้อการวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันประเมิน ความเหมาะสม ร้อยละ 85.71 และ ไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.29

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบการวัดและประเมินผล โดยรวมมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 89.28 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 100 ส่วนข้อการวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อวิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามสภาพจริง และข้อการวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันประเมิน มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 85.71 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.29

**2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะต่อร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับตามข้อเสนอแนะดังตารางที่ 31

**ตารางที่ 31** สรุปผลการปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

| ร่างรูปแบบ | ผลการปรับปรุงรูปแบบ |
|---|---|
| 1. การเขียนหลักการและแนวคิดเขียนเป็นลักษณะบทร้อยแก้วไม่แบ่งเป็นข้อความ | ปรับโดยการเขียนแยกเป็นหัวข้อตามหลักการและแนวคิดในการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ |

**ตารางที่ 31** (ต่อ)

| ร่างรูปแบบ | ผลการปรับปรุงรูปแบบ |
|---|---|
| 2. กระบวนการดำเนินงานบางขั้นตอนไม่ชัดเจน ควรอธิบายให้เห็นขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น | ปรับวิธีดำเนินการตามกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยกำหนดรายละเอียดว่าทำอะไร กับใคร เมื่อไหร่ ที่ไหน อย่างไร เพื่อให้เห็นกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน |
| 3. ส่วนที่ให้ปรับเพิ่มเติม | ที่ตรงกันเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง ไม่ใช่การวัดและประเมินเพื่อการแข่งขัน<br>- เพิ่มการสรุปผลการดำเนินการที่ได้จากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ นำผลมาพูดคุยสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในขั้นตอนการพัฒนาการนิเทศการเรียนรู้ |

**ขั้นตอนที่ 3 ผลการปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

จากการที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะต่อร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับตามข้อเสนอแนะได้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนที่มีประสิทธิผล (ฉบับสมบูรณ์) โดยรูปแบบมีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**3.1 หลักการ**

หลักการของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน คือ

3.1.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความรู้ทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.3 โครงสร้างการสนับสนุน การสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพ

3.1.4 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำวิชาการ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้

3.1.5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสมตามสภาพจริง และเอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพ

3.1.6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

**3.2 วัตถุประสงค์**

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**3.3 กระบวนการดำเนินงาน**

รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีขั้นตอนดำเนินงาน 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 นโยบายและเป้าหมายร่วม
ขั้นตอนที่ 2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู
ขั้นตอนที่ 3 โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
ขั้นตอนที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้

**3.4 การวัดและประเมินผล**

การวัดและประเมินผลของรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยอาศัยการประเมินแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน แสดงดังภาพประกอบที่ 9




**ภาพประกอบที่ 9** รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**ขั้นตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน แสดงดังตารางที่ 32

**ตารางที่ 32** ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

(n=7)

| รายการ | ความเหมาะสม | | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | | ความเป็นไปได้ | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | |
| | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. รายละเอียดในคู่มือมีความถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้ผล | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 2. แนวคิดพื้นฐานรูปแบบแสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของรูปแบบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 3. หลักการของรูปแบบเกี่ยวข้องการบริหารจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 4. วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนอย่างชัดเจน | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |

**ตารางที่ 32** (ต่อ)

| รายการ | ความเหมาะสม | | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | | ความเป็นไปได้ | | ไม่แน่ใจ | | ควรแก้ไข | |
| | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ |
| 5. กระบวนการดำเนินงานมีองค์ประกอบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 6. การวัดและประเมินผลมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| 7. การใช้ภาษามีความเหมาะสมและชัดเจนในการอธิบาย | 7 | 100 | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |
| **โดยรวม** | **7** | **100** | - | - | - | - | 7 | 100 | - | - | - | - |

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีความคิดเห็นในทุกรายการร้อยละ 100 แสดงว่า คู่มือการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำคู่มือการใช้รูปแบบไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

**ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 2 ไปทดลองใช้จริงและประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยครูประจำวิชาประเมินระดับพฤติกรรมทักษะ

ชีวิตและอาชีพของนักเรียนรายบุคคลในระดับชั้นที่ตนเองสอน จากกลุ่มตัวอย่าง นักเรียน จำนวน 204 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 แสดงดังตารางที่ 33-38

**ตารางที่ 33** การเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

(n=204)

| ทักษะชีวิตและอาชีพ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 1. ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว | 2.61 | 0.20 | ปานกลาง | 4.07 | 0.11 | มาก | 1.46 |
| 2. ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง | 2.56 | 0.23 | ปานกลาง | 4.06 | 0.24 | มาก | 1.50 |
| 3. ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม | 2.57 | 0.37 | ปานกลาง | 4.01 | 0.26 | มาก | 1.44 |
| 4. ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด | 2.61 | 0.28 | ปานกลาง | 4.14 | 0.18 | มาก | 1.53 |
| 5. ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ | 2.64 | 0.20 | ปานกลาง | 4.25 | 0.26 | มาก | 1.61 |
| **โดยรวม** | **2.60** | **0.15** | **ปานกลาง** | **4.11** | **0.18** | **มาก** | **1.51** |

จากตารางที่ 33 พบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกด้าน โดยทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนก่อนการใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 2.60, S.D. = 0.15) และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\overline{X}$ = 2.64, S.D. = 0.20) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว( $\overline{X}$ = 2.61, S.D. = 0.20) และ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ( $\overline{X}$ = 2.61, S.D. = 0.28) และทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.26) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด( $\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.18) และ ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ( $\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.11) ตามลำดับคะแนนพัฒนาการโดยประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบเปรียบเทียบกัน พบว่า โดยรวมเพิ่มขึ้น (1.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยผลต่างจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้าน

ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (1.61) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด (1.53) และด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (1.50) ตามลำดับ

**ตารางที่ 34** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

(n=204)

| ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 1. สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ | 2.56 | 0.56 | ปานกลาง | 3.97 | 0.72 | มาก | 1.41 |
| 2. สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ | 2.86 | 0.85 | ปานกลาง | 4.15 | 0.62 | มาก | 1.29 |
| 3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข | 2.64 | 0.71 | ปานกลาง | 4.52 | 0.85 | มากที่สุด | 1.88 |
| 4. ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค | 2.45 | 0.56 | น้อย | 4.25 | 0.74 | มาก | 1.80 |
| 5. ยอมรับคำติชม ความคิดเห็นด้านบวก และด้านลบได้โดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ | 2.23 | 0.42 | น้อย | 3.82 | 0.63 | มาก | 1.59 |
| 6. สามารถใช้ความรู้ในการนำเสนอแนวคิดหรือสร้างผลงานใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ | 2.86 | 0.56 | ปานกลาง | 4.22 | 0.77 | มาก | 1.36 |
| 7. สามารถเรียนรู้เหตุผลที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | 2.65 | 0.65 | ปานกลาง | 3.57 | 0.66 | มาก | 0.92 |
| **โดยรวม** | **2.61** | **0.20** | **ปานกลาง** | **4.07** | **0.11** | **มาก** | **1.46** |

จากตารางที่ 34 พบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว หลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกข้อ โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ( $\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.11) และอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ( $\overline{X}$ =4.52, S.D. = 0.85) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค( $\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.74) และสามารถใช้ความรู้ในการนำเสนอแนวคิดหรือสร้างผลงานใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ ( $\overline{X}$ =4.22, S.D.= 0.77) ตามลำดับ

คะแนนพัฒนาการโดยประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบเปรียบเทียบกัน ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว พบว่า โดยรวมเพิ่มขึ้น (1.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยผลต่างจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (1.87) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค (1.81) และ ยอมรับคำติชม ความคิดเห็นด้านบวกและด้านลบได้โดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ (1.59) ตามลำดับ

**ตารางที่ 35** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง

(n=204)

| ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 1. มีเป้าหมายในการทำงานและแสดงออกถึงภาวะผู้นำ | 2.85 | 0.51 | ปานกลาง | 3.50 | 0.58 | มาก | 0.65 |
| 2. มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.63 | 0.23 | ปานกลาง | 4.38 | 0.63 | มาก | 1.75 |
| 3. การพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้อย่างสม่ำเสมอ | 2.45 | 0.44 | น้อย | 3.88 | 0.69 | มาก | 1.43 |
| 4. สามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ | 2.33 | 0.58 | น้อย | 4.51 | 0.88 | มากที่สุด | 2.18 |
| **โดยรวม** | **2.57** | **0.23** | **ปานกลาง** | **4.07** | **0.24** | **มาก** | **1.50** |

จากตารางที่ 35 พบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง หลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกข้อ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรกคือ สามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ ( $\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.88) มีการวางแผนในการทำงานติดตามงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.63) และการพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\overline{X}$ = 3.88, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

คะแนนพัฒนาการโดยประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบเปรียบเทียบกัน ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง พบว่า โดยรวมเพิ่มขึ้น (1.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยผลต่างจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ (2.18) มีการวางแผนในการทำงานติดตามงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1.75) และการพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้อย่างสม่ำเสมอ (1.43) ตามลำดับ

**ตารางที่ 36** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

(n=204)

| ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 1. เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิมได้ | 2.56 | 0.54 | ปานกลาง | 3.44 | 0.63 | ปานกลาง | 0.88 |
| 2. สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น | 2.44 | 0.23 | น้อย | 4.15 | 0.52 | มาก | 1.71 |
| 3. มีท่าทีที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น | 2.85 | 0.75 | ปานกลาง | 4.55 | 0.89 | มากที่สุด | 1.70 |
| 4. เคารพและยอมรับหลักปฏิบัติของผู้อื่นที่แตกต่างได้ | 2.34 | 0.33 | น้อย | 4.05 | 0.67 | มาก | 1.71 |
| 5. เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น | 2.68 | 0.52 | ปานกลาง | 3.88 | 0.54 | มาก | 1.20 |
| **โดยรวม** | **2.57** | **0.37** | **ปานกลาง** | **4.01** | **0.26** | **มาก** | **1.44** |

จากตารางที่ 36 พบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีท่าทีที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น ( $\overline{X}$ = 4.55, S.D.= 0.89) สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ( $\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.52) และเคารพและยอมรับหลักปฏิบัติของผู้อื่นที่แตกต่างได้ ( $\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

คะแนนพัฒนาการโดยประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบเปรียบเทียบกัน ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม พบว่า โดยรวมเพิ่มขึ้น (1.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยผลต่างจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (1.71) เคารพและยอมรับหลักปฏิบัติของผู้อื่นที่แตกต่างได้ (1.71) และ มีท่าทีที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น (1.70) ตามลำดับ

**ตารางที่ 37** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด

(n=204)

| ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 1. สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | 2.55 | 0.36 | ปานกลาง | 3.89 | 0.63 | มาก | 1.34 |
| 2. วางแผนและลงมือปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์มากที่สุดได้ | 2.85 | 0.55 | ปานกลาง | 3.99 | 0.54 | มาก | 1.14 |
| 3. ทำงานได้หลากหลาย | 2.65 | 0.51 | ปานกลาง | 4.23 | 0.81 | มาก | 1.58 |
| 4. สามารถอธิบายและนำเสนอผลงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.75 | 0.53 | ปานกลาง | 4.16 | 0.56 | มาก | 1.41 |
| 5. ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ | 2.58 | 0.41 | ปานกลาง | 4.52 | 0.69 | มากที่สุด | 1.94 |
| 6. เคารพและชื่นชมในผลงานและ ข้อแตกต่างของผู้อื่น | 2.46 | 0.34 | น้อย | 4.22 | 0.54 | มาก | 1.76 |

**ตารางที่ 37** (ต่อ)

| ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 7. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อผลงานตนเองด้วยความเต็มใจ | 2.44 | 0.32 | น้อย | 3.98 | 0.44 | มาก | 1.54 |
| **โดยรวม** | **2.61** | **0.28** | **ปานกลาง** | **4.14** | **0.18** | **มากที่สุด** | **1.53** |

จากตารางที่ 37 พบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด หลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.18) และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ ( $\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.69) ทำงานได้หลากหลาย ( $\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.81) และเคารพและชื่นชมในผลงานและข้อแตกต่างของผู้อื่น ( $\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

คะแนนพัฒนาการโดยประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบเปรียบเทียบกัน ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด พบว่า โดยรวมเพิ่มขึ้น (1.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยผลต่างจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ (1.94) เคารพและชื่นชมในผลงานและ ข้อแตกต่างของผู้อื่น (1.76) และ ทำงานได้หลากหลาย (1.58) ตามลำดับ

**ตารางที่ 38** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

(n=204)

| ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ | 2.65 | 0.35 | ปานกลาง | 3.99 | 0.52 | มาก | 1.34 |

**ตารางที่ 38 (ต่อ)**

| ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | | | ค่าเฉลี่ยผลต่างก่อนหลังการใช้รูปแบบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ก่อนการใช้รูปแบบ | | | หลังการใช้รูปแบบ | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | |
| 2. เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ | 2.45 | 0.21 | น้อย | 4.12 | 0.32 | มาก | 1.67 |
| 3. สามารถเสนอวิธีการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ | 2.88 | 0.65 | ปานกลาง | 4.50 | 0.65 | มาก | 1.62 |
| 4. เมื่อทำงานเป็นกลุ่มสามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ | 2.69 | 0.42 | ปานกลาง | 4.35 | 0.23 | มาก | 1.66 |
| 5. สามารถเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มได้ | 2.54 | 0.46 | ปานกลาง | 4.32 | 0.58 | มาก | 1.78 |
| **โดยรวม** | **2.64** | **0.20** | **ปานกลาง** | **4.26** | **0.26** | **มาก** | **1.62** |

จากตารางที่ 38 พบว่า ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ หลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.26) และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถเสนอวิธีการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ ( $\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.65) เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ ( $\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.23) และสามารถเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มได้ ( $\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

คะแนนพัฒนาการโดยประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบเปรียบเทียบกัน ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมเพิ่มขึ้น (1.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยผลต่างจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มได้ (1.78) เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ (1.67) และเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ (1.66) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 2 ไปทดลองใช้จริงและประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยครูประจำวิชาประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ ผลงาน โครงงาน เป็นต้น แสดงดังตารางที่ 39

**ตารางที่ 39** จำนวนและร้อยละผลการประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

(n=204)

| ทักษะชีวิตและอาชีพ | เกณฑ์คะแนน | ระดับคุณภาพ | จำนวนนักเรียน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว | 10-12 | ดีมาก | 167 | 81.86 |
| | 7-9 | ดี | 32 | 15.69 |
| | 4-6 | พอใช้ | 5 | 2.45 |
| | 0-3 | ปรับปรุง | 0 | 0 |
| 2. ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง | 10-12 | ดีมาก | 172 | 84.31 |
| | 7-9 | ดี | 26 | 12.75 |
| | 4-6 | พอใช้ | 6 | 2.94 |
| | 0-3 | ปรับปรุง | 0 | 0 |
| 3. ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ | 10-12 | ดีมาก | 184 | 90.20 |
| | 7-9 | ดี | 16 | 7.84 |
| | 4-6 | พอใช้ | 4 | 1.96 |
| | 0-3 | ปรับปรุง | 0 | 0 |
| 4. ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด | 10-12 | ดีมาก | 169 | 82.84 |
| | 7-9 | ดี | 31 | 15.20 |
| | 4-6 | พอใช้ | 4 | 1.96 |
| | 0-3 | ปรับปรุง | 0 | 0 |
| 5. ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ | 10-12 | ดีมาก | 178 | 87.26 |
| | 7-9 | ดี | 22 | 10.78 |
| | 4-6 | พอใช้ | 4 | 1.96 |
| | 0-3 | ปรับปรุง | 0 | 0 |

จากตารางที่ 39 พบว่า ผลการประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 81.86 รองลงมาคือ ระดับดี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69 ระดับพอใช้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.45 ตามลำดับ

ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 84.31 รองลงมาคือ ระดับดี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 ระดับพอใช้ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20รองลงมาคือ ระดับดี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ระดับพอใช้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ

ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.84 รองลงมาคือ ระดับดี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ระดับพอใช้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ

ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 87.26 รองลงมาคือ ระดับดี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 ระดับพอใช้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 2 ไปทดลองใช้จริงและประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนหลังการใช้รูปแบบ โดยสอบถามความพึงพอใจจาก ครู จำนวน 29 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้วิจัยและตัวแทนครู) รวมทั้งหมด 42 คน ในปีการศึกษา 2562 แสดงดังตารางที่ 40

**ตารางที่ 40** จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

(N=42)

| ข้อมูลทั่วไป | รายละเอียด | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| เพศ | ชาย | 18 | 42.86 |
| | หญิง | 24 | 57.14 |
| สถานภาพ | ครู | 29 | 69.05 |
| | คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 13 | 30.95 |
| ระดับการศึกษา | น้อยกว่าปริญญาตรี | - | - |
| | ปริญญาตรี | 26 | 61.90 |
| | ปริญญาโท | 16 | 38.10 |
| | ปริญญาเอก | - | - |

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีสถานภาพครู จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 69.05 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 และมีระดับการศึกษาการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90

**ตารางที่ 41** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(N=42)

| **รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้** | **ความพึงพอใจ** | | |
|---|---|---|---|
| | **μ** | **σ** | **ระดับ** |
| 1. นโยบายและเป้าหมายร่วม | 4.74 | 0.52 | มากที่สุด |
| 2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด |
| 3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 4.75 | 0.52 | มากที่สุด |
| 4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 4.79 | 0.45 | มากที่สุด |
| 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 4.80 | 0.42 | มากที่สุด |
| 6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 4.70 | 0.46 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.75** | **0.23** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 41 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.75, $\sigma$ = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.80, $\sigma$ = 0.42) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ($\mu$ = 4.79, $\sigma$ = 0.45) และโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.75, $\sigma$ = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.70, $\sigma$ = 0.46)

**ตารางที่ 42** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู

(N=29)

| **รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้** | **ความพึงพอใจ** | | |
|---|---|---|---|
| | **μ** | **σ** | ระดับ |
| 1. นโยบายและเป้าหมายร่วม | 4.79 | 0.41 | มากที่สุด |
| 2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 42** (ต่อ)

| รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 4.90 | 0.41 | มากที่สุด |
| 6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.77** | **0.25** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 42 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.90, $\sigma$ = 0.41) นโยบายและเป้าหมายร่วม ($\mu$ = 4.79,$\sigma$ = 0.41) โครงสร้างสนับสนุน การเรียนรู้ ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.44) และการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู ($\mu$ = 4.69, $\sigma$ = 0.47)

**ตารางที่ 43** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(N=13)

| ปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. นโยบายและเป้าหมายร่วม | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | 4.85 | 0.37 | มากที่สุด |
| 4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ | 4.54 | 0.52 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.71** | **0.18** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 43 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.71, $\sigma$ =0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

(**μ** = 4.85, **σ** = 0.37) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (**μ** = 4.85, **σ** = 0.38) และการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู (**μ** = 4.77, **σ** = 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ (**μ** = 4.54, **σ** = 0.52)

**ตารางที่ 44** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

(N=42)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | **μ** | **σ** | **ระดับ** |
| 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 4.73 | 0.51 | มากที่สุด |
| 2. การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ | 4.68 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3. ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน | 4.78 | 0.48 | มากที่สุด |
| 4. แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.80 | 0.46 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.74** | **0.22** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 44 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.74, **σ** = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (**μ** = 4.80, **σ** = 0.46) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน (**μ** = 4.78, **σ** = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ (**μ** = 4.68, **σ** = 0.62) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 45** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

(N=29)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 4.73 | 0.51 | มากที่สุด |
| 2. การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ | 4.68 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3. ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน | 4.78 | 0.48 | มากที่สุด |
| 4. แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.80 | 0.46 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.74** | **0.21** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 45 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.74, $\sigma$ = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.80, $\sigma$ = 0.46) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ( $\mu$ = 4.78, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.68, $\sigma$ = 0.62) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 46** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

(N=13)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 4.73 | 0.51 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 46** (ต่อ)

| ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 2. การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ | 4.68 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3. ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน | 4.78 | 0.48 | มากที่สุด |
| 4. แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.80 | 0.46 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.74** | **0.18** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 46 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.74, $\sigma$ = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.80, $\sigma$ = 0.46) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ($\mu$ = 4.78, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.68, $\sigma$ = 0.62) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 47** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

(N=42)

| ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | 4.73 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 4.65 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม | 4.80 | 0.46 | มากที่สุด |
| 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | 4.70 | 0.56 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.72** | **0.22** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 47 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม ($\mu$ = 4.80, $\sigma$ = 0.22) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.73, $\sigma$ = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ($\mu$ = 4.65, $\sigma$ = 0.62) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 48** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

(N=29)

| **ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** | **ความพึงพอใจ** | | |
|---|---|---|---|
| | **$\mu$** | **$\sigma$** | **ระดับ** |
| 1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 4.66 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | 4.76 | 0.45 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.72** | **0.31** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 48 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม ($\mu$ = 4.80, $\sigma$ = 0.46) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ($\mu$ = 4.66, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 49** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

(N=13)

| ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | 4.73 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 4.65 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม | 4.80 | 0.46 | มากที่สุด |
| 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | 4.70 | 0.56 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.72** | **0.24** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 49 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.72, **σ** = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม (**μ** = 4.80, **σ** = 0.46) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ (**μ** = 4.73, **σ** = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน (**μ** = 4.65, **σ** = 0.62) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 50** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

(N=42)

| ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน | 4.78 | 0.42 | มากที่สุด |
| 2. ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 4.67 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน | 4.75 | 0.49 | มากที่สุด |
| 4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา การสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิด การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.80 | 0.46 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 50 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.75, $\sigma$ = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลาการสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิด การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.80, $\sigma$ = 0.46) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ( $\mu$ = 4.78, $\sigma$ = 0.42) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ( $\mu$ = 4.67, $\sigma$ = 0.62) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 51** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

(N=29)

| **ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** | **ความพึงพอใจ** | | |
|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | **ระดับ** |
| 1. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 2. ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา การสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิด การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.75** | **0.32** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 51 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.75, $\sigma$ = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ( $\mu$ = 4.85, $\sigma$ = 0.38) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน ( $\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ( $\mu$ = 4.69, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 52** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

(N=13)

| ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 2. ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | 4.66 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา การสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิด การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.75** | **0.32** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 52 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.75, $\sigma$ = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา การสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิด การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.86, $\sigma$ = 0.35) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับ ชั้นเรียน ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ($\mu$ = 4.66, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 53** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

(N=42)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | 4.79 | 0.49 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | 4.70 | 0.52 | มากที่สุด |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | 4.88 | 0.33 | มากที่สุด |
| 4. การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.83 | 0.45 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.79** | **0.22** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 53 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.79, $\sigma$ = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ ($\mu$ = 4.88, $\sigma$ = 0.33) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.83, $\sigma$ = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ($\mu$ = 4.70, $\sigma$ = 0.52) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 54** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

(N=29)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | 4.79 | 0.41 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| 4. การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.90 | 0.31 | มากที่สุด |
| 4. การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.90 | 0.31 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.81** | **0.21** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 54 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.81, $\sigma$ = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.90, $\sigma$ = 0.31) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ ($\mu$ = 4.86, $\sigma$ = 0.35) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ($\mu$ = 4.69, $\sigma$ = 0.47) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 55** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

(N=13)

| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | 4.92 | 0.28 | มากที่สุด |
| 4. การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.77** | **0.24** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 55 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ ($\mu$ = 4.92, $\sigma$ = 0.28) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ($\mu$ = 4.62, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 56** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

(N=42)

| ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 4.85 | 0.36 | มากที่สุด |
| 2. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.73 | 0.51 | มากที่สุด |
| 3. การประเมินผลแบบรอบด้าน | 4.83 | 0.38 | มากที่สุด |
| 4. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | 4.80 | 0.41 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.80** | **0.25** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 56 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ =4.80, $\sigma$ = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ = 0.36) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการประเมินผลแบบรอบด้าน ($\mu$ = 4.83, $\sigma$ = 0.38) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.73, $\sigma$ = 0.51) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 57** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

(N=29)

| **ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** | **ความพึงพอใจ** | | |
|---|---|---|---|
| | **$\mu$** | **$\sigma$** | **ระดับ** |
| 1. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 4.86 | 0.35 | มากที่สุด |
| 2. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3. การประเมินผลแบบรอบด้าน | 4.83 | 0.47 | มากที่สุด |
| 4. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.79** | **0.25** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 57 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ =4.79, $\sigma$ = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.86, $\sigma$ = 0.35) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินผลแบบรอบด้าน ($\mu$ = 4.83, $\sigma$ = 0.47) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือการบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 58** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

(N=13)

| ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 4.85 | 0.38 | มากที่สุด |
| 2. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.77 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3. การประเมินผลแบบรอบด้าน | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| 4. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | 4.85 | 0.39 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.81** | **0.27** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 58 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ =4.81, $\sigma$ = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ = 0.38) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน ($\mu$ = 4.85, $\sigma$ = 0.39) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 59** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

(N=42)

| ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน | 4.68 | 0.47 | มากที่สุด |
| 2. การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | 4.65 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน | 4.75 | 0.44 | มากที่สุด |
| 4. การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | 4.73 | 0.45 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.70** | **0.26** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 59 พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.70, $\sigma$ = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน ($\mu$ = 4.75, $\sigma$ = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน ($\mu$ = 4.73, $\sigma$ = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ($\mu$ = 4.65, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

**ตารางที่ 60** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของครูด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

(N=29)

| **ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | **ความพึงพอใจ** | | |
|---|---|---|---|
| | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ |
| 1. การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 2. การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | 4.66 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด |
| 4. การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | 4.72 | 0.45 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.72** | **0.26** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 60 พบว่า ครูมีความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน ($\mu$ = 4.72, $\sigma$ = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.66, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 61** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

(N=13)

| ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ | ความพึงพอใจ | | |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | ระดับ |
| 1. การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน | 4.54 | 0.52 | มากที่สุด |
| 2. การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด |
| 3. การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน | 4.69 | 0.48 | มากที่สุด |
| 4. การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | 4.77 | 0.44 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.65** | **0.26** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 61 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.65, $\sigma$ = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน ($\mu$ = 4.77, $\sigma$ = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน ($\mu$ = 4.69, $\sigma$ = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน ($\mu$ = 4.54, $\sigma$ = 0.52) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

**ระยะที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 4 จำแนกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ โดยรวมและรายด้าน โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ครู จำนวน 29 คน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ในปีการศึกษา 2562 แสดงในตารางที่ 62-63

**ตารางที่ 62** ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

(N=29)

| รายการ | ผลการประเมินรูปแบบ | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | |
| 1. ความเป็นประโยชน์ | 4.62 | 0.26 | มากที่สุด |
| 2. ความเป็นไปได้ | 4.60 | 0.14 | มากที่สุด |
| 3. ความเหมาะสม | 4.63 | 0.20 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.62** | **0.11** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 62 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.62, $\sigma$ = 0.11) และทุกรายการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสม ($\mu$ = 4.63, $\sigma$ = 0.20) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\mu$ = 4.62, $\sigma$ = 0.26) และความเป็นไปได้ ($\mu$ = 4.60, $\sigma$ = 0.14) ตามลำดับ

**ตารางที่ 63** ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสม

(N=29)

| รายการ | ผลการประเมินรูปแบบ | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | |
| **ด้านความเป็นประโยชน์** | | | |
| 1. รูปแบบทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง | 4.66 | 0.61 | มากที่สุด |
| 2. รูปแบบทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม | 4.52 | 0.74 | มากที่สุด |
| 3. รูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด |
| 4. รูปแบบทำให้เกิดการสร้างส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย | 4.66 | 0.55 | มากที่สุด |
| 5. รูปแบบช่วยในการแก้ปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | 4.62 | 0.62 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 63** (ต่อ)

| รายการ | ผลการประเมินรูปแบบ | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | |
| 6. รูปแบบช่วยในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ | 4.69 | 0.54 | มากที่สุด |
| 7. รูปแบบทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร | 4.48 | 0.74 | มาก |
| **โดยรวม** | **4.62** | **0.26** | **มากที่สุด** |
| **ด้านความเป็นไปได้** | | | |
| 1. ท่านตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ | 4.66 | 0.69 | มากที่สุด |
| 2. ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากรูปแบบไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน | 4.55 | 0.69 | มากที่สุด |
| 3. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วมไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.69 | 0.54 | มากที่สุด |
| 4. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.59 | 0.57 | มากที่สุด |
| 5. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาสนับสนุนการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.52 | 0.63 | มากที่สุด |
| 6. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.76 | 0.44 | มากที่สุด |
| 7. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.62 | 0.56 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 63** (ต่อ)

| รายการ | ผลการประเมินรูปแบบ | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|---|
| | μ | σ | |
| 8. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | 4.59 | 0.68 | มากที่สุด |
| 9. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน สถานศึกษาอื่น ๆ ได้จริง | 4.45 | 0.69 | มาก |
| **โดยรวม** | **4.60** | **014** | **มากที่สุด** |
| **ด้านความเหมาะสม** | | | |
| 1. รูปแบบมีมีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 4.48 | 0.69 | มาก |
| 2. รูปแบบมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | 4.66 | 0.61 | มากที่สุด |
| 3. รูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพครู | 4.76 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4. รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการของโรงเรียน | 4.66 | 0.55 | มากที่สุด |
| 5. รูปแบบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูของโรงเรียน | 4.69 | 0.60 | มากที่สุด |
| 6. สิ่งที่ประเมินในรูปแบบมีความชัดเจน | 4.76 | 0.51 | มากที่สุด |
| 7. การดำเนินงานตามรูปแบบก่อให้เกิดความร่วมมือของทุกภาคส่วน | 4.41 | 0.68 | มาก |
| **โดยรวม** | **4.63** | **0.20** | มากที่สุด |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.62** | **0.11** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 63 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน **ด้านความเป็นประโยชน์** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.62, **σ** = 0.26) โดยประเด็นการประเมินที่มีผลการประเมินมากที่สุด คือ รูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน (**μ** = 4.72, **σ** = 0.53) รองลงมาคือ รูปแบบช่วยในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (**μ** = 4.69, **σ** = 0.54) รูปแบบทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (**μ** = 4.66, **σ** = 0.61) และรูปแบบทำให้เกิดการสร้างส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (**μ** = 4.66, **σ** = 0.55) ส่วนประเด็นประเมินที่มีผลการประเมินน้อยที่สุด คือ รูปแบบทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร (**μ** = 4.48, **σ** =0.74) **ด้านความเป็นไปได้** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (**μ** = 4.60, **σ** = 0.14)

โดยประเด็นการประเมินที่มีผลการประเมินมากที่สุด คือ ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.44) รองลงมาคือ ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วมไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.69, $\sigma$ = 0.54) และท่านตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.66, $\sigma$ = 0.69) ตามลำดับ ส่วนประเด็น ประเมินที่มีผลการประเมินน้อยที่สุด คือ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ ได้จริง ($\mu$ = 4.45, $\sigma$ = 0.69) **ด้านความเหมาะสม** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$ = 4.63, $\sigma$ = 0.20) โดยประเด็นการประเมินที่มีผลการประเมินมากที่สุด คือ รูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพครูและสิ่งที่ประเมินในรูปแบบมีความชัดเจน ($\mu$ = 4.76, $\sigma$ = 0.51) รองลงมาคือรูปแบบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูของโรงเรียน ($\mu$ = 4.69, $\sigma$ = 0.60) รูปแบบมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($\mu$ = 4.66, $\sigma$ = 0.61) และรูปแบบมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน ($\mu$ = 4.66, $\sigma$ = 0.55) ตามลำดับ ส่วนประเด็นประเมินที่มีผลการประเมินน้อยที่สุดคือ การดำเนินงานตามรูปแบบก่อให้เกิดความร่วมมือของทุกภาคส่วน ($\mu$ = 4.41, $\sigma$ = 0.68)

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นประโยชน์

2.1.1 ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างเครือข่าย เช่น การประชุมร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชนและองค์กรภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกัน

2.1.2 ควรมีแผนการติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านความเป็นไปได้

2.2.1 ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ จะช่วยให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์และเสริมสร้างความมั่นใจในการนำรูปแบบไปใช้ได้จริง

2.3 ด้านความเหมาะสม

2.3.1 ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่และวิธีการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน

2.3.2 ควรเพิ่มกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีบทบาทในกระบวนการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพมากขึ้น เช่น การทำโครงการกลุ่ม หรือการจัดเวทีให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง

สรุป รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ควรมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้รูปแบบดังกล่าวสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างเต็มที่และนำไปขยายผลในโรงเรียนอื่น ๆ ได้

# บทที่ 5
# สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
4. เพื่อประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu$ = 3.00, $\sigma$ = 0.21) และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.70, $\sigma$ = 0.17) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมเท่ากับ 0.566 และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (0.608) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ (0.577) นโยบายและเป้าหมายร่วม (0.565) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (0.556) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู (0.554) และโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ (0.533)

2. ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์

3) กระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 นโยบายและเป้าหมายร่วม ขั้นตอนที่ 2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู ขั้นตอนที่ 3 โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นตอนที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 91.96 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 8.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบหลักการ องค์ประกอบวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน มีความเหมาะสม ร้อยละ 92.85 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 7.15 ส่วนองค์ประกอบการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมร้อยละ 89.28 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.72 และในด้านของความเป็นไปได้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 91.07 และ ไม่แน่ใจ ร้อยละ 8.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบหลักการ และองค์ประกอบวัตถุประสงค์ มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 92.85 และไม่ไน่ใจ ร้อยละ 7.15 ส่วนองค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน และองค์ประกอบการวัดและประเมินผล มีความเป็นไปได้ ร้อยละ 89.28 และ ไม่แน่ใจ ร้อยละ 10.72

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า ค่าเฉลี่ยของทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกด้าน โดยทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนก่อนการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 2.60) และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\overline{X}$ = 2.64) ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ( $\overline{X}$ = 2.61) และ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ( $\overline{X}$ = 2.61) และทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\overline{X}$ = 4.25) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ( $\overline{X}$ = 4.14) และด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ( $\overline{X}$ = 4.07)

ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.80) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ( $\mu$ = 4.79) และโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ( $\mu$ = 4.75)

4. ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$ = 4.62) และทุกรายการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความเหมาะสม ( $\mu$ = 4.63) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ( $\mu$ = 4.62) และความเป็นไปได้ ( $\mu$ = 4.60) ตามลำดับ โดยด้านความเหมาะสม เห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพครูและสิ่งที่ประเมินในรูปแบบมีความชัดเจน ( $\mu$ = 4.76) มีความเหมาะสมอยู่ในอันดับแรก

อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นประโยชน์ เห็นว่า รูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ($\mu$ = 4.72) มีความเป็นประโยชน์เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ เห็นว่า ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu$ = 4.76) มีความเป็นไปได้เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด

**อภิปรายผล**

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อค้นพบดังนี้

**1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร คณะครู และผู้ปกครองนักเรียน ได้เห็นความสำคัญและดำเนินการพัฒนานักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา วิสัยทัศน์ รวมทั้งการส่งเสริมและกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินและประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและจัดการสถานศึกษาที่เน้นการบริหารจัดการคุณภาพผู้เรียนที่เน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่เป็นมืออาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม พร้อมทั้งการจัดระบบเทคโนโลยีของสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการสอนแบบเชิงรุก เพื่อส่งเสริมทักษะรอบด้านของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560) ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามประเด็นกลยุทธ์ของการบริหารจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ คุณภาพผู้เรียน ระบบการเรียนรู้ ระบบการบริหารจัดการ และคุณภาพแหล่งเรียนรู้ และได้อธิบายถึงแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้งการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครู และการพัฒนาจัดการเรียนการสอน และในด้านการบริหารจัดการมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามประเด็นกลยุทธ์โรงเรียนโดยมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มีหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงโรงเรียนมาตรฐานสากล มีแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้อธิบายถึงแนวทางในการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาโดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนและทักษะของผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอน ได้แก่ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันการปฏิบัติงานแบบร่วมมือ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนนำไปสู่การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI) พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู และด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งข้อค้นพบนี้ผู้วิจัยเห็นความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการในทุกด้านอันเกิดจากความต้องการในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ซึ่งการบริหารการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ และการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนย่อมต้องเริ่มต้นที่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยครูร่วมออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ นิเทศการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้นข้อค้นพบดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกันอย่างสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อำนาท เหลือน้อย (2561) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพชุมชน

กัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมและโครงสร้างการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษาจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์นำไปสู่การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า การบริหารวิชาการด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นโดยเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมาเป็นอันดับสองคือ การจัดการเรียนการสอน แล้วอันดับสุดท้ายจึงเป็นการวัดและประเมินผล ในขณะที่ค่าความต้องการจำเป็นเฉลี่ยโดยภาพรวมของการบริหารตามแนวคิดต่าง ๆ พบว่า แนวคิดคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็นแนวคิดที่มีความต้องการจำเป็นเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับสองคือ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิดความไว้วางใจของคณะครูตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนิษฐา ทองเลิศ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผลประเมินผล

**2. ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน และ 4) การวัดและประเมินผล โดยการจัดกระบวนการดำเนินงานเป็น 6 ขั้นตอนตามองค์ประกอบ คือ 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม 2) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การวัดและประเมินผลการการจัดการเรียนรู้ และ 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ และจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 91.96 ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ได้ผ่านกระบวนการสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบเกิดจากการวิเคราะห์เพื่อระบุสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเรียนรู้โดยสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ทั้งจากนักการศึกษาในประเทศและนักการศึกษาต่างประเทศ เป็นการผสมผสานหลักการแนวคิดที่ลงตัว จึงเป็นการพัฒนาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

เรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิดทักษะชีวิตและอาชีพ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จัดเวทีวิพากษ์ วิเคราะห์ สังเคราะห์พิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบ และแนวคิดในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่างหลากหลาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและด้านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์พัฒนาเพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน และการวัดและประเมินผล แล้วจึงเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วทำการทดลองใช้รูปแบบ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบก่อนนำไปใช้จริง ทั้งนี้มีการปรับปรุงรูปแบบอีกครั้งหลังการประเมินรูปแบบ โดยกระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนารูปแบบของ Willer (1986) วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) พรรณี ไพศาลทักษิน (2553) และ บุญชม ศรีสะอาด (2549) ที่ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนารูปแบบไว้ว่าต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปออกแบบและพัฒนารูปแบบโดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบระเบียบ การกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ การนำรูปแบบไปทดลองใช้และใช้จริง จากนั้นประเมินและปรับปรุงรูปแบบให้ดียิ่งขึ้น และให้สะดวกต่อการนำไปสู่ การปฏิบัติจริง

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์ แก้วสุด และคณะ (2560) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศ 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศไปใช้ และ 4) การประเมินผลรูปแบบการนิเทศ โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาท เหลือน้อย (2561) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยพัฒนารูปแบบ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและผลการประเมินรูปแบบโดยรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วศินี รุ่งเรือง (2561) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู โดยพัฒนารูปแบบ 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบศิลปะการสอนของครู และแนวทางการส่งเสริมศิลปะการสอนของครู 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบและ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบ โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก

ผลการวิจัยในส่วนกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม 2) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในการดำเนินงานส่งผลต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนให้สูงขึ้น ผู้วิจัยอภิปรายผลตามขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

1. นโยบายและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนสำคัญที่กำหนดไว้ในยุทธ์ศาสตร์ นโยบาย การกำหนดความต้องการความจำเป็นในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำแผนงาน โครงการของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เนื่องจากการกำหนดนโยบายและเป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ครูและบุคลากรทุกคนจะต้องรับทราบยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและสนับสนุนการปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจัง จึงทำให้เป้าหมายการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545); กระทรวงศึกษาธิการ (2542); วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); อุษณีย์ โพธิสุข (2543); และองอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารต้องมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ กำหนดนโยบาย และวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญโรงเรียนที่มีแผนงาน การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา และผู้บริหารต้องนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อเตรียมการสู่การพัฒนา

2. การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู เป็นขั้นตอนสำคัญที่กำหนดไว้ในกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน อาจเนื่องจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองนั้นจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถที่จะดำเนินการตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2542); วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545); ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552) และเข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวถึง การส่งเสริมและพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การส่งเสริมและพัฒนาครูเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาตนเองและปรับกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560); Stoll et at. (2006); Senge (1994); Hord (1997) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) มีการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3) ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพ แสวงหาความรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดการร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน 4) มีการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน และ 5) การสนับสนุนสภาวะแวดล้อมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอน ได้แก่ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำการสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วยกลยุทธ์ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กลยุทธ์การปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครูเพื่อให้เกิดคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบ Project-based Learning การจัดการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบพี่เลี้ยงและการจัดสรรเวลาให้เกิดพูดคุยสะท้อนคิดสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วศินี รุ่งเรือง (2561) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะการสอนหลังการพัฒนาสูงขึ้นจากก่อนการพัฒนาโดยรวมร้อยละ 71.58 มีศิลปะการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการสังเคราะห์ศิลปะการสอนของครู พบว่า ครูมีศิลปะในการเสริมแรงทางบวก การสร้างปฏิสัมพันธ์การสื่อสารกับผู้เรียน การเรียนรู้แบบร่วมมือ การสืบเสาะ การสร้างความสนใจผ่านการทดลอง การใช้เกมในการเรียนรู้ การจัดกลุ่ม การใช้เทคนิค Snowball การใช้เทคนิค Brian Gym การใช้สื่อใกล้ตัว และการใช้สื่อที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ และผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบ มีความเห็นว่ารูปแบบช่วยพัฒนาศิลปะการสอนของครูที่สูงขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นและครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และรูปแบบมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระยะเวลาในการพัฒนาในการให้ความรู้เรื่องศิลปะการสอนแก่ครู และในขั้นการออกแบบและพัฒนาบทเรียนร่วมกันมากขึ้น และปรับปรุงการจัดกลุ่ม PLC โดยการแบ่งครูตามระดับชั้นในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเพื่อให้มีบริบทของปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) ได้วิจัยกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

3. โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การเตรียมสื่อสนับสนุน ประกอบด้วย การเตรียมแหล่งค้นคว้าสำหรับผู้เรียน และการเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้รักการศึกษาค้นคว้า เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีเสรีภาพในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังจัดให้มีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) สอดคล้องกับแนวคิดของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูตามแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช ร่วมกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า สภาวะที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้โครงสร้างทางกายภาพและทรัพยากร

4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นขั้นตอนสำคัญในการเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน อาจเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลาย จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยผู้เรียนจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ เช่น การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การตั้งคำถาม การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและกระบวนการปฏิบัติงานกลุ่ม และส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยการสอนแบบเชิงรุกจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมที่ฝึกทักษะกระบวนการคิดและแก้ปัญหาของนักเรียน ผู้บริหารรับบทบาทเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ของครู ครูร่วมกันถอดบทเรียนเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้และปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (2561) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านการดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ วงษาปัน (2561) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

(Lesson Study: LS) ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้นำกระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานให้ครูมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ ครูนำประเด็นที่เป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมานำเสนอที่ประชุม จากนั้นให้ครูที่ประสบความสำเร็จเล่าถึงวิธีการแก้ปัญหาในประเด็นนั้น ทุกคนฟังอย่างตั้งและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ ครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนเข้าสู่ในยุคศตวรรษที่ 21

5. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เป็นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะชีวิตและอาชีพระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลประเมินผล การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และสงเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยการจัดโครงงาน ผลงานหรือชิ้นงาน การจัดนิทรรศการผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริงต่อยอดสู่การมีงานทำในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545) และประพิทย์ สุภาวนา (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับติดตามประเมินผล สร้างความตระหนักในความสำคัญของการวัดผลประเมินผล วางแผนกำกับ ติดตาม และสรุปผล

6. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการสังเกตชั้นเรียนของครู การสะท้อนคิดโดยครู ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงนำสิ่งได้รับจากการสังเกตชั้นเรียน การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน และการสรุปผลการดำเนินการที่ได้จากการนิเทศการจัดการเรียนรู้นำผลมาพูดคุยสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของวัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543); ชมพูนุช สุภาผล (2557); นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ (2545); องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ (2556); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดระบบนิเทศภายใน สร้างความตระหนักในความสำคัญของนิเทศการจัดการเรียนรู้การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

**3. ผลการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการทดลองใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า ค่าเฉลี่ยของทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบทุกด้าน โดยทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนก่อนการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และทักษะชีวิตและอาชีพ

ของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด และเมื่อพิจารณาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยหลังการใช้รูปแบบสูงที่สุดคือ ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยหลังการใช้รูปแบบสูงที่สุดคือ สามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยหลังการใช้รูปแบบสูงที่สุดคือ มีท่าทีที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยหลังการใช้รูปแบบสูงที่สุดคือ ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยหลังการใช้รูปแบบสูงที่สุดคือ สามารถเสนอวิธีการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการวิจัย ได้มีการเตรียมการที่ดี โดยประสานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการในการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารและคณะครู จากนั้นจึงชี้แจงกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างละเอียดชัดเจนเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และมีกระบวนการดำเนินงานบริหารจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับการพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนได้จริง ส่งผลให้ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543) และวิจารณ์ พานิช (2556) ที่พบว่าครูต้องปรับวิธีการคิด เปลี่ยนวิธีสอน เพื่อส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานขององค์กร โดยการเป็นผู้ฟังที่ดี มีเหตุผลกับทุกฝ่าย เป็นกลางคอยสนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถยอมรับในการเปลี่ยนแปลงตนเอง และพัฒนาตนเองได้ ในการพัฒนาตนเองของครูนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมหรือศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเห็นสภาพและบริบทที่สามารถนำมาปรับปรุง พัฒนาเพิ่มเติมและปรับทัศนคติของตนเองโดย มองที่ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ และใช้กระบวนการบริหารเชิงบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพยง วุ้นวงษ์ (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียน มี 3 กลยุทธ์หลัก สามารถพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนได้ ทั้งนี้เนื่องจากในทุกประเด็นกลยุทธ์ถูกกำหนดและยกร่างมาจากผลการวิจัยหลายประกอบกันทั้ง ผลการศึกษาสภาพบริบทการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยการศึกษาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนขั้นตอนและวิธีการที่มีความเหมาะสม รวมทั้งมีการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ

อีกทั้งในกระบวนการดำเนินตามขั้นตอนการบริหารจัดการเรียนรู้อาศัยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของเครือข่าย

องค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2009) และระบุเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเกิดทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน หนึ่งในนั้นคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่จะช่วยให้ผู้ที่ทำหน้าที่ทางด้านการศึกษาได้ร่วมกันแบ่งปันเรียนรู้แนวทางการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิด ของ DuFour (2010) ที่สนับสนุนการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โดยใช้การตั้งคำถามสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ปลายทางของการเรียนรู้ ร่องรอยการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถประเมินผลได้ แนวทางการจัดการกับปัญหา หากนักเรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้การเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่ต้องการเป็นพิเศษ และการกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2005) ที่กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ดีต่อผู้เรียนที่สุดคือการอยู่ร่วมกันของบุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง สอดคล้องกับ Stoll et al, (2006) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานร่วมกันของครูเพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปหลักสูตร คุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครู โดยแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรและเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาหลักสูตร กลยุทธ์หลักที่ 2 ปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครูเพื่อให้เกิดคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบ Project-based Learning การจัดการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบพี่เลี้ยงและการจัดสรรเวลาให้เกิดพูดคุยสะท้อนคิดสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และกลยุทธ์หลักที่ 3 ยกระดับการวัดและประเมินผล คุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยความไว้วางใจของคณะครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผล สร้างความร่วมมือร่วมใจของคณะครูสู่การวัดและประเมินผลผ่านโครงงานของนักเรียน และปรับทัศนคติของสังคมที่มีต่อการวัดและประเมินผลด้วยการแบ่งปันภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมุ่งพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) ศึกษากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูป การบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพ

อย่างต่อเนื่อง และ (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วศินี รุ่งเรือง (2561) ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะการสอนหลังการพัฒนาสูงขึ้นจากก่อนการพัฒนา โดยรวมร้อยละ 71.58 มีศิลปะการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการสังเคราะห์ศิลปะการสอนของครู พบว่า ครูมีศิลปะในการเสริมแรงทางบวก การสร้างปฏิสัมพันธ์การสื่อสารกับผู้เรียน การเรียนรู้แบบร่วมมือ การสืบเสาะ การสร้างความสนใจผ่านการทดลอง การใช้เกมในการเรียนรู้ การจัดกลุ่ม การใช้เทคนิค Snowball การใช้เทคนิค Brian Gym การใช้สื่อใกล้ตัว และการใช้สื่อที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ และผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบมีความเห็นว่ารูปแบบช่วยพัฒนาศิลปะการสอนของครูที่สูงขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นและครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ในกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอนการบริหารจัดการเรียนรู้ อาศัยแนวคิดในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เช่น การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ช่วยในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ตามแนวคิดของ นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกฝึกให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตน (Transformative Learning) เกิดภาวะผู้นำมีทักษะในการนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) กระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) เกิดทักษะการเรียนรู้ และทักษะการดำรงชีวิตอย่างถาวร สอดคล้องกับ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) วิจัยกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปหลักสูตรโดยแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรและเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาหลักสูตร กลยุทธ์หลักที่ 2 ปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนโดยปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบ Project-based Learning การจัดการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบพี่เลี้ยงและการจัดสรรเวลาให้เกิดพูดคุยสะท้อนคิดสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและกลยุทธ์หลักที่ 3 ยกระดับการวัดและประเมินผล โดยปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผล สร้างความร่วมมือร่วมใจของคณะครูสู่การวัดและประเมินผลผ่านโครงงานของนักเรียน และปรับทัศนคติของสังคมที่มีต่อการวัดและประเมินผลด้วยการแบ่งปันภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมุ่งพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตน์ แก้วสุด และคณะ (2560) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการใช้รูปแบบการนิเทศพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC หลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศและสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถด้านการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการวัดผลประเมินผลเชิงรุกที่เน้นกระบวนการ PLC อยู่ในระดับมากที่สุดและสูงกว่าเกณฑ์

ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูมีผลงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นกระบวนการ PLC อยู่ในระดับดีเยี่ยม

ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินกิจกรรมบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ ในการดำเนินการมีการวางแผนทั้งในด้านโครงสร้างและกำหนดข้อตกลงร่วมกันและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การจัดกิจกรรมตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกเน้นการเรียนรู้ร่วมกันแบบปฏิบัติจริง มีการสร้างเครือข่ายที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกันโดยยึดหลักของกัลยาณมิตร ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาครูด้วยการบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีผลต่อความไว้วางใจของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2005) ซึ่งทำกล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PCL) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมของครูเพื่อพัฒนาสถานศึกษา การอยู่ร่วมกันของบุคคลมีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมี วิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ กนิษฐา ทองเลิศ (2562) ได้วิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความสำเร็จในการพัฒนางานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน

**4. ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน พบว่า รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนและสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสามารถใช้เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความน่าสนใจ ชัดเจนและมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ มีการจัดทำคู่มือประกอบการใช้รูปแบบ ทำให้สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ แต่ควรปรับคู่มือให้มีขั้นตอนการบริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการใช้รูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละโรงเรียน

**5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาและความท้าทายในการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาและความท้าทายในการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถ จำแนกตามกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายและเป้าหมายร่วม โรงเรียนมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่างชัดเจน (โรงเรียนจระเข้วิทยายน, 2561) พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและขับเคลื่อนนโยบายเหล่านั้น นอกจากนี้ การสื่อสารที่ทั่วถึงและการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายร่วมกันยังช่วยให้ครูสามารถดำเนินงานได้อย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน 2) การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ การที่ครูได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีแรงจูงใจในการพัฒนากระบวนการสอนของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ (2562) กล่าวถึงการส่งเสริมความสามารถของครูช่วยพัฒนาทักษะการคิดในศตวรรษที่ 21 3) โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ โรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถพัฒนาทักษะชีวิตผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสนับสนุนให้ครูออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ครูมีโอกาสทำงานเป็นทีม ออกแบบกิจกรรม และสะท้อนผลการสอนร่วมกัน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ช่วยให้กระบวนการจัดการเรียนรู้มีความต่อเนื่องและพัฒนาอย่างเป็นระบบ 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสะท้อนผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ โดยโรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายตามสภาพจริง เพื่อให้ผลการเรียนรู้สะท้อนทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนได้อย่างแท้จริง 6) การนิเทศผลการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จหลายประการ แต่ยังมีปัญหาและความท้าทายที่โรงเรียนต้องเผชิญในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากร ถือเป็นปัญหาสำคัญ โรงเรียนขาดแคลนงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย ครูจึงต้องประยุกต์ใช้สื่อที่มีอยู่จำกัดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ นักเรียนบางส่วนอาจขาดทัศนคติและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพลดลง

ความท้าทายสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามคือ การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้และการทำกิจกรรมกลุ่ม ครูต้องปรับตัวไปสู่การเรียนการสอน

ออนไลน์ ซึ่งอาจลดโอกาสในการพัฒนาทักษะชีวิตผ่านประสบการณ์จริงและยังทำให้การนิเทศและติดตามผลต้องชะลอตัวลง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรเพิ่มการสนับสนุนด้านงบประมาณ พัฒนาระบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อรองรับสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ และสร้างความร่วมมือ กับชุมชนในการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่างยั่งยืน

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลสามารถพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาได้ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเอง รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพนักเรียนของประเทศให้สูงขึ้นต่อไป

**2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตต่างพื้นที่ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนของตนเองที่บริหาร ควรประสานความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสที่มีบริบทคล้ายกันและร่วมกันในการบริหารจัดการเรียนรู้โดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของโรงเรียน และควรให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตามบริบทความต้องการของโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการร่วมกันวิเคราะห์เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ข้อมูลจริง ถูกต้องตามบริบทปัจจุบันและอนาคต สามารถนำไปกำหนดจุดมุ่งหมายและวางแผนการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนได้

2.2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลสามารถพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาได้ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ควรมีการส่งเสริม พัฒนา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาดำเนินการบริหารจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

2.3 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนควรเพิ่มการสนับสนุนด้านงบประมาณ พัฒนาระบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อรองรับสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ และสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่างยั่งยืน

**3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

3.1 งานวิจัยครั้งนี้มีการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยใช้การวิจัยก่อนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนหลัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าในการทำการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบในกลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุม หรือการเปรียบเทียบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับตัวแปรอื่น

3.2 การทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาและพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ศึกษาผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นที่มีผลต่อตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครู และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เป็นต้น

3.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

# บรรณานุกรม


กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย: แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2552). **เอกสารแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.

กนิษฐา ทองเลิศ. (2562). **รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจนา วัธนสุนทร. (2550). **“การออกแบบวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดล” ในแนวการศึกษาชุดวิชาระเบียบ วิธีวิจัยขั้นสูง.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). **เอกสารการสอน ชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 6 การบริหารการจัดการเรียนรู้.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊คพอยท์.

จุลลี่ ศรีษะโคตร. (2557). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนวิทยานิพนธ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชาริณี ตรีวรัญญู. (2557). การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. เอกสารอัดสำาเนาประกอบการบรรยายและการอบรมเชิงปฏิบัติการ**,** ปรับจาก ชาริณี ตรีวรัญญู. (2552). **วารสารครุศาสตร์**, 37(3).

ชนัดดา เทียนฤกษ์. (2557). **การพัฒนาโมเดลการวัดทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชมพูนุช สุภาผล. (2557). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2558). **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558. กรุงเทพฯ: มปท.

โชคชัย ชยธวัช. (2547). **ครูพันธุ์ใหม่ ครูผู้สร้างเยาวชน ครูผู้สร้างอนาคตของชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วรรณสาส์น.

ญาณภัทร สีหะมงคล. (2552). **การวิจัยและพัฒนา.** เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2562. สืบค้นจาก http://gotoknow.org/blog/rujroadk/225358.

ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). **การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.**

ดวงสมร โพธิ์อยู่. (2552). **การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนราชประชาสมาสัยในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ทิศนา แขมมณี. (2551). **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2557). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธเนศ ขำเกิด. (2550). การวิจัยและพัฒนา (R&D) กระบวนการศึกษาค้นคว้าสู่คุณภาพ. **วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี,** *24*(134), 156-158.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้างฟ่าง.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). **การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์. (2545). **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

นิคม ชมพูหลง. (2545). **วิธีการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา**. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2549). **การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

_____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2556). **วิธีการทางสถิติสาหรับการวิจัย เล่ม 1.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

บุญมี พันธุ์ไทย. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.**

บุหงา วัฒนะ. (2546). Active Learning. **วารสารวิชาการ**, 6(9), 30-34

ปนัดดา นกแก้ว. (2561). **ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประทิพย์ สุภาวนา. (2556). **การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พรฐิตา ฤทธิ์รอด. (2555). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ**. วิทยานิพนธปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรรณี ไพศาลทักษิน. (2553). **การพัฒนารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2549). **นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มัญชลี เปี่ยมดี. (2561). สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(6), 295-311.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2561). **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุพยง วุ้นวงษ์. (2561). กลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียน. **วารสารวิชาการศรีประทุม ชลบุรี,** 14(4),159-170.

รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถของครูในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดในศตวรรษที่ 21. **Journal of Education Mahasarakham University**, 13(3), 208-226.

รัน ธรัญญ์. (2015). **ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : LIFE AND CAREERSKILLS.** เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2561 สืบค้นจาก http:/www.runwisdom.com/2019/05/life-and-career-skills.html.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

โรงเรียนจระเข้วิทยายน. (2561). **รายงานผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนจระเข้วิทยายน.** ขอนแก่น: ฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ โรงเรียนจระเข้วิทยายน. เอกสารอัดสำเนา.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย.** ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วราภรณ์ วงษาปัน. (2561). **การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วศินี รุ่งเรือง. (2561). **รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2543). **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

_____. (2552). การวิจัยและการพัฒนา. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 1(2).1-12.

วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิจารณ์ พาณิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: แผนพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพมูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

วิรัตน์ แก้วสุด และคณะ. (2560). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.** กรุงเทพฯ: งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศักดา ไชกิจภิญโญ. (2548). สอนอย่างไรให้ Active Learning. **นวัตกรรมการเรียนการสอน,** 2(2), 12-15**.**

ศักดา มัชปาโต. (2550). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศิธาชัย ศรีอุดม. (2557). **รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **ทฤษฎีการประเมิน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2559). **วิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ทรีบีการพิมพ์และตรายาง.

สมคิด พรมจุ้ย. (2550). **เทคนิคการประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ: จตุพรดีไซน์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2553). **การวัดผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สมบูรณ์ พรรณนาภพ. (2550). **หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: บรรณากิจ.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). **คู่มือการสร้างแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). **คู่มือการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). **รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2558). **ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2560. กลุ่มนโยบายและแผน.** จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2548). **รวมกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

_____. (2561). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563): ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2559).** พิมพครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556). **อภิวัฒน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560) **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562)** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2558). **แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสายวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุรวาท ทองบุ. (2553). **การวิจัยทางการศึกษา: Educational research.** พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2549). **การวิจัยและพัฒนาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา.** นนทบุรี: จตุพรดีไซด์.

_____. (2551). **กลยุทธ์การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร.** นนทบุรี: จตุพรดีไซด์.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. **ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills).** [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2561 สืบค้นจาก: https://www.trueplookpanya.com/blog/content/66054/-

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.**กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องอาจ วิจิตรวรกาญจน์. (2556). **การบริหารจัดการเรียนรูสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุชา โสมาบุตร. (2555). **การพัฒนาโมเดลการแพร่นวัตกรรมการเรียนรู้ : กรณีศึกษานวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2556). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2558). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณ จิรวัฒน์กุล. (2557). ควรใช้ความรู้ก่อนหลังหรือผลต่างในการประเมินผลวิจัยการสอน. **วารสารวิชาการสาธารณสุข**, 23(2), 189-190.

อำนาท เหลือน้อย. (2561). **รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุษณีย์ โพธิสุข. (2543). **กลยุทธ์ทางการศึกษา: ผู้เรียนสำคัญที่สุด "ร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด".** กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). **การวิจัยด้านการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สาขาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เอกชัย พุทธสอน. (2557). แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับ นักศึกษาผู้ใหญ่. **OJED,** 9(4), 93-106.

Alkin, Ellett. (1990) **Development of evaluation model.** In H.J. Walberg & G.D. Haertel (Eds.) The national encyclopedia of educational evaluation (p. 15-20). Oxford: Pergamon.

Anna Rosefsky Saavedra. (2010). Learning 21st - Century Skills Requires 21st – Century Teaching. Phi Delta Kappan, 94(2), 8-13.

Bayar, A. (2014). "The Components of Effective Professional Development Activities in Terms of Teachers Perspective". **International Online Journal of Educational Sciences**, 6(2), 319-327.

Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. (2012). **Assessment and teaching of 21st century skills.** In P. Griffin, B. McGaw & E. Care (Eds.): Springer.

Bulkley, K. E., & Hicks, J. (2005). **Managing community: Professional community In charter schools operated by Educational Management Organizations.**Educational Administration Quarterly (Online). Available from: http://www.sagepub.com.

Cibulka, J., & Nakayama, M. (2000). **Practitioners guide to learning communities.** Retrieved from http://www.ericsp.org/pages/digests/guide.htm.

Cronbach, L.J. (1990). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika,** 16(3), 297-334.

Dede, C. (2010). Comparing frameworks for 21st century skills. **21st century skills: Rethinking how students learn**, 20 (2), 51-76.

DuFour, R., Eakey, R., and Many, T. (2010). **Learning by Doing. A Handbook for Professional Learning Communities at Work.** Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Eisner, E.W. (1976). **The Educational Imagination**. New York: Macmilan.

Fernandez, C. & Yoshida, M. (2004). **Lesson study: A Japanese approach to improving athematic teaching and learning.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.

Fullan, M. (2005). **Change Forces: The Sequel.** London: Falmer Press.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill Book.

Goodship, John M. (2001). **Life Skills Mastery for Students with Special Needs.** ERIC Digest & E 469. Available from, http://ericae. Netericdebe/ED 321502. Htm.

Guskey, T. (2000). **Evaluating professional development.** California: Corwin Press.

Hargreaves, A. (2003). **Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity.** New York: Teacher College Press.

Hord, S.M. (1997). **Professional learning communities: Communities of inquiry And improvement.** Austin: Southwest Educational Development Laboratory.

Husen, T. & N.T. Postlethwatie. (1975). **The International Encyclopedia of Education. 2nd Edition.** New York: McGraw-Hill Book Company.

IM2. (2017). **บทความทักษะชีวิต.** สืบค้นจาก https://www.imn2market.com/2017/12/01/4673.

Keeves P.J. (1997). **Educational research, methodology and measurement: An international handbook.** Oxford: Pergamon Press.

Kotler, Phillip & Armstrong. (2002). **Principle of Marketing.** USA: Prentice-Hall.

Kristen Kereluik & others. (2013). "What Knowledge Is of Most Worth: Teacher Knowledge for 21st Century Learning". **Journal of Digital Learning in eacher Education,** 29(4), 130-131.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607-610.

Newman F. M. & Wehlage G. G. (1993). `Five Standards of Authentic Instruction. **A Educational Leadership**, 50(7), 8-12.

Partnership for 21st Century Skills. **Framework for 21st Century Learning.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.teacherrambo.com/file.php/1/21st century_skills.pdf [1 พฤศจิกายน 2561].

Prine, M. (2004). Does Active Learning Work? A Review of the Research. **Journal of Engineering Education,** 93(3), 223-232.

Raj, M. (1996). **Encyclopedia of psychology and education.** Volume 3 (M-Z). NewDelhi: ANMOL Publications PVT.

Sclafani, S.K. (2015). "Singapore chooses teachers carefully," **Kappa,** 97(3). (November 2015): 8-13. [online]. Retrieved from www.proquest.umi.com.

Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. London: Century Press.

_____. (1994). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** London: Century Press.

Sergiovanni, T. (1994). **Building Community in Schools.** San Francisco, CA: Jossey Bass.

Shenker, J. I.; Goss, S. A; & Bernstein, D.A. (1996). **Instructor's Resource Manual for Psychology: Implementing Acting Learning in the Classroom.** Retrieved September 22, 2011, from http://s.psych/uiuc,edu/-jskenker/active.html

Sheffield Hallam University. (2000). **Active Teaching and Learning Approaches in Science:** Workshop ORIC Bangkok. Photocopied.

Sherman. S. J. & Sherman. B. S. (2004). **Science and Science teaching.** Westport: Greenwood Press.

Silberman, M. (1996). **Active Learning.** Boston: Allyn & Bacon.

Smith & M.S. Purkey. (2008). **Management: Making organizations perform.** New York: Macmillan.

Southwest Educational Development Laboratory. (1997). Professional learning communities: What Are They and Why Are They Important? **Issues About Change,** 6(1), 1-4.

Steiner. (1998). **Human Behavior: Shorter Edition.** New York: Harcourt Brace & World.

Stoll, L. et al. (2006). Professional learning communities: a review of the literature. **Journal of Education Change,** 7(4), 221-258.

Stoll, L., & Louis, K. S. (2007). **Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas.** England: Open University Press.

Willer D. (1986). **Scientific Sociology: Theory and Method.** Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall.

# ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**

| | |
|---|---|
| 1. ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย | ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. ดร.ศิริชัย วงศ์พุฒ | ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น |
| 3. ดร.อดุลย์เดช ฐานะ | รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |
| 4. ผศ.ดร.วิทูล ทาชา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| 5. นายสมนึก ทองคำ | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ<br>โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมโธ) |

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ**

| | |
|---|---|
| 1. ดร.วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |
| 2. นายศุภกิจ สานุสัตย์ | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขามแก่นนคร<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |
| 3. ดร.คมสันต์ ชุมอภัย | ผู้อำนวยการโรงเรียนภูเวียงวิทยาคม<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |
| 4. นายวิไลศักดิ์ วรรณศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแพศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |
| 5. ดร.ทวีศักดิ์ สมนอก | ผู้อำนวยการโรงเรียนแวงน้อยศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |
| 6. ว่าที่ร้อยเอก ดร.ทิณกรณ์ ภูโทถ้ำ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบัวแก้วพิทยาคม<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |
| 7. นายธำรง ชื่นนิรันดร์ | อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแพศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 |

# หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๐๙

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมลิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

อินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญให้

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๑๖๕-๙๙๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๐๙

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมสิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ศิริชัย วงศ์พุฒ

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็น ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.ศิริชัย วงศ์พุฒ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๗ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ทราบ อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ครับ
(ดร.ศิริชัย วงศ์พุฒ)

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๑๖๕-๙๙๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๒๐๙

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนสิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.อดุลย์เดช ฐานะ

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็น ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.อดุลย์เดช ฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

- ทราบ
- อนุญาตให้ดำเนินการได้ตามเสนอ

ดร.อดุลย์เดช ฐานะ
รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน
กลุ่มวิชาการ

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๓๖๕-๗๗๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๐๙

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนสิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผศ.ดร.วิทูล ทาชา

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผศ.ดร.วิทูล ทาชา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๑๖๕-๙๙๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๐๙

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมลิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผอ.สมนึก ทองคำ

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็น ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผอ.สมนึก ทองคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน ๒ (สมาน สุเมโธ) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

- ทดสอบ
- อิสระ, ปัญญาธิคุณ

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๑๖๕-๙๙๘๙

# หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๑๑๐

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมลิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.วิศิษฏ์ มุ่งนากลาง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตแต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๓๖๕-๙๙๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๓๐

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมสิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายศุภกิจ สานุสัตย์

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า นายศุภกิจ สานุสัตย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนชามแก่นนคร เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตแต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๓๖๕-๙๙๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๓๐

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมลิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.คมสันต์ ชุมอภัย

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.คมสันต์ ชุมอภัย ผู้อำนวยการโรงเรียนภูเวียงวิทยาคม วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตแต่งตั้งท่านเป็นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๓๖๕-๗๗๘๗



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๑๑๐

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมลิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิไลศักดิ์ วรรณศรี

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า นายวิไลศักดิ์ วรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแพศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตแต่งตั้งท่านเป็นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

- ทราบ
- อนุญาต

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๗๖๕-๙๙๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๐๙

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมลิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ร้อยเอก ดร.ทิณกรณ์ ภูโทถ้ำ

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่าว่าที่ร้อยเอก ดร.ทิณกรณ์ ภูโทถ้ำ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตแต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๑๖๕-๙๙๘๙



ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐ / ว๓๓๐

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมสิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธำรง ชื่นนิรันดร์

ด้วย นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กำลังทำวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของรูปแบบและเครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า นายธำรง ชื่นนิรันดร์ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนชุมแพศึกษา เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตแต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๓๖๕-๗๗๘๙

# ภาคผนวก ข

## การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- การหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถาม

**แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)**
**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้**
**เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำ**

.....

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนความคิดเห็นในรายการประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

| **รายการประเมิน** | **ระดับคะแนนความสอดคล้อง** | | | **ข้อเสนอแนะ** |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| **ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม** | | | | |
| 1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 2. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ | | | | |
| 3. ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง | | | | |
| 4. กำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน | | | | |
| 5. จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 6. จัดทำกรอบงบประมาณที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 7. จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| **ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** | | | | |
| 1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน | | | | |
| 2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับคะแนนความสอดคล้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| 3. ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | |
| 4. การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ | | | | |
| 5. การสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกของชมรมสมาคมหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 6. การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 7. การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 8. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | | | | |
| **ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** | | | | |
| 1. จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ | | | | |
| 2. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | |
| 3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | |
| 4. การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน | | | | |
| 5. การประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | | | | |
| 6. การกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | | | | |
| 7. กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 8. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | |
| **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน** | | | | |
| 1. การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา | | | | |
| 2. การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ | | | | |
| 3. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | | | | |
| 4. การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับคะแนนความสอดคล้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| 5. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | |
| 6. การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | | | | |
| 7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | | | | |
| 8. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ | | | | |
| 9. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน | | | | |
| 10. การจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน | | | | |
| **ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** | | | | |
| 1. การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ | | | | |
| 2. การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ | | | | |
| 3. การเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน | | | | |
| 4. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | | | | |
| 5. การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง | | | | |
| 6. ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน | | | | |
| 7. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | | | | |
| 8. วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล | | | | |
| 9. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | | | | |
| **ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | | | | |
| 1. การสำรวจความต้องการในการนิเทศ | | | | |
| 2. การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ | | | | |
| 3. การสังเกตชั้นเรียนครู ร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | | | | |
| 4. การสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง | | | | |
| 5. การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับคะแนนความสอดคล้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| **ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | | | | |
| 6. ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ | | | | |
| 7. การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ | | | | |
| 8. สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | |

**แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)**
**แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้**
**ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน**
**สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำ**

.....

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนความคิดเห็นในรายการประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

| **รายการประเมิน** | **ระดับคะแนนความสอดคล้อง** | | | **ข้อเสนอแนะ** |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| **1. หลักการ** | | | | |
| 1.1 การนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสมกับการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | |
| 1.2 การบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจน | | | | |
| 1.3 หลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ | | | | |
| 1.4 หลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง | | | | |
| **2. วัตถุประสงค์** | | | | |
| 2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ | | | | |
| 2.2 วัตถุประสงค์มีความชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นกับพัฒนานักเรียน | | | | |
| 2.3 วัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน | | | | |
| **3. กระบวนการดำเนินงาน** | | | | |
| 3.1 วิธีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ | | | | |
| 3.2 วิธีการดำเนินงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับคะแนนความสอดคล้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| 3.3 วิธีการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินผลครบคลุมตามวัตถุประสงค์ | | | | |
| 3.4 วิธีการดำเนินงานมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | |
| **4. การวัดและประเมินผล** | | | | |
| 4.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ | | | | |
| 4.2 การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | | | | |
| 4.3 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินได้ตรงตามสภาพจริง | | | | |
| 4.4 การวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันประเมิน | | | | |

**แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)**
**แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำ**

**.....**

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนความคิดเห็นในรายการประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

| **รายการประเมิน** | **ระดับคะแนนความสอดคล้อง** | | | **ข้อเสนอแนะ** |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| **ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว** | | | | |
| 1. สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ | | | | |
| 2. สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ | | | | |
| 3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข | | | | |
| 4. ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค | | | | |
| 5. ยอมรับคำติชม ความคิดเห็นด้านบวก และด้านลบได้โดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ | | | | |
| 6. สามารถใช้ความรู้ในการนำเสนอแนวคิดหรือสร้างผลงานใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ | | | | |
| 7. สามารถเรียนรู้เหตุผลที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | |
| **ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม** | | | | |
| 1. เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิมได้ | | | | |
| 2. สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับคะแนนความสอดคล้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| 3. มีท่าที ที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น | | | | |
| 4. เคารพและยอมรับหลักปฏิบัติของผู้อื่นที่แตกต่างได้ | | | | |
| 5. เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | |
| **ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด** | | | | |
| 1. สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | | | | |
| 2. วางแผนและลงมือปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดได้ | | | | |
| 3. ทำงานได้หลากหลาย | | | | |
| 4. สามารถอธิบายและนำเสนอผลงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| 5. ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ | | | | |
| 6. เคารพและชื่นชมในผลงานและข้อแตกต่างของผู้อื่น | | | | |
| 7. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อผลงานตนเองด้วยความเต็มใจ | | | | |
| **ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ** | | | | |
| 1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ | | | | |
| 2. เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ | | | | |
| 3. สามารถเสนอวิธีการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ | | | | |
| 4. เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ | | | | |
| 5. สามารถเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มได้ | | | | |

**แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)**
**แบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**.....**

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนความคิดเห็นในรายการประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

| รายการประเมิน | ระดับคะแนนความสอดคล้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| **ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว** | | | | |
| 1. มีการดำเนินการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ | | | | |
| 2. มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| 3. มีการรวบรวมความคิดเห็น | | | | |
| **ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง** | | | | |
| 1. มีความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ | | | | |
| 2. สามารถทำงานด้วยตนเองได้ | | | | |
| 3. จัดการแก้ปัญหาด้วยตนเอง | | | | |
| **ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้** | | | | |
| 1. พูดและฟังอย่างมีกาลเทศะ | | | | |
| 2. แสดงออกอย่างมีสัมมาคารวะ | | | | |
| 3. ให้ความเคารพผู้อื่น | | | | |
| **ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด** | | | | |
| 1. มีความสามารถในการผลิตผลงาน | | | | |
| 2. ผลงานเสร็จตามเป้าหมาย | | | | |
| 3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | |
| **ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ** | | | | |
| 1. มีความเป็นผู้นำ | | | | |
| 2. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ | | | | |
| 3. มีปฏิสัมพันธ์และการแก้ปัญหา | | | | |

**แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)**
**แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้**
**เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำ**

.....

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนความคิดเห็นในรายการประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือตัวแปรที่ศึกษา

| **รายการประเมิน** | **ระดับคะแนนความสอดคล้อง** | | | **ข้อเสนอแนะ** |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| **ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม** | | | | |
| 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | |
| 2. การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 3. ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน | | | | |
| 4. แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| **ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** | | | | |
| 1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 2. การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | |
| 3. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม | | | | |
| 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับคะแนนความสอดคล้อง | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| | +1 | 0 | -1 | |
| **ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** | | | | |
| 1. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน | | | | |
| 2. ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | | | | |
| 3. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | | | | |
| 4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลาสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิด การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน** | | | | |
| 1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | | | | |
| 2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | | | | |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | | | | |
| 4. การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | |
| **ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** | | | | |
| 1. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | | | | |
| 2. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | | | | |
| 3. การประเมินผลแบบรอบด้าน | | | | |
| 4. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | | | | |
| **ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | | | | |
| 1. การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน | | | | |
| 2. การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | | | | |
| 3. การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน | | | | |
| 4. การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | | | | |

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและ**
**สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยผู้เชี่ยวชาญ**

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | $\sum R$ | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม** | | | | | | | | |
| 1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. กำหนดทิศทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. จัดทำกรอบงบประมาณที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** | | | | | | | | |
| 1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | $\sum R$ | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4. การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. การสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกของชมรมสมาคมหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 8. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** | | | | | | | | |
| 1. จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. การประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. การกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ∑R | IO | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 8. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน** | | | | | | | | |
| 1. การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 8. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 9. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 10. การจัดระบบการบันทึกการรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** | | | | | | | | |
| 1. การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ∑R | IO | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3. การเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 8. วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 9. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | | | | | | | | |
| 1. การสำรวจความต้องการในการนิเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. การสังเกตชั้นเรียนครู ร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| **รายการ** | **ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่** | | | | | $\sum$R | IO | **แปลผล** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 8. สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยผู้เชี่ยวชาญ**

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | $\sum R$ | IO | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **1. หลักการ** | | | | | | | | |
| 1.1 การนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสมกับการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | สอดคล้อง |
| 1.2 การบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 1.3 หลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 1.4 หลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **2. วัตถุประสงค์** | | | | | | | | |
| 2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบเหมาะสมและสอดคล้องกับ หลักการของรูปแบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2.2 วัตถุประสงค์มีความชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นกับพัฒนานักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2.3 วัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | สอดคล้อง |
| **3. กระบวนการดำเนินงาน** | | | | | | | | |
| 3.1 วิธีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | สอดคล้อง |
| 3.2 วิธีการดำเนินงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3.3 วิธีการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินให้ครบคลุมตามวัตถุประสงค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ∑R | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.4 วิธีการดำเนินงานมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **4. การวัดและประเมินผล** | | | | | | | | |
| 4.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4.2 การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | สอดคล้อง |
| 4.3 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามสภาพจริง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4.4 การวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันประเมิน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินพฤติกรรมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยผู้เชี่ยวชาญ**

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | $\sum R$ | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว** | | | | | | | | |
| 1. สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ | | | | | | | | |
| 2. สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. ยอมรับคำติชม ความคิดเห็นด้านบวกและด้านลบได้โดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. สามารถใช้ความรู้ในการนำเสนอแนวคิดหรือสร้างผลงานใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. สามารถเรียนรู้เหตุผลที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง** | | | | | | | | |
| 1. มีเป้าหมายในการทำงาน และแสดงออกถึงภาวะผู้นำ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. มีการวางแผนในการทำงานติดตามงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. มีการพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้อย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. สามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | $\sum R$ | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม** | | | | | | | | |
| 1. เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิมได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. มีท่าที ที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. เคารพและยอมรับหลักปฏิบัติของผู้อื่นที่แตกต่างได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด** | | | | | | | | |
| 1. สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. วางแผนและลงมือปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ทำงานได้หลากหลาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. สามารถอธิบายและนำเสนอผลงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 6. เคารพและชื่นชมในผลงานและข้อแตกต่างของผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 7. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อผลงานตนเอง ด้วยความเต็มใจ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | $\sum R$ | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ** | | | | | | | | |
| 1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. สามารถเสนอวิธีการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 5. สามารถเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยผู้เชี่ยวชาญ**

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ∑R | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว** | | | | | | | | |
| 1. มีการดำเนินการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. มีการรวบรวมความคิดเห็น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง** | | | | | | | | |
| 1. มีความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. สามารถทำงานด้วยตนเองได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. จัดการแก้ปัญหาด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้** | | | | | | | | |
| 1. พูดและฟังอย่างมีกาลเทศะ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. แสดงออกอย่างมีสัมมาคารวะ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ให้ความเคารพผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด** | | | | | | | | |
| 1. มีความสามารถในการผลิตผลงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. ผลงานเสร็จตามเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ** | | | | | | | | |
| 1. มีความเป็นผู้นำ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. มีปฏิสัมพันธ์และการแก้ปัญหา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยผู้เชี่ยวชาญ**

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ∑R | IO | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม** | | | | | | | | |
| 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** | | | | | | | | |
| 1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ∑R | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** | | | | | | | | |
| 1. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลาสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน** | | | | | | | | |
| 1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| **ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** | | | | | | | | |
| 1. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. การประเมินผลแบบรอบด้าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

| รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | $\sum R$ | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | | | | | | | | |
| 1. การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 2. การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 3. การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |
| 4. การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 | สอดคล้อง |

การหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)
ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 31 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 31 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .973 | 50 |

การหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha)ของครอนบาค (Cronbach)
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .836 | 28 |

การหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha)ของครอนบาค (Cronbach)
ของแบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .784 | 15 |

การหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha)ของครอนบาค (Cronbach)
ของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .864 | 24 |

# ภาคผนวก ค

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล/คู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**เครื่องมือในการเก็บข้อมูล** ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
3. แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
4. แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
5. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
6. แบบประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
7. คู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้**
**เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**เพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

4. ขอความกรุณาท่านได้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์
โรงเรียนจระเข้วิทยายน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

**1. เพศ** ☐ ชาย ☐ หญิง

**2. สถานภาพ** ☐ ครู

☐ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**3. ระดับการศึกษา** ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ตามทัศนะของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| รายการ | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **1. ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม** | | | | | | | | | | |
| 1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 2. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ มุ่งเน้นพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ | | | | | | | | | | |
| 3. ชี้แจงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทราบ อย่างทั่วถึง | | | | | | | | | | |
| 4. กำหนดทิศทางการดำเนินงานการ จัดการเรียนรู้ของโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| 5. จัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ส่งเสริม การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 6. จัดทำกรอบงบประมาณที่สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 7. จัดทำแผนปฏิบัติการ งาน/โครงการที่ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| **2. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** | | | | | | | | | | |
| 1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูภายใน โรงเรียน | | | | | | | | | | |
| 2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเจตคติ ที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| 3. ส่งเสริมสมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน กำหนดภาพเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | | | | | | |
| 4. การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้าอย่างเพียงพอ | | | | | | | | | | |
| 5. การสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกของ ชมรมสมาคมหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |

| รายการ | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. การส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 7. การประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 8. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | | | | | | | | | | |
| **3. ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** | | | | | | | | | | |
| 1. จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 2. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | | | | | | |
| 4. การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน | | | | | | | | | | |
| 5. การประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | | | | | | | | | | |
| 6. การกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | | | | | | | | | | |
| 7. กำหนดเวลาในการสนทนาและสะท้อนคิด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 8. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | | | | | | |

| รายการ | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **4. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน** | | | | | | | | | | |
| 1. การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา | | | | | | | | | | |
| 2. การสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะ | | | | | | | | | | |
| 3. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) | | | | | | | | | | |
| 4. การร่วมออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | | | | | | |
| 5. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | | | | | | |
| 6. การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | | | | | | | | | | |
| 7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | | | | | | | | | | |
| 8. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ | | | | | | | | | | |
| 9. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน | | | | | | | | | | |
| 10. การจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูล ของผู้เรียน | | | | | | | | | | |
| **5. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** | | | | | | | | | | |
| 1. การวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 2. การส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในการประเมินผลการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 3. การเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 4. การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |

| รายการ | ระดับปฏิบัติ | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. การประเมินชิ้นงานและภาระงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง | | | | | | | | | | |
| 6. ใช้การประเมินผลแบบรอบด้าน | | | | | | | | | | |
| 7. การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 8. วัดผลและประเมินผลตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล | | | | | | | | | | |
| 9. การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | | | | | | | | | | |
| **6. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | | | | | | | | | | |
| 1. การสำรวจความต้องการในการนิเทศ | | | | | | | | | | |
| 2. การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนการนิเทศ | | | | | | | | | | |
| 3. การสังเกตชั้นเรียนครู ร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | | | | | | | | | | |
| 4. การสะท้อนคิดโดยครูผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง | | | | | | | | | | |
| 5. การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 6. ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ | | | | | | | | | | |
| 7. การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนผลการนิเทศ | | | | | | | | | | |
| 8. สร้างเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) นำสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | | |

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

**แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)**
**เพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ 2562 ที่หอประชุมโรงเรียนจระเข้วิทยายน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

1. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยภาพรวมควรเป็นอย่างไร

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

2. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

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

3. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม ควรเป็นอย่างไร ควรมีตัวชี้วัดย่อยอะไรบ้าง

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

4. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครูควรเป็นอย่างไร ควรมีตัวชี้วัดย่อยอะไรบ้าง

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

5. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร มีควรมีตัวชี้วัดย่อยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

6. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ควรเป็นอย่างไร มีควรมีตัวชี้วัดย่อยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

7. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร ควรมีตัวชี้วัดย่อยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

8. การบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน องค์ประกอบด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร มีควรมีตัวชี้วัดย่อยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

9. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

**********

**แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้**
**เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**โดยผู้ทรงคุณวุฒิ**

**คำชี้แจง :**

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอให้ท่านพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| **รายการประเมิน** | **ความเหมาะสม** | | | **ความเป็นไปได้** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข | ความเป็นไปได้ | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข |
| **1. หลักการ** | | | | | | |
| 1.1 การนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสมกับการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | | |
| 1.2 การบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจน | | | | | | |
| 1.3 หลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ | | | | | | |
| 1.4 หลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง | | | | | | |

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข | ความเป็นไปได้ | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข |
| **2. วัตถุประสงค์** | | | | | | |
| 2.1 ความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ | | | | | | |
| 2.2 ความชัดเจนแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นกับพัฒนานักเรียน | | | | | | |
| 2.3 ประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน | | | | | | |
| **3. กระบวนการดำเนินงาน** | | | | | | |
| 3.1 วิธีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ | | | | | | |
| 3.2 วิธีการดำเนินงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง | | | | | | |
| 3.3 วิธีการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินให้ครบคลุมตามวัตถุประสงค์ | | | | | | |
| 3.4 วิธีการดำเนินงานมีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | | |
| **4. การวัดและประเมินผล** | | | | | | |
| 4.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ | | | | | | |
| 4.2 การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง | | | | | | |
| 4.3 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินได้ตรงตามสภาพจริง | | | | | | |
| 4.4 การวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกัน ประเมิน | | | | | | |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

**แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้**
**รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ**

**คำชี้แจง :**

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอให้ท่านพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เหมาะสม | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข | เหมาะสม | ไม่แน่ใจ | ควรแก้ไข |
| 1. รายละเอียดในคู่มือมีความถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้ผล | | | | | | |
| 2. แนวคิดพื้นฐานรูปแบบแสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของรูปแบบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา | | | | | | |
| 3. หลักการของรูปแบบเกี่ยวข้องการบริหารจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | | |
| 4. วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนอย่างชัดเจน | | | | | | |
| 5. กระบวนการดำเนินงานมีองค์ประกอบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | | |
| 6. การวัดและประเมินผลมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ | | | | | | |
| 7. การใช้ภาษามีความเหมาะสมและชัดเจนในการอธิบาย | | | | | | |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

**แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**เพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**คำชี้แจง** ให้ครูประจำวิชาประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนในระดับชั้นที่ท่านสอน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน**

1. ชื่อ-สกุล..... ระดับชั้น.....
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. วันที่ประเมิน..... การประเมินครั้งที่ .....

**ตอนที่ 2 ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ
2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ทักษะชีวิตและอาชีพ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว** | | | | | | |
| 1 | สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ | | | | | |
| 2 | สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ | | | | | |
| 3 | มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข | | | | | |
| 4 | ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค | | | | | |
| 5 | ยอมรับคำติชม ความคิดเห็นด้านบวก และด้านลบได้โดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ | | | | | |
| 6 | สามารถใช้ความรู้ในการนำเสนอแนวคิดหรือสร้างผลงานใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ | | | | | |

| ข้อที่ | ทักษะชีวิตและอาชีพ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | สามารถเรียนรู้เหตุผลที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวก ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | | |
| **ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง** | | | | | | |
| 1 | มีเป้าหมายในการทำงาน และแสดงออกถึง ภาวะผู้นำ | | | | | |
| 2 | มีการวางแผนในการทำงานติดตามงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3 | มีการพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้ อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 4 | สามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาเพื่อพัฒนา ตนเองสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ | | | | | |
| **ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม** | | | | | | |
| 1 | เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง จากเดิมได้ | | | | | |
| 2 | สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 3 | มีท่าทีที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น | | | | | |
| 4 | เคารพและยอมรับหลักปฏิบัติของผู้อื่นที่แตกต่างได้ | | | | | |
| 5 | เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังและ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | | |
| | **ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด** | | | | | |
| 1 | สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | | | | | |
| 2 | วางแผนและลงมือปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดได้ | | | | | |
| 3 | ทำงานได้หลากหลาย | | | | | |
| 4 | สามารถอธิบายและนำเสนอผลงานของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 5 | ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ | | | | | |
| 6 | เคารพและชื่นชมในผลงานและข้อแตกต่าง ของผู้อื่น | | | | | |

| ข้อที่ | ทักษะชีวิตและอาชีพ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อผลงานตนเองด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| **ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ** | | | | | | |
| 1 | สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ | | | | | |
| 2 | เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ | | | | | |
| 3 | สามารถเสนอวิธีการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ | | | | | |
| 4 | เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ | | | | | |
| 5 | สามารถเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มได้ | | | | | |

**แบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**คำชี้แจง** ให้ครูประจำวิชาประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ ผลงาน โครงงาน เป็นต้น ทั้งในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน

| ทักษะชีวิตและอาชีพ | รายการประเมิน | ระดับคุณภาพ | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ดีมาก 4 | ดี 3 | พอใช้ 2 | ปรับปรุง 1 |
| 1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว | 1. มีการดำเนินการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ | | | | |
| | 2. มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| | 3. มีการรวบรวมความคิดเห็น | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 2. ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง | 1. มีความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ | | | | |
| | 2. สามารถทำงานด้วยตนเองได้ | | | | |
| | 3. จัดการแก้ปัญหาด้วยตนเอง | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ | 1. พูดและฟังอย่างมีกาลเทศะ | | | | |
| | 2. แสดงออกอย่างมีสัมมาคารวะ | | | | |
| | 3. ให้ความเคารพผู้อื่น | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 4. การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด | 1. มีความสามารถในการผลิตผลงาน | | | | |
| | 2. ผลงานเสร็จตามเป้าหมาย | | | | |
| | 3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 5. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ | 1. มีความเป็นผู้นำ | | | | |
| | 2. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ | | | | |
| | 3. มีปฏิสัมพันธ์และการแก้ปัญหา | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |

**เกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ**

ดีมาก - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน มีคุณภาพ สม่ำเสมอ ได้ 4 คะแนน
ดี - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน มีคุณภาพ บ่อยครั้ง ได้ 3 คะแนน
พอใช้ - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน บ่อยครั้ง ได้ 2 คะแนน
ปรับปรุง - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน ไม่เคย ได้ 1 คะแนนเ

**เกณฑ์การสรุปผล**

ได้คะแนน 10-12 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก
ได้คะแนน 7-9 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับดี
ได้คะแนน 4-6 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับพอใช้
ได้คะแนน 0-3 คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับปรับปรุง

**แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้**
**เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

**1. เพศ** ☐ ชาย ☐ หญิง

**2. สถานภาพ** ☐ ครู
☐ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**3. วุฒิการศึกษา** ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจของท่านที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน
**คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ
2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม** | | | | | | |
| 1 | ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | |
| 2 | การสำรวจความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 3 | ร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน | | | | | |
| 4 | แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| **ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู** | | | | | | |
| 1 | การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 2 | การพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | |
| 3 | การส่งเสริมให้ครูมีความรู้โดยสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าและการเข้ารับการอบรม | | | | | |
| 4 | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดสู่การปฏิบัติ | | | | | |
| **ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้** | | | | | | |
| 1 | สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน | | | | | |
| 2 | ประสานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) | | | | | |
| 3 | ส่งเสริมการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน | | | | | |
| 4 | การมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา การสนทนาและสะท้อนผลการทำงาน การสะท้อนคิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน** | | | | | | |
| 1 | การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | | | | | |
| 2 | การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | | | | | |
| 3 | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 4 | การปรึกษาหารือร่วมกันในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| **ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้** | | | | | | |
| 1 | การออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ | | | | | |
| 2 | การบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่ม สาระการเรียนรู้ | | | | | |
| 3 | การประเมินผลแบบรอบด้าน | | | | | |
| 4 | การนำผลการประเมินมาใช้ตัดสินผลการเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน | | | | | |
| **ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้** | | | | | | |
| 1 | การช่วยครูวางแผนในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 2 | การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 3 | การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน | | | | | |
| 4 | การร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียน | | | | | |

**แบบประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**ตอนที่ 1** แบบประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้ประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามรายการประเมิน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ ดังนี้

5 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ มากที่สุด
4 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ มาก
3 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ ปานกลาง
2 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ น้อย
1 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของรูปแบบ น้อยที่สุด

| **รายการประเมิน** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านความเป็นประโยชน์** | | | | | |
| 1. รูปแบบทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 2. รูปแบบทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 3. รูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | | | |
| 4. รูปแบบทำให้เกิดการสร้างส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย | | | | | |
| 5. รูปแบบช่วยในการแก้ปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | |
| 6. รูปแบบช่วยในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 7. รูปแบบทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร | | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านความเป็นไปได้** | | | | | |
| 1. ท่านตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 2. ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากรูปแบบไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน | | | | | |
| 3. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วมไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 4. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 5. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาสนับสนุนการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 6. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 7. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 8. ท่านสามารถนำเอาความรู้และแนวทางจากองค์ประกอบบริหารจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 9. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน สถานศึกษาอื่น ๆ ได้จริง | | | | | |

| รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านความเหมาะสม** | | | | | |
| 1. รูปแบบมีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 2. รูปแบบมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | | | | | |
| 3. รูปแบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพครู | | | | | |
| 4. รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน | | | | | |
| 5. รูปแบบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูของโรงเรียน | | | | | |
| 6. สิ่งที่ประเมินในรูปแบบมีความชัดเจน | | | | | |
| 7. การดำเนินงานตามรูปแบบก่อให้เกิดความร่วมมือของทุกภาคส่วน | | | | | |

**ตอนที่ 2** ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

# คู่มือการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน

**นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์**
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



**โรงเรียนจระเข้วิทยายน**
**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**
**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
**กระทรวงศึกษาธิการ**

# ตัวอย่างเครื่องมือวัดและประเมินผล

**เครื่องมือประเมินผลขั้นตอนของ**
**รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**เครื่องมือการประเมินผลขั้นตอนดำเนินงานขั้นตอนที่ 1 นโยบายและเป้าหมายร่วม**

**แบบตรวจสอบนโยบายและเป้าหมายร่วม**
**โรงเรียนจระเข้วิทยายนในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน**

| ลำดับ | องค์ประกอบ/ขั้นตอนดำเนินงาน | ผลการตรวจสอบ | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| | | มี/ใช่/เหมาะสม | ไม่มี/ไม่ใช่/ไม่เหมาะสม | |
| **นโยบายและเป้าหมายร่วม** | | | | |
| 1 | มีการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | |
| 2 | มีวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันสำหรับครูและบุคลากรทางศึกษาในการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ | | | |
| 3 | มีการประชุมครูและผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ตรงกันเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันในการบริหารจัดการเรียนรู้ | | | |
| 4 | มีการกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่างแท้จริง | | | |

ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ตรวจสอบ

**เครื่องมือการประเมินผลขั้นตอนดำเนินงาน**
**ขั้นตอนที่ 2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู**

**แบบรายงานผลการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู**
**โรงเรียนจระเข้วิทยายนในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน**

| ลำดับ | รายการ | รายการปฏิบัติ | | ร่องรอย/หลักฐาน |
|---|---|---|---|---|
| | | ปฏิบัติ | ไม่ปฏิบัติ | |
| 1 | เปิดใจและเชื่อมั่นในการเรียนรู้ร่วมกัน | | | |
| 2 | การแบ่งปันภาวะผู้นำและการมุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน | | | |
| 3 | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน | | | |
| 4 | การแบ่งปันประสบการณ์ | | | |
| 5 | การเรียนรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | | | |
| 6 | การเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | | | |
| 7 | จัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก | | | |
| 8 | พัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโดยการจับคู่ร่วมพัฒนา (Buddy) | | | |
| 9 | บันทึกการทำงานร่วมกันเรียนรู้ ผลการปฏิบัติและผลที่ได้ | | | |
| 10 | การส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ | | | |

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(.....)

**แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| เรื่อง | | | |
| ชื่องาน | | AAR ครั้งที่ | |
| วัน/เวลาที่เริ่มปฏิบัติงาน | | วัน/เวลาที่สิ้นสุดการปฏิบัติงาน | |
| วันที่ทำ AAR | | เวลาเริ่ม-สิ้นสุด | |
| ผู้ร่วม AAR | | | |
| เป้าหมายของงาน | | | |
| ผลการปฏิบัติ/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง (โดยสรุป) | | | |
| งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ดี | | | |
| งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ไม่ดี | | | |
| อุปสรรค/ข้อจำกัด/ข้อขัดข้อง ที่พบในระหว่างการปฏิบัติงาน | | | |
| ประเด็นที่ได้เรียนรู้ | | | |

| ข้อปฏิบัติในการทำงานครั้งต่อไป |
| --- |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

**แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ**
**พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

**ตอนที่ 1**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

**1. เพศ** ☐ ชาย ☐ หญิง

**2. อายุ** ☐ น้อยกว่า 31 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

**3. วุฒิการศึกษา** ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

**4. ตำแหน่ง** ☐ ครู
☐ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตอนที่ 2**

**คำชี้แจง** โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับความพึงพอใจของท่านที่มีการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมตามหัวข้อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ท่านเข้าร่วมมีมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2 | องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับตามหัวข้อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ท่านเข้าร่วมมีมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 3 | เนื้อหาการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์มีความชัดเจน | | | | | |
| 4 | ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | | | | |
| 5 | การนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6 | บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกันเอง | | | | | |
| 7 | ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม | | | | | |
| 8 | องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | | | | |

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

**เครื่องมือการประเมินผลขั้นตอนดำเนินงาน**
**ขั้นตอนที่ 3 โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้**

**แบบสอบถามความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้**
**โรงเรียนจระเข้วิทยายน**

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ต่อไป

แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

ตอนที่ 3 ความต้องการสิ่งสนับสนุนเพิ่มเติม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. ครูผู้สอนในระดับชั้น
   - ☐ ม.1 ☐ ม. 2 ☐ ม.3
   - ☐ ม.4 ☐ ม. 5 ☐ ม.6

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

**คำชี้แจง** ทำเครื่องหมาย **√** ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

| สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้มีเพียงพอ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 2. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพใช้งานได้ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 4. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 5. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 6. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 7. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร การวิจัย ในชั้นเรียน | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 8. สนับสนุนพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 9. การกำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เชิงรุกแบบร่วมมือ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 10. การกำหนดวาระที่ชัดเจนให้สมาชิกปรึกษาหารือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |
| 11. การให้ขวัญกำลังใจและยกย่องผลการปฏิบัติงานของครู | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |

**ตอนที่ 3 ความต้องการสิ่งสนับสนุนเพิ่มเติม**

.....

.....

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบประเมิน

**เครื่องมือการประเมินผลขั้นตอนดำเนินงาน**
**ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน**

## แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....เรื่อง .....กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....ชั้น.....
ชื่อครูผู้สอน.....โรงเรียน.....

**คำชี้แจง** แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็น**การพิจารณา/ตรวจสอบองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผนการจัดการเรียนรู้ว่า มีความเหมาะสมเพียงใด

**ตอนที่ 2 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้** เป็นการพิจารณา/ตรวจสอบองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผนการจัดการเรียนรู้ว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด

**ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือต่อไป

| ข้อที่ | รายการประเมิน | ระดับคุณภาพ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 3 | 2 | 1 |
| 1. | แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วยตามที่กำหนด | | | |
| 2. | การเขียนสาระสำคัญในแผนการจัดการเรียนรู้ | | | |
| 3. | จุดประสงค์การเรียนรู้ระบุพฤติกรรมชัดเจน สามารถวัดได้ | | | |
| 4. | สาระการเรียนรู้ครบถ้วน สัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ | | | |
| 5. | กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือทุกขั้นตอน หรือใช้เทคนิคการสอนที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ | | | |
| 6. | การวัด ประเมินผลใช้วิธีการวัด ประเมินผลที่หลากหลาย ชัดเจน | | | |
| 7. | เครื่องมือที่ใช้วัดผล ประเมินผลเหมาะสม มีระบุไว้อย่างชัดเจน | | | |
| 8. | มีการกำหนดเกฑณ์การประเมินผลไว้อย่างชัดเจน | | | |
| 9. | ระบุการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้สัมพันธ์สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ | | | |
| 10. | มีหลักฐานการเรียนรู้ สื่อประกอบ เช่น ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัดผลประเมินผลที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ | | | |

## คำอธิบายระดับคุณภาพของความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

| ข้อที่ | รายการประเมิน | คำอธิบายระดับคุณภาพ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 3 | 2 | 1 |
| 1. | แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนตามแบบที่กำหนด | องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ มีครบถ้วนตามแบบที่กำหนด | องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ไม่มีครบถ้วนตามแบบที่กำหนด | องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ถูกต้องตามแบบที่กำหนด |
| 2. | การเขียนสาระสำคัญในแผนการจัดการเรียนรู้ | เขียนสาระสำคัญถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุม | เขียนสาระสำคัญถูกต้อง แต่ไม่ครอบคลุม | เขียนสาระสำคัญไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน |
| 3. | จุดประสงค์การเรียนรู้ระบุพฤติกรรม ชัดเจน สามารถวัดได้ | พฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความชัดเจน สามารถวัดได้ | ไม่มีความชัดเจนของพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์การเรียนรู้ และไม่สามารถวัดได้ | ไม่ได้ระบุพฤติกรรมในจุดประสงค์การเรียนรู้ |
| 4. | สาระการเรียนรู้ครบถ้วน สัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ | ระบุสาระการเรียนรู้ครบถ้วน สัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ | ระบุสาระการเรียนรู้ไม่ครบถ้วน | ระบุสาระการเรียนรู้ไม่ครบถ้วนและไม่สัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ |
| 5. | การวัดผลประเมินผลใช้วิธีการวัด ประเมินที่หลากหลาย ชัดเจน | การวัดผลประเมินผลชัดเจนทุกพฤติกรรมที่ต้องการวัด | วิธีการวัดประเมินผลชัดเจนแต่ไม่ครบทุกพฤติกรรมที่ต้องการวัด | วิธีการวัดประเมินผลไม่ชัดเจนและไม่ครบทุกพฤติกรรมที่ต้องการวัด |
| 6. | เครื่องมือที่ใช้วัดผลประเมินผลเหมาะสม มีระบุไว้อย่างชัดเจน | เครื่องมือสำหรับวัดผล ประเมินผลมีความชัดเจน | ระบุเครื่องมือสำหรับวัดผล ประเมินผลแต่ไม่ชัดเจน ไม่สามารถวัดได้ | ไม่ได้ระบุเครื่องมือสำหรับวัดผลประเมินผล |
| 7. | มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ไว้อย่างชัดเจน | เกณฑ์การประเมินผลมีความชัดเจน | ระบุเกณฑ์การประเมินผลแต่ไม่ชัดเจน | ไม่ได้ระบุเกณฑ์การประเมินผล |
| 8. | กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ใช้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือครบถ้วนทุกขั้นตอน หรือ เทคนิคการสอนที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ | กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ครบถ้วนทุกขั้นตอนตามที่ระบุในแผนการ จัดการเรียนรู้ | กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม แต่ไม่ครบทุกขั้นตอนตามที่ ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้ | กิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีความเหมาะสม และไม่ครบทุกขั้นตอนตามที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้ |

| ข้อที่ | รายการประเมิน | คำอธิบายระดับคุณภาพ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 3 | 2 | 1 |
| 9. | ระบุการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ สัมพันธ์ สอดคล้องกับ กิจกรรม การเรียนรู้ | ระบุการใช้สื่อ/ แหล่ง เรียนรู้สัมพันธ์ สอดคล้องกับ กิจกรรม การเรียนรู้ | ระบุการใช้สื่อ/แหล่ง เรียนรู้แต่ไม่สัมพันธ์ สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้ | ไม่ได้ระบุการใช้ สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ |
| 10. | มีหลักฐานการเรียนรู้ สื่อ ประกอบ เช่น ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัด ฯ ที่ ปรากฏในแผนการ จัดการเรียนรู้ ครบถ้วน | มีหลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบ ความรู้ เครื่องมือวัด ฯ ที่ ปรากฏใน แผนการ จัดการ เรียนรู้ครบถ้วน | มีหลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรมใบความรู้ เครื่องมือวัด ฯ ที่ ปรากฏในแผนการ จัดการเรียนรู้แต่ไม่ ครบถ้วน | ไม่มีมีหลักฐานเช่น สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัด ฯ ที่ ปรากฏใน แผนการจัด การเรียนรู้ |

**ตอนที่ 2 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อที่ | รายการประเมิน | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่ สอดคล้อง (-1) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | การเขียนสาระสำคัญมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ | | | |
| 2. | จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการ เรียนรู้ | | | |
| 3. | หลักฐานการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับจุดประสงค์ การ เรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้ | | | |
| 4. | วิธีการวัดผล ประเมินผลมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การ เรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของ ผู้เรียน | | | |
| 5. | เครื่องมือวัดผล ประเมินผล มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ของผู้เรียน | | | |
| 6. | กิจกรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน | | | |
| 7. | สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้ | | | |

**เกณฑ์การประเมิน**

| ความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ | ความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ |
|---|---|
| คะแนนระหว่าง 24 – 30 ระดับคุณภาพ ดี<br>คะแนนระหว่าง 15 – 23 ระดับคุณภาพ พอใช้<br>คะแนนระหว่าง 1 – 14 ระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง | ค่าความสอดคล้องต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป |

**แบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรม**

โรงเรียน.....
ชื่อผู้สอน.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/วิชา.....ชั้น.....
วันที่.....เวลา ..... .

**1. การสังเกตการจัดกิจกรรม**

| ประเด็นการสังเกต | การดำเนินการ |
|---|---|
| **ด้านการเตรียมการสอน** | |
| 1. ออกแบบการเรียนรู้ | |
| 2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้/จุดประสงค์การเรียนรู้/การวัด และประเมินผล | |
| 3. กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล | |
| 4. จัดเตรียมสื่อ นวัตกรรม วัสดุ-อุปกรณ์ | |
| **ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้** | |
| 1. มีกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนที่น่าสนใจ/กระตุ้นผู้เรียน | |
| 2. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หาความรู้/หาคำตอบด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์งาน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และนำไปประยุกต์ใช้ได้ มอบหมายงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน | |
| 3. การมอบหมายงานให้นักเรียนสร้างผลงาน/ชิ้นงาน/นวัตกรรม | |
| **ด้านสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้** | |
| 1. การใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ | |
| 2. นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ | |
| 3. การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ | |

| ประเด็นการสังเกต | การดำเนินการ |
|---|---|
| **ด้านการวัดและประเมินผล** | |
| 1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล | |
| 2. มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย ครอบคลุมตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้/จุดประสงค์การเรียนรู้ | |
| 3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินรวมทั้ง ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน | |
| 4. แจ้งผลการประเมินให้นักเรียนได้ทราบเพื่อการพัฒนา | |
| **ด้านการสรุปผลการสอน** | |
| 1. การบันทึกผลการสอน หลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | |
| 2. การบันทึกความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา | |

2. ข้อค้นพบ/จุดเด่นในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

3. การสะท้อนผลการสอน /สะท้อนผลการสังเกตการสอนให้กับครูผู้สอน/ผู้เกี่ยวข้องตามประเด็นที่สังเกตและข้อค้นพบ

| ประเด็นการสังเกตและข้อค้นพบ | แนวทางแก้ไขปัญหา | ผู้รับการสังเกต |
|---|---|---|
| | | |

ลงชื่อ.....ผู้รับสังเกต
(.....)
โรงเรียน.....

ลงชื่อ.....ครูผู้ร่วมสังเกต
(.....)
โรงเรียน.....

**แบบประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับการประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเติมคำ
2. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือเพื่อประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความจริง

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. ตำแหน่ง ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
   ( ) ครูผู้สอน
   ( ) อื่น ๆ .....
3. ประสบการณ์ทำงาน (งานบริหาร/ปฏิบัติการสอน) .....ปี
4. กรณีเป็นครูผู้สอน
   ( ) สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....
   ( ) การใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้
   ( ) ทุกครั้ง ( ) เป็นบางครั้ง
   ( ) ไม่เคยใช้กระบวนการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

ความคิดเห็น/ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความเหมาะสม ความชัดเจน ความมีประโยชน์ของกระบวนการเรียนรู้ โปรดแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด

| รายการ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. | การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | | | | | |
| 2. | การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ | | | | | |
| 3. | การนิเทศ ติดตามช่วยเหลือครูผู้สอนในการนำกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือไปจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 4. | การสร้างเครือข่าย/กิจกรรม PLC | | | | | |
| 5. | การสร้างเครือข่าย/กิจกรรมการจับคู่ร่วมพัฒนา (Buddy) | | | | | |
| 6. | การสร้างเครือข่าย/กิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | | | | | |

| รายการ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 7. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือช่วยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 8. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 9. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น | | | | | |
| 10. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 11. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง | | | | | |
| 12. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 13. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ | | | | | |
| 14. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ สร้างปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนระหว่างครูและนักเรียนได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 15. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น | | | | | |
| 16. | กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ | | | | | |

**ตอนที่ 3** ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนา |
|---|---|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

**แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนรู้กระบวนการเรียนรู้**

โรงเรียน.....
ชื่อ .....
วันที่.....ครั้งที่ .....
สถานที่.....
ชื่อกลุ่ม (ถ้ามี) .....สมาชิกที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน .....คน
ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนรู้กระบวนการเรียนรู้

1. .....
2. .....
3. .....

แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา
2. การกำหนดแนวทางแก้ปัญหา
3. การปฏิบัติ สังเกต และเก็บข้อมูล
4. การสะท้อนความคิดเห็น

| ส่วนที่ | จุดประสงค์ | การบันทึก |
|---|---|---|
| 1. การวิเคราะห์ปัญหา | เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือ สาเหตุของปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นในห้องเรียน กำหนดปัญหาหรือ สิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกันภายในกลุ่ม | ให้บันทึกชื่อปัญหา สาเหตุของปัญหา ตามที่ได้รับมติจากกลุ่ม |
| 2. การกำหนดแนวทางแก้ปัญหา | เพื่อร่วมคิดและวางแผนร่วมกันในการกำหนดแนว ทางการแก้ปัญหาที่พบจากการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือและนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียนของตนเอง | บันทึกแนวทางแก้ปัญหาของกลุ่ม/ ระบุกิจกรรม วิธีการขั้นตอน เครื่องมือการแก้ปัญหา |
| 3. การปฏิบัติ สังเกต และเก็บข้อมูล | เพื่อให้ครูผู้สอนบันทึกผลจากการสังเกตและการ เก็บข้อมูลในระหว่างที่จัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมมือตามแผนที่วางไว้ | ให้ครูบันทึกผลการนำแนวทางแก้ปัญหาที่ได้จากส่วนที่ 2 ไปใช้ |
| 4. การสะท้อนความคิดเห็น | เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแก้ไขในครั้งต่อไป | ให้บันทึกสะท้อนผลการปฏิบัติจาก ส่วนที่ 2 และร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกัน |

| 1. การวิเคราะห์ปัญหา | 2. การกำหนดแนวทางแก้ปัญหา | 3. การปฏิบัติ สังเกต และเก็บข้อมูล | 4. การสะท้อนความคิดเห็น |
|---|---|---|---|
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |

**หมายเหตุ** รูปแบบการบันทึกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจปรับได้ตามความเหมาะสม

**เครื่องมือการประเมินผลขั้นตอนดำเนินงาน**
**ขั้นตอนที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้**

**ข้อสอบการวัดผลประเมินผล**

**คำชี้แจง**

1. ข้อสอบมีทั้งหมด 20 ข้อ วัตถุประสงค์เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ให้เลือกข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ข้อใดคือเกณฑ์ในการตัดสินผลการเรียน

ก. ตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดในรายวิชานั้น ๆ

ข. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกาหนด

ค. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา

ง. ถูกทุกข้อ

2. การวัดผลและการประเมินผลทางการศึกษามีประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างไร

ก. ทำให้ผู้เรียนทราบจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน

ข. ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

ค. ช่วยสร้างนิสัยในการใฝ่รู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ง. ถูกทุกข้อที่กล่าวมา

3. การประเมินผลการศึกษา เพื่อพิจารณาตัดสินใจอย่างหนึ่งผู้ประเมินผลจึงต้องดำเนินการในข้อใด

ก. มีความมั่นใจในผลประเมิน

ข. รู้ระดับผลของผู้ถูกประเมินมาแล้ว

ค. สามารถรู้ผลว่าสอบได้ หรือสอบตก

ง. มีการวัดผลหาหลายครั้งหลายด้าน

4. ข้อใด**ไม่ใช่**การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียน

ก. ประเมินผลก่อนการเรียน

ค. ประเมินผลย่อยก่อนสอบปลายภาค

ข. ประเมินผลระหว่างเรียน

ง. ประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน

5. ก่อนออกข้อสอบควรนึกถึงอะไรก่อน

ก. ชนิดข้อสอบ

ค. ตรวจวิเคราะห์หลักสูตร

ข. ลักษณะคำถามที่ดี

ง. เนื้อหาวิชาที่ทำการสอน

6. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
    ก. การประเมินผล คือการทดสอบ
    ข. การทดสอบยึดจุดประสงค์การเรียนเป็นหลัก
    ค. การสอบ คือ การทบทวนบทเรียน
    ง. การวัดผล คือ การประเมินผล
7. การวัดผลของคุณลักษณะต่างๆ ที่เป็นนามธรรมครูควรใช้วิธีใดจึงจะเหมาะสมที่สุด
    ก. การทดสอบ
    ข. การจัดอันดับ
    ค. การสังเกต
    ง. การเก็บบำรุงรักษา
8. จุดประสงค์ของการประเมินผลข้อใดสำคัญที่สุด
    ก. เพื่อปรับปรุงการบริหาร
    ข. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
    ค. เพื่อปรับปรุงการสอนและการสอบ
    ง. เพื่อให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด
9. การประเมินผลการเรียนควรใช้วิธีใด
    ก. ประเมินผลก่อนเรียน
    ข. ประเมินผลระหว่างเรียน
    ค. ประเมินผลหลังเรียน
    ง. ประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน
10. ถึงแม้สมทรงจะทำข้อสอบนี้สักกี่ครั้งก็จะได้คะแนนเท่าเดิม แสดงว่าข้อสอบเป็นอย่างไร
    ก. มีความเชื่อมั่น
    ข. มีความเที่ยงตรง
    ค. มีอำนาจจำแนก
    ง. มีความเป็นปรนัย
11. การประเมินผลพัฒนาการทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของผู้เรียน เป็นการประเมินของสถานศึกษาในข้อใด
    ก. การประเมินผลการเรียนสาระการเรียนรู้
    ข. การประเมินผลการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
    ค. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
    ง. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน
12. การวัดและประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้องและครอบคลุม ในเรื่องใด
    ก. การประกันคุณภาพการศึกษา
    ข. ตัวชี้วัด
    ค. มาตรฐานการศึกษา
    ง. สาระการเรียนรู้

13. การประเมินผล ประกอบด้วยการประเมินอะไรบ้าง
    ก. การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาการของผู้เรียน
    ข. การจัดการเรียนการสอน
    ค. การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน
    ง. ถูกทุกข้อ
14. ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีผลต่อการประเมินอย่างไร
    ก. 1-2-3-4
    ข. ดีเยี่ยม - ดี - ควรปรับปรุง
    ค. ผ่าน - ไม่ผ่าน
    ง. มส - ร – มผ
15. เมื่อต้องการทราบความสามารถของแต่ละบุคคล โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น จะใช้การประเมินผลแบบใด
    ก. อิงกลุ่ม
    ข. อิงเกณฑ์
    ค.อิงตน
    ง. อิงผู้สอน
16. ข้อใดเป็นวิธีการประเมินแบบสังเกตที่ดีที่สุด
    ก. ต้องไม่ให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว
    ข. ให้ตนเองสังเกตพฤติกรรมของตนเอง
    ค. ให้ตนเองสังเกตพฤติกรรมของตนเอง
    ง. สังเกตตลอดระยะเวลาทุกอิริยาบถ
17. ข้อสอบชนิดใดมีค่าความเชื่อมั่นสูงที่สุด
    ก. แบบถูก - ผิด
    ค. แบบจับคู่
    ข. แบบเลือกตอบ
    ง. แบบเติมคำ
18. การประเมินผลจากการสังเกต ต้องใช้เครื่องมือในข้อใด
    ก. แบบสำรวจ
    ข. มาตรประเมินค่า
    ค. แบบทดสอบ
    ง. แบบสำรวจ และมาตรประเมินค่า
19. แฟ้มสะสมงาน หมายถึง ข้อใด
    ก. การจัดทำผลงานและนำเสนอในรูปแบบแฟ้ม
    ข. การนำทฤษฎีในแฟ้มมาปฏิบัติ
    ค. การนำความคิดสะสมเป็นแฟ้ม
    ง. การนำผลงานคนอื่นมาเก็บในแฟ้มของตนเอง

20. การกำหนดสัดส่วน การประเมินผลระหว่างเรียน กับการประเมินผลปลายภาคเรียนหรือปลายปีการศึกษา ข้อใดกล่าวถูกต้อง

ก. ควรกำหนดในสัดส่วนที่เท่ากัน

ข. ควรให้น้ำหนักการประเมินระหว่างเรียนมากกว่า

ค. ครูให้น้ำหนักการประเมินระหว่างปลายภาคเรียนหรือปลายปี

ง. ควรคำนึงถึงความสะดวกของครูและความพร้อมของสถานศึกษา

**********

**แบบประเมินความพึงพอใจกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ**
**การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้**

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
   - ☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

**คำชี้แจง** ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ระดับความพึงพอใจในการจัดอบรม** | | | | | |
| 1. ความรู้ที่ได้รับหลังการเข้ารับการอบรม/สัมมนา | | | | | |
| 2. เนื้อหาสาระที่ได้รับตรงกับความต้องการและความสนใจของท่าน | | | | | |
| 3. เนื้อหาของการอบรม/สัมมนาเหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน | | | | | |
| 4. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม/สัมมนาในหัวข้อนี้ | | | | | |
| 5. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ | | | | | |
| 6. ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อการอบรม/สัมมนา | | | | | |

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ระดับความพึงพอใจที่มีต่อวิทยากร** | | | | | |
| 1. การเตรียมตัว และบุคลิกภาพเหมาะสม | | | | | |
| 2. เนื้อหาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับหัวข้อที่อบรม/สัมมนา | | | | | |
| 3. การนำเสนอเป็นที่น่าสนใจ ใช้ภาษาเข้าใจง่ายและชัดเจน | | | | | |
| 4. สรุปเนื้อหาประเด็นสำคัญ ช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น | | | | | |
| 5. คณะวิทยากรชี้แจงฯ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อที่ชี้แจง | | | | | |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

**แบบประเมินเครื่องมือวัดผลประเมินผลของครู**

**********

ชื่อ-สุกล.....

สอนรายวิชา.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

| **รายการประเมิน** | **ดี (3)** | **พอใช้ (2)** | **ปรับปรุง (1)** |
|---|---|---|---|
| 1. แบบสอบข้อเขียน (Written Test) | | | |
| 2. แบบเลือกตอบ แบบจับคู่ แบบถูก-ผิด เป็นต้น | | | |
| 3. แบบสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) | | | |
| 4. แบบบันทึก (Record) | | | |
| 5. แบบประเมินพฤติกรรม | | | |
| 6. แบบประเมินผลงาน/แฟ้มสะสมผลงาน | | | |

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

**เกณฑ์การให้คะแนน**

ดี (3) หมายถึง สามารถวัดผลประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

พอใช้ (2) หมายถึง สามารถวัดผลประเมินผลตามวัตถุประสงค์บางส่วน

ปรับปรุง (1) หมายถึง สามารถวัดผลประเมินผลตามวัตถุประสงค์น้อยมาก

**เครื่องมือการประเมินผลขั้นตอนดำเนินงาน**
**ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้**

**แบบบันทึกผลการสังเกตการสอนสำหรับผู้นิเทศ**

ชื่อผู้รับการนิเทศ.....สอนรายวิชา.....ชั้น.....
ชื่อผู้นิเทศ.....
**คำชี้แจง** : ขอให้ผู้นิเทศบันทึกผลการสังเกตการสอนตามหัวข้อบันทึกที่กำหนดให้ทุกครั้งและแจ้งกลับให้ผู้รับการนิเทศรับทราบทันที
วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....
ชื่อผู้นิเทศ.....
ชื่อผู้รับการนิเทศ.....สอนรายวิชา.....
ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

| หัวข้อบันทึก | รายละเอียดของการบันทึก | ข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ |
|---|---|---|
| 1.พฤติกรรมการสอนของผู้รับการนิเทศ | 1.1 จุดเด่น<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>1.2 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>2.1 จุดเด่น<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>2.2 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | 1. ด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>2. ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....

**แบบบันทึกผลการนิเทศจากการสังเกตการสอนสำหรับผู้รับการนิเทศ**

ชื่อผู้รับการนิเทศ.....สอนรายวิชา.....ชั้น.....
ชื่อผู้นิเทศ.....
**คำชี้แจง** : ขอให้รับการนิเทศบันทึกผลการนิเทศจากสังเกตการสอนตามหัวข้อบันทึกที่กำหนดให้ทุกครั้งและแจ้งกลับให้ผู้นิเทศรับทราบทันที
วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....
ชื่อผู้นิเทศ.....
ชื่อผู้รับการนิเทศ.....สอนรายวิชา.....
ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

| **หัวข้อบันทึก** | **รายละเอียดของการบันทึก** | **ข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ** |
|---|---|---|
| 1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ | 1.1 จุดเด่น<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>1.2 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>2.1 จุดเด่น<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>2.2 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | 1. ด้านพฤติกรรมการนิเทศ<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>2. ด้านพฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนของครูผู้สอน<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>3. ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน<br>.....<br>.....<br>..... |
| 2. พฤติกรรมการรับการนิเทศของผู้รับการนิเทศ | | |

| หัวข้อบันทึก | รายละเอียดของการบันทึก | ข้อเสนอแนะ<br>ของผู้นิเทศ |
|---|---|---|
| | จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | .....<br>.....<br>.....<br>..... |

**แบบบันทึกผลการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ**

ชื่อผู้รับการนิเทศ.....สอนรายวิชา.....ชั้น.....
ชื่อผู้นิเทศ.....
**คำชี้แจง** : ขอให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศบันทึกผลการนิเทศจากการประชุมเพื่อปรึกษาหารือตามหัวข้อบันทึกที่กำหนดให้ทุกครั้งและนำผลที่ได้กลับไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนางานตามลำดับไป
วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....
ชื่อผู้นิเทศ.....
ชื่อผู้รับการนิเทศ.....สอนรายวิชา.....
ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

| หัวข้อบันทึก | รายละเอียดของการบันทึก | ข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ |
|---|---|---|
| 1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ | 1.1 จุดเด่น<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>1.2 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | 1. ด้านพฤติกรรมการนิเทศ<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>2. ด้านพฤติกรรมการสอน |
| 2. พฤติกรรมการสอน ของผู้รับการนิเทศ | 2.1 จุดเด่น<br>.....<br>.....<br>.....<br>2.2 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>3. ด้านพฤติกรรมการเรียน |
| 3. พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน | จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/พัฒนา<br>..... | .....<br>..... |

| หัวข้อบันทึก | รายละเอียดของการบันทึก | ข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ |
|---|---|---|
| | .....<br>.....<br>.....<br>..... | .....<br>.....<br>..... |

**เครื่องมือประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยพิจารณาจากเป้าหมาย ของรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ 5 ด้าน**

**แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**คำชี้แจง** ให้ครูประจำวิชาประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนในระดับชั้นที่ท่านสอน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน**

1. ชื่อ-สกุล..... ระดับชั้น.....
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. วันที่ประเมิน..... การประเมินครั้งที่ .....

**ตอนที่ 2 ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ทักษะชีวิตและอาชีพ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว** | | | | | | |
| 1 | สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ | | | | | |
| 2 | สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ | | | | | |
| 3 | มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข | | | | | |
| 4 | ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค | | | | | |

| ข้อที่ | ทักษะชีวิตและอาชีพ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ยอมรับคำติชม ความคิดเห็นด้านบวก และด้านลบ ได้โดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ | | | | | |
| 6 | สามารถใช้ความรู้ในการนำเสนอแนวคิดหรือ สร้างผลงานใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 7 | สามารถเรียนรู้เหตุผลที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวก ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | | |
| **ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง** | | | | | | |
| 1 | มีเป้าหมายในการทำงาน และแสดงออกถึง ภาวะผู้นำ | | | | | |
| 2 | มีการวางแผนในการทำงานติดตามงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3 | มีการพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้ อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 4 | สามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาเพื่อพัฒนา ตนเองสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ | | | | | |
| **ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม** | | | | | | |
| 1 | เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง จากเดิมได้ | | | | | |
| 2 | สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 3 | มีท่าที ที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น | | | | | |
| 4 | เคารพและยอมรับหลักปฏิบัติของผู้อื่นที่แตกต่างได้ | | | | | |
| 5 | เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังและให้ ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | | |
| **ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด** | | | | | | |
| 1 | สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ เกิดผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | | | | | |
| 2 | วางแผนและลงมือปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ได้ผลงาน ที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดได้ | | | | | |
| 3 | ทำงานได้หลากหลาย | | | | | |
| 4 | สามารถอธิบายและนำเสนอผลงานของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |

| ข้อที่ | ทักษะชีวิตและอาชีพ | ระดับพฤติกรรมของนักเรียน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้ | | | | | |
| 6 | เคารพและชื่นชมในผลงานและข้อแตกต่างของผู้อื่น | | | | | |
| 7 | ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อผลงานตนเองด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| **ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ** | | | | | | |
| 1 | สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ | | | | | |
| 2 | เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ | | | | | |
| 3 | สามารถเสนอวิธีการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ | | | | | |
| 4 | เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ | | | | | |
| 5 | สามารถเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มได้ | | | | | |

**แบบประเมินผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ**
**ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**คำชี้แจง** ให้ครูประจำวิชาประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ ผลงาน โครงงาน เป็นต้น ทั้งในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน

| ทักษะชีวิตและอาชีพ | รายการประเมิน | ระดับคุณภาพ | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ดีมาก 4 | ดี 3 | พอใช้ 2 | ปรับปรุง 1 |
| 1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว | 1. มีการดำเนินการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ | | | | |
| | 2. มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| | 3. มีการรวบรวมความคิดเห็น | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 2. ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง | 1. มีความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ | | | | |
| | 2. สามารถทำงานด้วยตนเองได้ | | | | |
| | 3. จัดการแก้ปัญหาด้วยตนเอง | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ | 1. พูดและฟังอย่างมีกาลเทศะ | | | | |
| | 2. แสดงออกอย่างมีสัมมาคารวะ | | | | |
| | 3. ให้ความเคารพผู้อื่น | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 4. การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด | 1. มีความสามารถในการผลิตผลงาน | | | | |
| | 2. ผลงานเสร็จตามเป้าหมาย | | | | |
| | 3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |
| 5. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ | 1. มีความเป็นผู้นำ | | | | |
| | 2. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ | | | | |
| | 3. มีปฏิสัมพันธ์และการแก้ปัญหา | | | | |
| | สรุปผลการประเมิน | รวม.....คะแนน ระดับ..... | | | |

**เกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ**

| | | |
|---|---|---|
| ดีมาก | - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน มีคุณภาพ สม่ำเสมอ | ได้ 4 คะแนน |
| ดี | - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน มีคุณภาพ บ่อยครั้ง | ได้ 3 คะแนน |
| พอใช้ | - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน บ่อยครั้ง | ได้ 2 คะแนน |
| ปรับปรุง | - ปฏิบัติ/ผลงาน/ชิ้นงาน/โครงงานชัดเจน ไม่เคย | ได้ 1 คะแนน |

**เกณฑ์การสรุปผล**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ได้คะแนน | 10-12 | คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ | อยู่ในระดับดีมาก |
| ได้คะแนน | 7-9 | คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ | อยู่ในระดับดี |
| ได้คะแนน | 4-6 | คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ | อยู่ในระดับพอใช้ |
| ได้คะแนน | 0-3 | คะแนน หมายถึง ทักษะชีวิตและอาชีพ | อยู่ในระดับปรับปรุง |

# ภาคผนวก ง

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 1.00 | 4.00 | 3.0408 | .23032 |
| I2 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.0498 | .27023 |
| I3 | 42 | 1.00 | 4.00 | 3.1142 | .22484 |
| I4 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9140 | .24319 |
| I5 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.0185 | .22211 |
| I6 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.8939 | .25412 |
| Total | 42 | 2.43 | 3.57 | 3.0052 | .21047 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 1.00 | 4.00 | 4.7585 | .17529 |
| I2 | 42 | 2.00 | 4.00 | 4.7381 | .16976 |
| I3 | 42 | 1.00 | 4.00 | 4.7649 | .17935 |
| I4 | 42 | 2.00 | 4.00 | 4.6786 | .20307 |
| I5 | 42 | 2.00 | 4.00 | 4.7040 | .15316 |
| I6 | 42 | 2.00 | 4.00 | 4.5639 | .24258 |
| Total | 42 | 2.43 | 3.57 | 4.7021 | .17284 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนตามความคิดเห็นของครู โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.0396 | .25720 |
| I2 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.0733 | .26203 |
| I3 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.1207 | .23970 |
| I4 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.9586 | .25567 |
| I5 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.0498 | .20050 |
| I6 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.8879 | .24400 |
| Total | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.0216 | .2231 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 1.00 | 4.00 | 3.0459 | .16094 |
| I2 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.9327 | .27298 |
| I3 | 13 | 1.00 | 4.00 | 3.0673 | .19509 |
| I4 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.8308 | .20160 |
| I5 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.9487 | .25906 |
| I6 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.8750 | .28868 |
| Total | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.9500 | .12507 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนตามความคิดเห็นของครู โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 1.00 | 4.00 | 4.7685 | .19990 |
| I2 | 29 | 2.00 | 4.00 | 4.7241 | .17797 |
| I3 | 29 | 1.00 | 4.00 | 4.7672 | .16944 |
| I4 | 29 | 2.00 | 4.00 | 4.7069 | .17915 |
| I5 | 29 | 2.00 | 4.00 | 4.7241 | .15031 |
| I6 | 29 | 2.00 | 4.00 | 4.6466 | .25892 |
| Total | 29 | 2.43 | 3.57 | 4.7229 | .15641 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 1.00 | 4.00 | 4.7363 | .15260 |
| I2 | 13 | 2.00 | 4.00 | 4.7692 | .15178 |
| I3 | 13 | 1.00 | 4.00 | 4.7646 | .20705 |
| I4 | 13 | 2.00 | 4.00 | 4.6344 | .24443 |
| I5 | 13 | 2.00 | 4.00 | 4.6752 | .16013 |
| I6 | 13 | 2.00 | 4.00 | 4.6250 | .21041 |
| Total | 13 | 2.43 | 3.57 | 4.7007 | .17054 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน รายด้าน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 1.00 | 4.00 | 3.0576 | .67283 |
| I2 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9524 | .58151 |
| I3 | 42 | 1.00 | 4.00 | 3.2153 | .60430 |
| I4 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.0814 | .61052 |
| I5 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.1129 | .51223 |
| I6 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9762 | .69347 |
| I7 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.8910 | .68000 |
| Total | 42 | 2.43 | 3.57 | 3.0408 | .23032 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครู ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.0345 | .62580 |
| I2 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.9310 | .52989 |
| I3 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.2069 | .67503 |
| I4 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.0690 | .65088 |
| I5 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.1379 | .52176 |
| I6 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.9310 | .65088 |
| I7 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.8966 | .77205 |
| Total | 29 | 2.43 | 3.57 | 3.0396 | .25420 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0769 | .64051 |
| I2 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0000 | .40825 |
| I3 | 13 | 3.00 | 4.00 | 3.2308 | .43853 |
| I4 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0769 | .49355 |
| I5 | 13 | 3.00 | 4.00 | 3.1538 | .37553 |
| I6 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0769 | .64051 |
| I7 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.8462 | .37553 |
| Total | 13 | 2.86 | 3.29 | 3.0449 | .16094 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6767 | .46712 |
| I2 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.7519 | .49437 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8571 | .51117 |
| I4 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.7281 | .50480 |
| I5 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.8333 | .49110 |
| I6 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8195 | .50444 |
| I7 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6529 | .50497 |
| Total | 42 | 4.29 | 5.00 | 4.7585 | .18429 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| I2 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.7241 | .52757 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8276 | .38443 |
| I4 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.7241 | .52757 |
| I5 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.8966 | .40925 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8621 | .35093 |
| I7 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6207 | .49380 |
| Total | 29 | 4.29 | 5.00 | 4.7685 | .19990 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.5385 | .51887 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.9231 | .27735 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I5 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| I6 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| I7 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| Total | 13 | 4.43 | 5.00 | 4.7363 | .15260 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 2.00 | 5.00 | 2.7857 | .69202 |
| I2 | 42 | 2.00 | 5.00 | 3.2143 | .67202 |
| I3 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.0638 | .63527 |
| I4 | 42 | 1.00 | 4.00 | 3.1290 | .76152 |
| I5 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9648 | .56020 |
| I6 | 42 | 1.00 | 4.00 | 3.0976 | .66777 |
| I7 | 42 | 2.00 | 5.00 | 3.2857 | .65615 |
| I8 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.8571 | .80462 |
| Total | 42 | 2.50 | 3.50 | 3.0498 | .27023 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครู ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 2.00 | 5.00 | 2.8966 | .67320 |
| I2 | 29 | 2.00 | 5.00 | 3.4138 | .68229 |
| I3 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.9655 | .68048 |
| I4 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.0345 | .82301 |
| I5 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.8966 | .40925 |
| I6 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.1724 | .65841 |
| I7 | 29 | 3.00 | 5.00 | 3.4483 | .63168 |
| I8 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.7586 | .63556 |
| Total | 29 | 2.50 | 3.50 | 3.0733 | .26203 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.5385 | .66023 |
| I2 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.7692 | .43853 |
| I3 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.1538 | .80064 |
| I4 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.3077 | .63043 |
| I5 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.9231 | .27735 |
| I6 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.7692 | .72501 |
| I7 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.9231 | .27735 |
| I8 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0769 | .64051 |
| Total | 13 | 2.50 | 3.38 | 2.9327 | .27298 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6805 | .60390 |
| I2 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.8533 | .65410 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7719 | .60108 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8047 | .49430 |
| I5 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.7143 | .49478 |
| I6 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8571 | .50417 |
| I7 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.6190 | .55885 |
| I8 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6529 | .48997 |
| Total | 42 | 4.25 | 5.00 | 4.7381 | .16976 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6852 | .47373 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8321 | .44093 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7641 | .43486 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7941 | .42486 |
| I5 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.7097 | .51139 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8566 | .34993 |
| I7 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.6242 | .56803 |
| I8 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6352 | .48373 |
| Total | 29 | 4.25 | 5.00 | 4.7241 | .17497 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I2 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.7692 | .59914 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.9231 | .27735 |
| I5 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I6 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I7 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| I8 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .44037 |
| Total | 13 | 4.50 | 5.00 | 4.7692 | .15178 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.0576 | .66283 |
| I2 | 42 | 2.00 | 5.00 | 3.1152 | .60721 |
| I3 | 42 | 2.00 | 5.00 | 3.1667 | .82378 |
| I4 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.1905 | .75420 |
| I5 | 42 | 1.00 | 5.00 | 3.1529 | .63131 |
| I6 | 42 | 2.00 | 5.00 | 3.1290 | .66000 |
| I7 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.2441 | .60421 |
| I8 | 42 | 2.00 | 5.00 | 2.8333 | .67143 |
| Total | 42 | 2.63 | 3.63 | 3.1142 | .21584 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.8966 | .55709 |
| I2 | 29 | 2.00 | 5.00 | 3.0345 | .68048 |
| I3 | 29 | 2.00 | 5.00 | 3.3448 | .68373 |
| I4 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.0345 | .56586 |
| I5 | 29 | 1.00 | 5.00 | 3.1034 | .85960 |
| I6 | 29 | 2.00 | 5.00 | 3.2069 | .72601 |
| I7 | 29 | 3.00 | 4.00 | 3.4483 | .50612 |
| I8 | 29 | 2.00 | 5.00 | 2.8966 | .67320 |
| Total | 29 | 2.63 | 3.63 | 3.1207 | .22970 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.3846 | .52244 |
| I2 | 13 | 3.00 | 4.00 | 3.2308 | .43853 |
| I3 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.7692 | .43853 |
| I4 | 13 | 3.00 | 4.00 | 3.5385 | .51887 |
| I5 | 13 | 3.00 | 4.00 | 3.2308 | .43853 |
| I6 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.9231 | .49355 |
| I7 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.7692 | .59914 |
| I8 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.6923 | .48038 |
| Total | 13 | 2.75 | 3.50 | 3.0673 | .19509 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6567 | .56412 |
| I2 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.8333 | .45710 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7757 | .60430 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8610 | .50477 |
| I5 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7143 | .56023 |
| I6 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.7957 | .49465 |
| I7 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.6114 | .43028 |
| I8 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8910 | .56477 |
| Total | 42 | 4.38 | 5.00 | 4.7749 | .17435 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6207 | .49380 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8621 | .35093 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8966 | .30993 |
| I5 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I6 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.8276 | .46820 |
| I7 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5862 | .56803 |
| I8 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.9310 | .25788 |
| Total | 29 | 4.38 | 5.00 | 4.7672 | .16434 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I2 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.7692 | .59914 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.9231 | .27735 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .27553 |
| I5 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I6 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.6923 | .63043 |
| I7 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.5385 | .66023 |
| I8 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| Total | 13 | 4.38 | 5.00 | 4.7646 | .20405 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 1.00 | 4.00 | 2.9762 | .65032 |
| I2 | 42 | 2.00 | 5.00 | 3.0852 | .61554 |
| I3 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.8710 | .73376 |
| I4 | 42 | 1.00 | 4.00 | 2.7519 | .71421 |
| I5 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.8571 | .67132 |
| I6 | 42 | 1.00 | 5.00 | 3.1290 | .76605 |
| I7 | 42 | 2.00 | 5.00 | 3.0642 | .64434 |
| I8 | 42 | 1.00 | 4.00 | 2.7619 | .61434 |
| I9 | 42 | 1.00 | 5.00 | 2.6805 | .88050 |
| I10 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9524 | .67283 |
| Total | 42 | 2.40 | 3.50 | 2.9140 | .24419 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.0690 | .70361 |
| I2 | 29 | 2.00 | 5.00 | 3.2069 | .72601 |
| I3 | 29 | 2.00 | 3.00 | 2.8276 | .38443 |
| I4 | 29 | 1.00 | 4.00 | 2.6897 | .64027 |
| I5 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.7586 | .51096 |
| I6 | 29 | 1.00 | 5.00 | 3.3793 | .94165 |
| I7 | 29 | 2.00 | 5.00 | 3.0690 | .59348 |
| I8 | 29 | 1.00 | 4.00 | 2.7586 | .63556 |
| I9 | 29 | 2.00 | 5.00 | 2.7931 | .82586 |
| I10 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.0345 | .57286 |
| Total | 29 | 2.40 | 3.50 | 2.9586 | .25467 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.7692 | .59914 |
| I2 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.8462 | .37553 |
| I3 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0000 | .64711 |
| I4 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.9231 | .49355 |
| I5 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0769 | .49355 |
| I6 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.5385 | .51887 |
| I7 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.1538 | .76470 |
| I8 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.7692 | .43853 |
| I9 | 13 | 1.00 | 3.00 | 2.4615 | .66023 |
| 10 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.7692 | .72501 |
| Total | 13 | 2.40 | 3.20 | 2.8308 | .20160 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7619 | .65108 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8095 | .61344 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7243 | .49323 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8731 | .50417 |
| I5 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.4524 | .56346 |
| I6 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.5338 | .61392 |
| I7 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7381 | .45500 |
| I8 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.4762 | .51163 |
| I9 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8333 | .49420 |
| I10 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.6190 | .72083 |
| Total | 42 | 4.10 | 5.00 | 4.6786 | .20307 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .43549 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8966 | .30993 |
| I5 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5862 | .68229 |
| I6 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5862 | .62776 |
| I7 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7931 | .41225 |
| I8 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5172 | .57450 |
| I9 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8621 | .35093 |
| I10 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.6552 | .66953 |
| Total | 29 | 4.30 | 5.00 | 4.7069 | .17415 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.9231 | .27735 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7742 | .44253 |
| I5 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.1538 | .68874 |
| I6 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.3846 | .65044 |
| I7 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .50637 |
| I8 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.3846 | .50637 |
| I9 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I10 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.5385 | .66023 |
| Total | 13 | 4.10 | 5.00 | 4.6344 | .24443 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.7847 | .65527 |
| I2 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.1499 | .50473 |
| I3 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.0576 | .60283 |
| I4 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9186 | .54290 |
| I5 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9424 | .53236 |
| I6 | 42 | 1.00 | 5.00 | 3.0814 | .71453 |
| I7 | 42 | 3.00 | 4.00 | 3.1805 | .50444 |
| I8 | 42 | 2.00 | 4.00 | 3.2143 | .68630 |
| I9 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.8433 | .65451 |
| Total | 42 | 2.56 | 3.44 | 3.0185 | .22211 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.8621 | .58089 |
| I2 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.1034 | .61788 |
| I3 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.1034 | .48879 |
| I4 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.8966 | .48879 |
| I5 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.7931 | .49130 |
| I6 | 29 | 1.00 | 5.00 | 3.3103 | .89056 |
| I7 | 29 | 3.00 | 4.00 | 3.1724 | .38443 |
| I8 | 29 | 2.00 | 4.00 | 3.2759 | .59140 |
| I9 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.9310 | .65088 |
| Total | 29 | 2.67 | 3.44 | 3.0498 | .20050 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.6154 | .76795 |
| I2 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.2308 | .44314 |
| I3 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.9231 | .86232 |
| I4 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0000 | .57735 |
| I5 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.3077 | .63043 |
| I6 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.5385 | .51887 |
| I7 | 13 | 3.00 | 4.00 | 3.2308 | .43853 |
| I8 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0769 | .64051 |
| I9 | 13 | 2.00 | 4.00 | 2.6154 | .65044 |
| Total | 13 | 2.56 | 3.44 | 2.9487 | .25406 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.5614 | .50087 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8710 | .56477 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6805 | .60790 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6529 | .50497 |
| I5 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.5338 | .49163 |
| I6 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7933 | .50420 |
| I7 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6647 | .50312 |
| I8 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.9148 | .56410 |
| I9 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6567 | .69412 |
| Total | 42 | 4.44 | 5.00 | 4.7040 | .15316 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.5862 | .50123 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8966 | .30993 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6552 | .48373 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| I5 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.4828 | .57450 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7931 | .41225 |
| I7 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I8 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.9655 | .48370 |
| I9 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6741 | .48486 |
| Total | 29 | 4.44 | 5.00 | 4.7241 | .15031 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.5385 | .51887 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.4615 | .51887 |
| I5 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .50637 |
| I6 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.9231 | .27735 |
| I7 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .50637 |
| I8 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I9 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.5385 | .51887 |
| Total | 13 | 4.44 | 5.00 | 4.6752 | .16013 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 1.00 | 4.00 | 2.7847 | .86430 |
| I2 | 42 | 2.00 | 3.00 | 2.7619 | .77108 |
| I3 | 42 | 1.00 | 4.00 | 2.8195 | .67730 |
| I4 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9246 | .68843 |
| I5 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9224 | .69151 |
| I6 | 42 | 2.00 | 4.00 | 2.9386 | .60652 |
| I7 | 42 | 1.00 | 4.00 | 3.0814 | .67985 |
| I8 | 42 | 1.00 | 4.00 | 2.8433 | .68143 |
| Total | 42 | 2.25 | 3.38 | 2.8939 | .25412 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 1.00 | 4.00 | 2.8621 | .51576 |
| I2 | 29 | 2.00 | 3.00 | 2.6897 | .47082 |
| I3 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.9310 | .59348 |
| I4 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.8966 | .55709 |
| I5 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.9655 | .56586 |
| I6 | 29 | 2.00 | 4.00 | 2.7586 | .51096 |
| I7 | 29 | 1.00 | 4.00 | 3.0690 | .65088 |
| I8 | 29 | 1.00 | 4.00 | 2.9310 | .59348 |
| Total | 29 | 2.25 | 3.25 | 2.8879 | .24400 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 1.00 | 3.00 | 2.6154 | .76795 |
| I2 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.9231 | .27735 |
| I3 | 13 | 1.00 | 3.00 | 2.5385 | .77625 |
| I4 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0000 | .57735 |
| I5 | 13 | 2.00 | 3.00 | 2.9231 | .27735 |
| I6 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.3077 | .63043 |
| I7 | 13 | 2.00 | 4.00 | 3.0769 | .64051 |
| I8 | 13 | 1.00 | 3.00 | 2.6154 | .65044 |
| Total | 13 | 2.38 | 3.38 | 2.8750 | .28468 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7581 | .42500 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6467 | .48712 |
| I3 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.6252 | .48683 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6467 | .50412 |
| I5 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.5290 | .51236 |
| I6 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6767 | .47412 |
| I7 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7243 | .56723 |
| I8 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.4824 | .69376 |
| Total | 42 | 4.13 | 5.00 | 4.5639 | .24248 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I3 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5517 | .63168 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .43549 |
| I5 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6207 | .49380 |
| I7 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6552 | .48373 |
| I8 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.4828 | .50855 |
| Total | 29 | 4.13 | 5.00 | 4.6466 | .24892 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .50637 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.4615 | .51887 |
| I5 | 13 | 3.00 | 5.00 | 4.4615 | .77625 |
| I6 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I7 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I8 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.3846 | .50637 |
| Total | 13 | 4.25 | 5.00 | 4.6250 | .21041 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.6113 | .20251 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.5645 | .23140 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.5748 | .37410 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.6129 | .28425 |
| I5 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.6431 | .20145 |
| Total | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.6017 | .15262 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.0763 | .11015 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.0591 | .24317 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.0148 | .26124 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.1424 | .18264 |
| I5 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.2567 | .26011 |
| Total | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.1118 | .18025 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน รายด้าน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนการใช้รูปแบบ ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.5612 | .56110 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.8648 | .85438 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.6491 | .71102 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.4510 | .55887 |
| I5 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.2335 | .42108 |
| I6 | 204 | 3.00 | 5.00 | 2.8684 | .55870 |
| I7 | 204 | 4.00 | 5.00 | 2.6511 | .65332 |
| Total | 204 | 4.25 | 5.00 | 2.6113 | .20251 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพหลังการใช้รูปแบบ ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.9761 | .71982 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.1515 | .62428 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.5232 | .85110 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.2581 | .74239 |
| I5 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.8219 | .62884 |
| I6 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.2240 | .77108 |
| I7 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.5665 | .65913 |
| Total | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.0763 | .11015 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนการใช้รูปแบบ ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.8527 | .51158 |
| I2 | 204 | 1.00 | 4.00 | 2.6334 | .23428 |
| I3 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.4492 | .43965 |
| I4 | 204 | 1.00 | 4.00 | 2.3310 | .57950 |
| Total | 204 | 2.12 | 4.00 | 2.5665 | .23140 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพหลังการใช้รูปแบบ ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.5018 | .57924 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.3792 | .63108 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.8815 | .68746 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.5140 | .88110 |
| Total | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.0691 | .24317 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนการใช้รูปแบบ ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 1.00 | 4.00 | 2.5610 | .54108 |
| I2 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.4439 | .23423 |
| I3 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.8482 | .74870 |
| I4 | 204 | 3.00 | 3.00 | 2.3414 | .33245 |
| I5 | 204 | 3.00 | 4.00 | 2.6796 | .52301 |
| Total | 204 | 2.47 | 4.07 | 2.5748 | .37410 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพหลังการใช้รูปแบบ ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.4410 | .63108 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.1481 | .52438 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.5528 | .88760 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.0530 | .67108 |
| I5 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.8793 | .54335 |
| Total | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.0148 | .26124 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนการใช้รูปแบบ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 2.00 | 3.00 | 2.5510 | .35821 |
| I2 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.8493 | .55105 |
| I3 | 204 | 3.00 | 4.00 | 2.6521 | .51389 |
| I4 | 204 | 3.00 | 3.00 | 2.7535 | .52879 |
| I5 | 204 | 4.00 | 4.00 | 2.5791 | .41105 |
| I6 | 204 | 3.00 | 5.00 | 2.4633 | .34224 |
| I7 | 204 | 3.00 | 3.00 | 2.4420 | .32384 |
| Total | 204 | 3.17 | 4.41 | 2.6129 | .28425 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพหลังการใช้รูปแบบ ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.8872 | .63158 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.9896 | .53846 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.2315 | .81108 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.1638 | .56423 |
| I5 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.5240 | .68776 |
| I6 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.2216 | .54202 |
| I7 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.9792 | .44159 |
| Total | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.1424 | .18264 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพก่อนการใช้รูปแบบ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.6482 | .34843 |
| I2 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.4520 | .21189 |
| I3 | 204 | 2.00 | 4.00 | 2.8792 | .65452 |
| I4 | 204 | 3.00 | 4.00 | 2.6943 | .42442 |
| I5 | 204 | 3.00 | 4.00 | 2.5421 | .45870 |
| Total | 204 | 2.50 | 4.00 | 2.6431 | .20145 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิตและอาชีพหลังการใช้รูปแบบ ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 204 | 4.00 | 5.00 | 3.9872 | .52208 |
| I2 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.1238 | .32197 |
| I3 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.5014 | .65253 |
| I4 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.3520 | .23429 |
| I5 | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.3194 | .57920 |
| Total | 204 | 4.00 | 5.00 | 4.2567 | .26011 |
| Valid N (listwise) | 204 | | | | |

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7381 | .52400 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7143 | .53423 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7619 | .51828 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7857 | .45330 |
| I5 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.8095 | .42468 |
| I6 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6905 | .46390 |
| Total | 42 | 4.17 | 5.00 | 4.7500 | .23062 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของครู โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7931 | .41225 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .43549 |
| I5 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.8966 | .40925 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .43549 |
| AVG_2 | 29 | 4.17 | 5.00 | 4.7701 | .24966 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายนของคณะกรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .50637 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37453 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I5 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .50637 |
| I6 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.5385 | .51887 |
| AVG_1 | 13 | 4.33 | 5.00 | 4.7051 | .18199 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน รายด้าน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7281 | .51400 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6767 | .62312 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7847 | .47530 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8047 | .45530 |
| Total | 42 | 4.25 | 5.00 | 4.7440 | 21730 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครู ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7381 | .51400 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6767 | .61712 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7857 | .47530 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8047 | .44530 |
| Total | 42 | 4.25 | 5.00 | 4.7440 | .21730 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายร่วม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.9231 | .27735 |
| Total | 13 | 4.50 | 5.00 | 4.8077 | .18125 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7381 | .51400 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6829 | .62497 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7805 | .47744 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7905 | .45790 |
| Total | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7402 | .22298 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครู ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6552 | .48373 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .43549 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .45349 |
| Total | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7155 | .31142 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 47362 | .45453 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6514 | .62337 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8031 | .46435 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7045 | .55887 |
| Total | 13 | 4.25 | 5.00 | 4.7208 | .23852 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7847 | .41530 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6667 | .62412 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7541 | .48500 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8045 | .46444 |
| Total | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7500 | .24693 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8486 | .38449 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6852 | .48373 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7741 | .44486 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6921 | .48493 |
| Total | 29 | 4.25 | 5.00 | 4.7500 | .21129 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7642 | .43553 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6623 | .48038 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7192 | .44853 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7223 | .45038 |
| Total | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7500 | .32275 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7857 | .48530 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6905 | .52490 |
| I3 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8810 | .32777 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8333 | .45720 |
| Total | 42 | 4.25 | 5.00 | 4.7936 | .21554 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7931 | .41225 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6897 | .47082 |
| I3 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8621 | .35093 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8966 | .30993 |
| Total | 29 | 4.25 | 5.00 | 4.8103 | .20761 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.9231 | .27735 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .47038 |
| Total | 13 | 4.25 | 5.00 | 4.7692 | .23852 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.8471 | .36417 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7281 | .51400 |
| I3 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.8295 | .38468 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7957 | .40530 |
| Total | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7976 | .25446 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครู ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.8621 | .35093 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| I3 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.8276 | .46820 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .43549 |
| Total | 29 | 4.25 | 5.00 | 4.7931 | .25062 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .37553 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .44853 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .44453 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8462 | .38553 |
| Total | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.8077 | .27298 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

2.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6805 | .46790 |
| I2 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6529 | .48497 |
| I3 | 42 | 3.00 | 5.00 | 4.7543 | .44078 |
| I4 | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.7381 | .44500 |
| Total | 42 | 4.00 | 5.00 | 4.6964 | .26212 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

2.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของครู ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7586 | .43549 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6552 | .48373 |
| I3 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.7241 | .52757 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7241 | .45486 |
| Total | 29 | 4.25 | 5.00 | 4.7155 | .26495 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.5385 | .51887 |
| I2 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6154 | .50637 |
| I3 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6923 | .48038 |
| I4 | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.7692 | .43853 |
| Total | 13 | 4.00 | 5.00 | 4.6538 | .26098 |
| Valid N (listwise) | 13 | | | | |

**ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน โดยรวม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6248 | .26307 |
| I2 | 29 | 4.33 | 5.00 | 4.6044 | .14462 |
| I3 | 29 | 4.14 | 5.00 | 4.6341 | .20458 |
| Total | 29 | 4.37 | 4.76 | 4.6217 | .11355 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน รายด้าน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเป็นประโยชน์

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.6602 | .61450 |
| I2 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5248 | .74253 |
| I3 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.7232 | .53265 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6642 | .55373 |
| I5 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6217 | .62012 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6942 | .54373 |
| I7 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.4817 | .74235 |
| Total | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6248 | .25707 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเป็นไปได้

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.6617 | .69235 |
| I2 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5528 | .69450 |
| I3 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.6917 | .54235 |
| I4 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.5922 | .57373 |
| I5 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.5218 | .63055 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7626 | .44443 |
| I7 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.6228 | .56450 |
| I8 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.5907 | .68168 |
| I9 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.4509 | .69187 |
| Total | 29 | 4.33 | 4.78 | 4.6044 | .14462 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน ด้านความเหมาะสม

**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| I1 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.4803 | .69231 |
| I2 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6612 | .61055 |
| I3 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.7628 | .51450 |
| I4 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.6617 | .55235 |
| I5 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.6942 | .60123 |
| I6 | 29 | 4.00 | 5.00 | 4.7646 | .51349 |
| I7 | 29 | 3.00 | 5.00 | 4.4139 | .68176 |
| Total | 29 | 4.14 | 4.86 | 4.6341 | .20458 |
| Valid N (listwise) | 29 | | | | |

# ภาคผนวก จ

## หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย



โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม
เลขที่ลงรับ 194
วันที่ 5 มี.ค. 62

ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/๒๕๓

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
ถนนมลิวรรณ อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๔๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม

ด้วยนายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจระเข้วิทยายน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยาฐานะเชี่ยวชาญ ซึ่งในการวิจัยเรื่องนี้จำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ทดลองทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม
- เพื่อโปรดพราบ/พิจารณา
ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อ
การวิจัย

ศิริวรรณ
๖ มี.ค. ๖๒

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๓๐-๖๓๔๗
โทรศัพท์ ๐๘-๐๑๖๕-๙๙๘๙

๖ มี.ค. ๖๒

# ภาคผนวก ฉ

## เผยแพร่ผลงาน



โรงเรียนจระเข้วิทยายน
รับที่ ๒๕๐/๒๕๖๓
วันที่ ๒๔ มี.ค. ๖๓
เวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๘๒/๒๒๔

โรงเรียนหนองเสาเล้าวิทยาคาร
ตำบลหนองเสาเล้า อำเภอชุมแพ
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๓๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

อ้างถึง หนังสือ โรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/ว๑๑๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนจระเข้วิทยายน ได้ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการบริหารสถานศึกษา คือ นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้จัดทำรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนหนองเสาเล้าวิทยาคาร ได้รับเอกสารรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนจะนำไปศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนต่อไป จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจงจิต ดวงสนาม)
ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเสาเล้าวิทยาคาร

โรงเรียนหนองเสาเล้าวิทยาคาร
โทรศัพท์
โทรสาร

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ**

**ชื่อเรื่อง :** การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**จัดทำโดย** นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**********

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) .....
ตำแหน่ง..... โรงเรียน.....
**ได้รับเอกสาร** รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ข้าพเจ้าได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้เพื่อ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านปฏิบัติ ได้มากกว่า ๑ ข้อความ)

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☑ เผยแพร่ให้กับ.....

☐ อื่น ๆ .....

ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ตอบรับ
(.....)
ตำแหน่ง.....

โรงเรียนจระเข้วิทยายน
รับที่ ๒๓๕/๒๕๖๓
วันที่ ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๓๐ น.

ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๓๐๑๒

โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม
ตำบลกุดขอนแก่น อำเภอภูเวียง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๕๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

อ้างถึง หนังสือ โรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/ว๑๑๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนจระเข้วิทยายน ได้ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการบริหารสถานศึกษา คือ นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้จัดทำรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม ได้รับเอกสารรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนจะนำไปศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนต่อไป จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ด้วย ร.ร.กุดขอนแก่น
- ขอขอบคุณในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการบริหารจัดการ
- เห็นควรเก็บเข้าแฟ้มงานผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาเพ็ญ พรมโสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม

รองผู้อำนวยการ
๑๗ มี.ค. ๒๕๖๓

โรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม
โทรศัพท์
โทรสาร

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ**

**ชื่อเรื่อง :** การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**จัดทำโดย** นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**********

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....สุภาพร พรมโสภณ.....

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการโรงเรียน.....โรงเรียนจระเข้วิทยายน.....

**ได้รับเอกสาร** รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ข้าพเจ้าได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้เพื่อ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านปฏิบัติ ได้มากกว่า ๑ ข้อความ)

☐ เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☐ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☐ เผยแพร่ให้กับ.....

☐ อื่น ๆ .....

ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ตอบรับ

(.....สุภาพร พรมโสภณ.....)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน



โรงเรียนจระเข้วิทยายน
รับที่ ๒๒๐/๒๕๖๓
วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/ว๑๙

โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม
อำเภอภูเวียง
จังหวัดขอนแก่น

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

อ้างถึง หนังสือ โรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/ว๑๑๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนจระเข้วิทยายน ได้ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการบริหารสถานศึกษา คือ นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้จัดทำรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม ได้รับเอกสารรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนจะนำไปศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนต่อไป จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ด้วย ร.ร.เวียงนครวิทยาคม
- แจ้งตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ สู่แบบบริหารฯ
- เห็นควรแจ้งงานอำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนูญ ถาวรรัตน์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงนครวิทยาคม

โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม
โทรศัพท์
โทรสาร

ทราบ
-ดำเนินการตามเสนอ
๑๕ มี.ค. ๖๓

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ**

**ชื่อเรื่อง :** การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**จัดทำโดย** นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**********

ข้าพเจ้า นายมนูญ ถาวรรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงนครวิทยาคม

**ได้รับเอกสาร** รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ข้าพเจ้าได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้เพื่อ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านปฏิบัติ ได้มากกว่า ๑ ข้อความ)

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียน

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

❑ เผยแพร่ให้กับ.....

❑ อื่น ๆ .....

ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(นายมนูญ ถาวรรัตน์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงนครวิทยาคม



โรงเรียนจระเข้วิทยายน
รับที่ ๔๙๕/๒๕๖๓
วันที่ ๑๖ มี.ค. ๖๓
เวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๑๙

โรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร
อำเภอชุมแพ
จังหวัดขอนแก่น

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

อ้างถึง หนังสือ โรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/ว๑๑๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนจระเข้วิทยายน ได้ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการบริหารสถานศึกษา คือ นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้จัดทำรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร ได้รับเอกสารรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนจะนำไปศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนต่อไป จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ด้วย ร.ร.จตุรมิตรวิทยาคาร
- แจ้งตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้
- เห็นควรแจ้งงานอำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุริยา ห่มขวา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร

ทราบ
-แจ้งงานอำนวยการ
๑๑ มี.ค. ๖๓

โรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร
โทรศัพท์
โทรสาร

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ**

**ชื่อเรื่อง :** การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**จัดทำโดย** นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**********

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) สุริยา ห่มขวา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน จตุรมิตรวิทยาคาร

**ได้รับเอกสาร** รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ข้าพเจ้าได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้เพื่อ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านปฏิบัติ ได้มากกว่า ๑ ข้อความ)

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☐ เผยแพร่ให้กับ.....

☐ อื่น ๆ .....

ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....(นายสุริยา ห่มขวา).....ผู้ตอบรับ

(ผู้อำนวยการโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร)

ตำแหน่ง.....



โรงเรียนจระเข้วิทยายน
รับที่ ๒๐๙/๒๕๖๓
วันที่ ๑๓ มี.ค. ๖๓
เวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/๒๖๖

โรงเรียนหนองเรือวิทยา
อำเภอหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจระเข้วิทยายน

อ้างถึง หนังสือ โรงเรียนจระเข้วิทยายน ที่ ศธ ๐๔๒๕๕.๐๒๐/ว๑๑๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนจระเข้วิทยายน ได้ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการบริหารสถานศึกษา คือ นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้จัดทำรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนหนองเสาเล้าวิทยาคาร ได้รับเอกสารรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน เรียบร้อยแล้ว โรงเรียนจะนำไปศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนต่อไป จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เรืองยศ แวดล้อม)
ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเรือวิทยา

ด้วย ร.ร.หนองเรือวิทยา
- มีหนังสือตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการรูปแบบการบริหารฯ
- เห็นควรมีหนังสือส่งให้ผู้อำนวยการ

โรงเรียนหนองเรือวิทยา
โทรศัพท์
โทรสาร

รองผู้อำนวยการ
๑๓ มี.ค. ๖๓

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ**

**ชื่อเรื่อง :** การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**จัดทำโดย** นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**********

(นายเรืองยศ แวดล้อม)

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเรือวิทยา.....

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

**ได้รับเอกสาร** รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ข้าพเจ้าได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้เพื่อ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านปฏิบัติ ได้มากกว่า ๑ ข้อความ)

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☐ เผยแพร่ให้กับ.....

☐ อื่น ๆ .....

ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ตอบรับ

(.....(นายเรืองยศ แวดล้อม).....)

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเรือวิทยา...

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ**

**ชื่อเรื่อง :** การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**จัดทำโดย** นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**********

ข้าพเจ้า นายประพฤติพันธ์ ชวลี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา

**ได้รับเอกสาร** รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ข้าพเจ้าได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้เพื่อ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านปฏิบัติ ได้มากกว่า ๑ ข้อความ)

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

☑ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

❑ เผยแพร่ให้กับ.....

❑ อื่น ๆ .....

ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

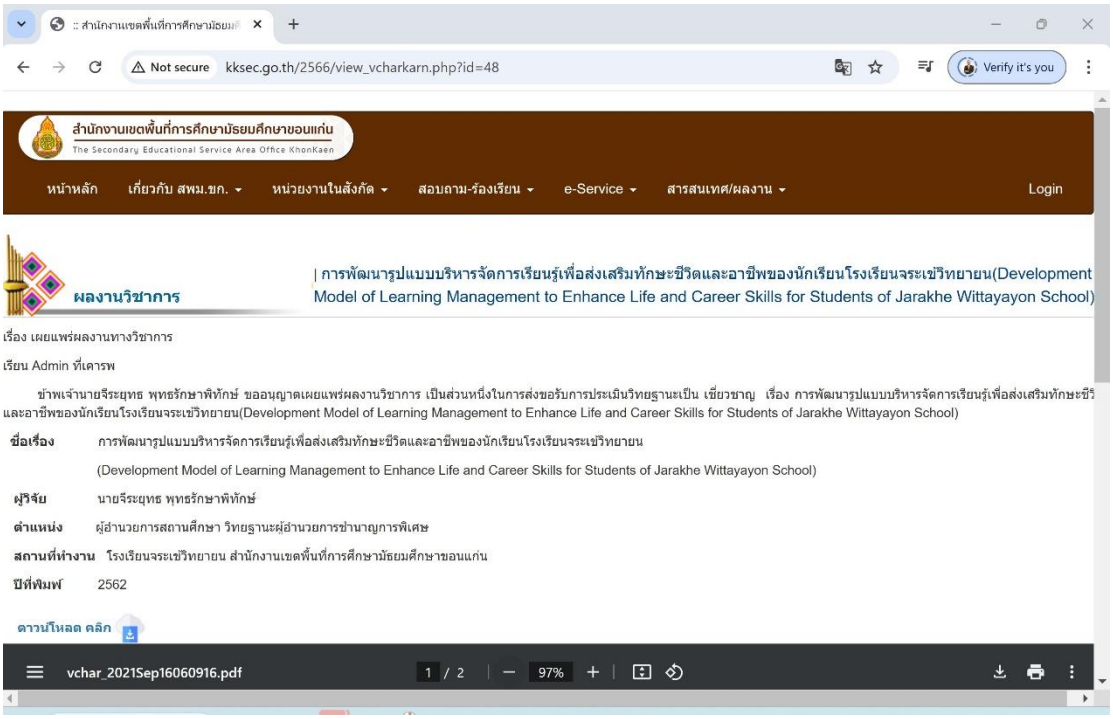
.....

.....

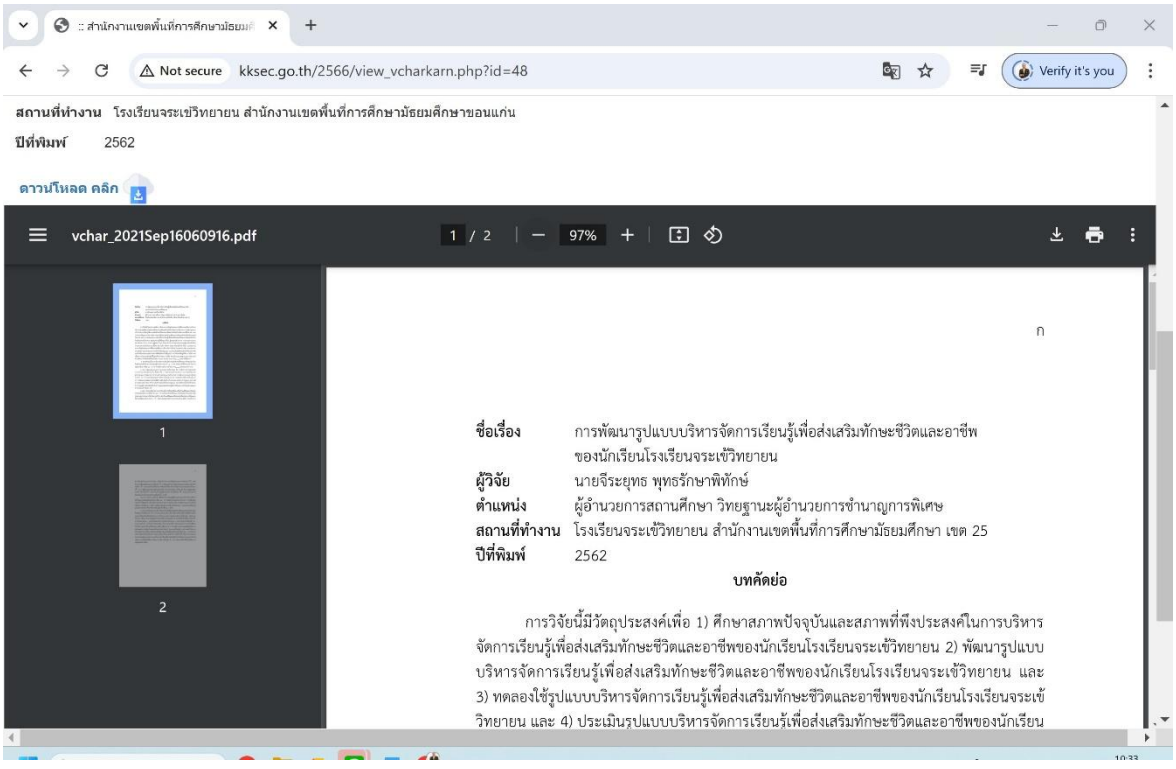
(นายประพฤติพันธ์ ชวลี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา

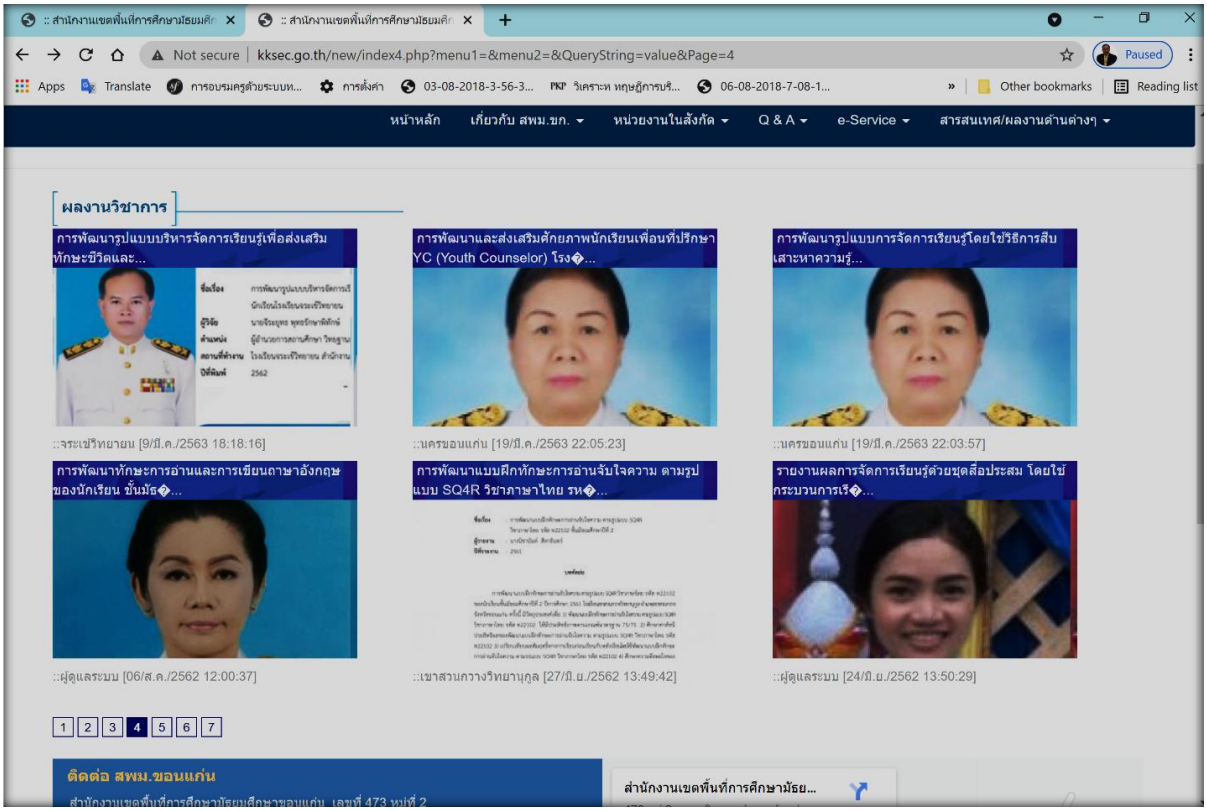
**เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น**
**http://www.kksec.go.th/2566/index4.php?menu1=&menu2=&QueryString=value&Page=8**

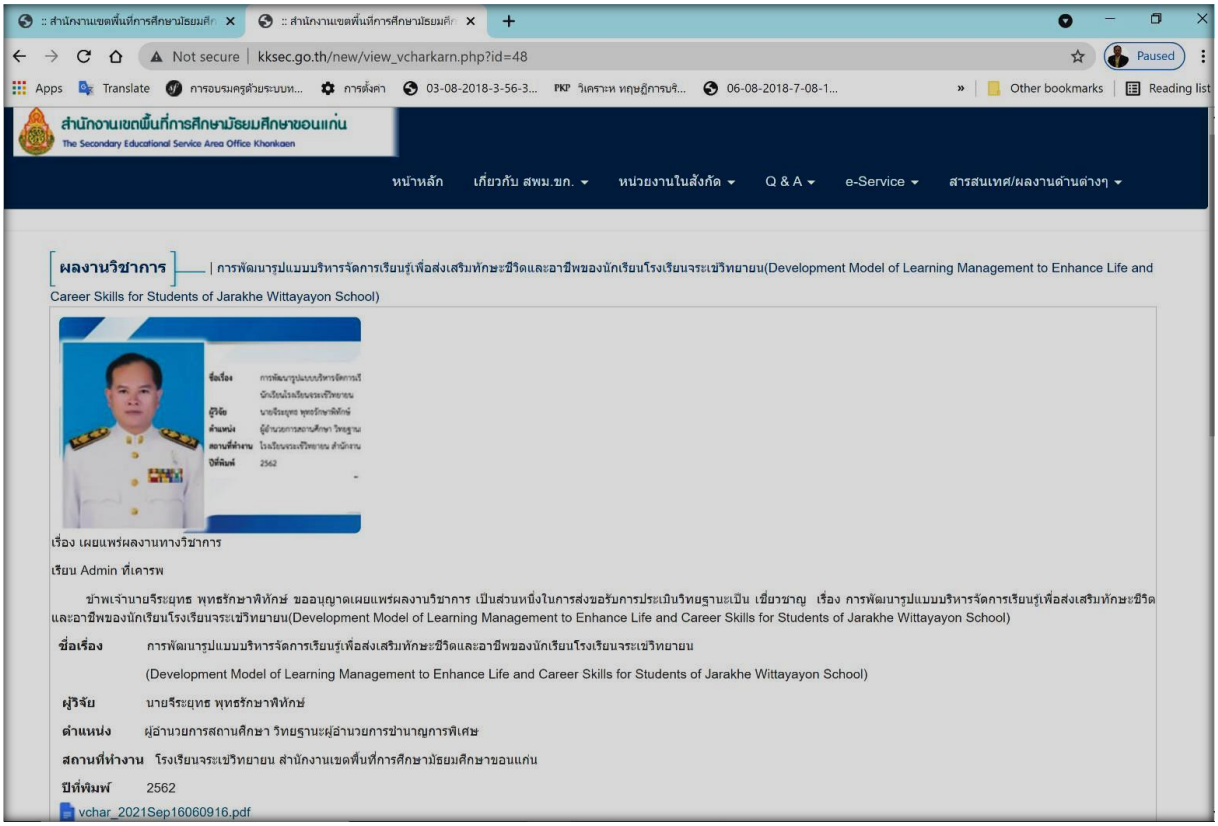



**เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น**
**http://www.kksec.go.th/2566/view_vcharkarn.php?id=48**

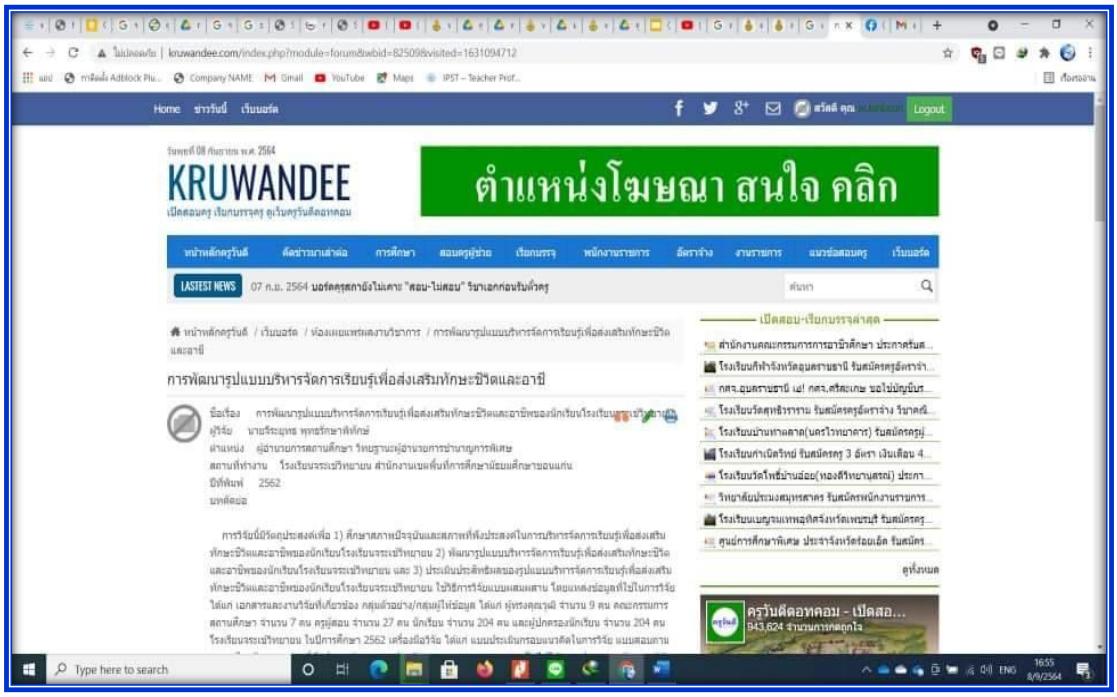


**เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น**
**http://www.kksec.go.th/new/index4.php**

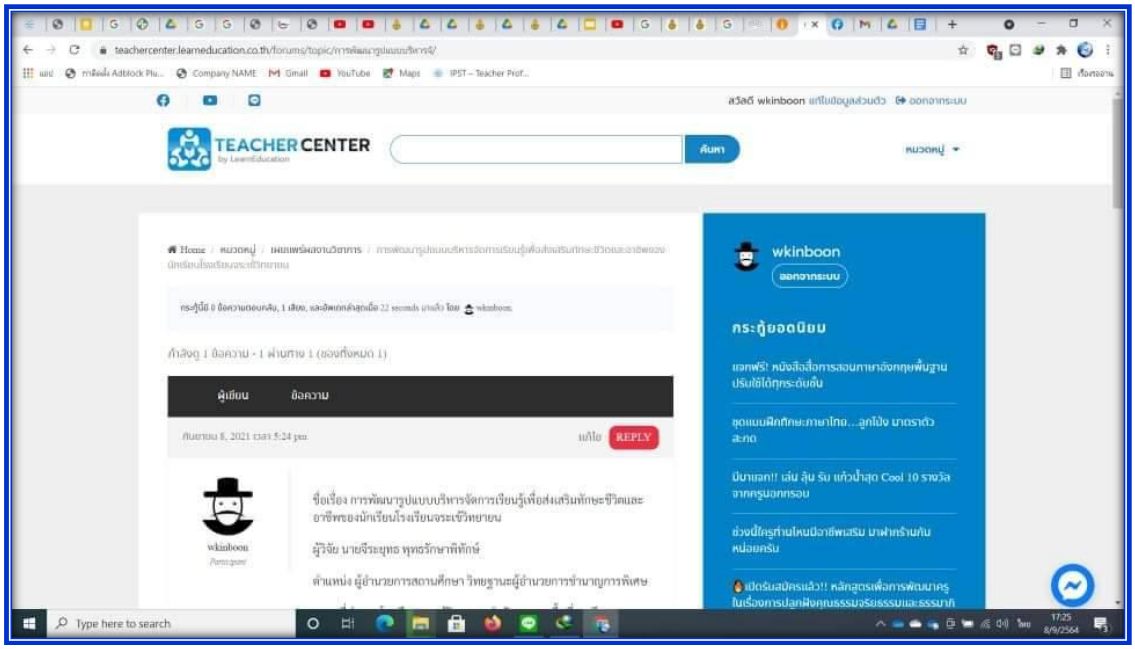


**เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์ครูวันดี**
**https://www.kruwandee.com/**

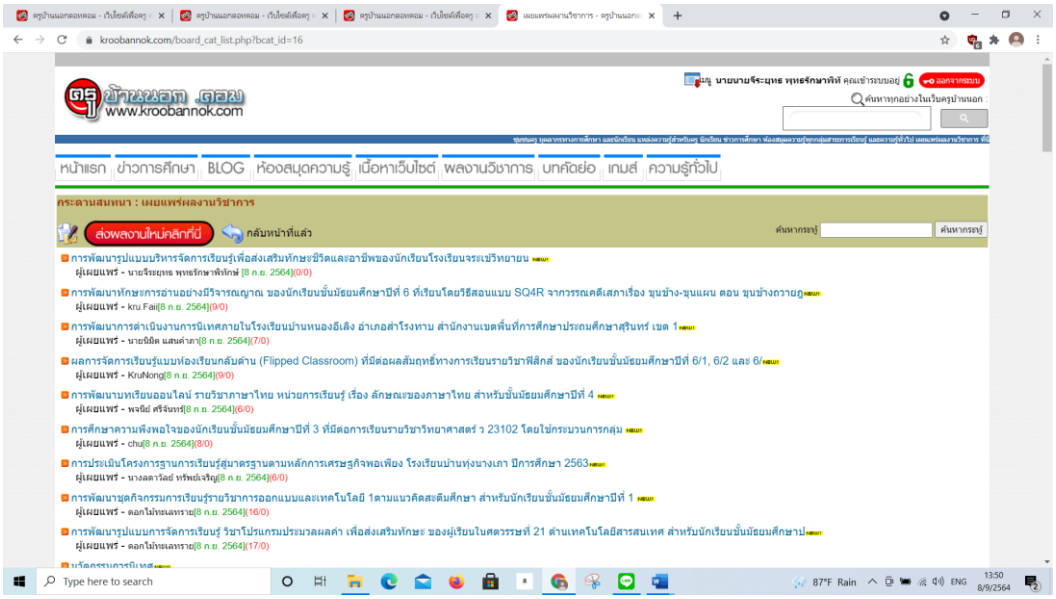



**เผยแพร่ผลงานผ่าน TEACHER CENTER**
**https://edu.google.com/intl/ALL_th/teacher-center/?modal_active=none**



**เผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์**

https://www.kroobannok.com/board_cat_list.php?bcat_id=16




สำนักงานเว็บไซต์ครูบ้านนอกดอทคอม
ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร
จังหวัดมุกดาหาร 49000

**ใบตอบรับการเผยแพร่ผลงาน**
8 ก.ย. 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่บทคัดย่อ

เรียน ผู้เผยแพร่ผลงาน (คุณนายนายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์)

ตามที่ท่านได้ส่งข้อมูลบทคัดย่อ เพื่อดำเนินการเผยแพร่บนเว็บไซต์ ครูบ้านนอกดอทคอม (www.kroobannok.com) เมื่อ 8 ก.ย. 2564 เพื่อพิจารณาเผยแพร่นั้น

ทางเว็บไซต์ครูบ้านนอกดอทคอม ขอรับรองว่า ข้อมูลของท่านได้เผยแพร่บนเว็บไซต์ครูบ้านนอกดอทคอมแล้ว รายละเอียดดังนี้

ที่อยู่อ้างอิงในการเผยแพร่ : http://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=179622

วันที่ดำเนินการเผยแพร่ : 8 ก.ย. 2564

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่เผยแพร่แล้วของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ เพื่อเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา และขออวยพรให้ท่านมีแต่ความสุขความเจริญสืบไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอดิศร ก้อนคำ)
ผู้จัดทำเว็บไซต์ ครูบานนอกดอทคอม

**เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โรงเรียนจระเข้วิทยายน**

http://jkw.ac.th/workteacher-detail_32115



ชื่อผลงาน : รายงานการประเมินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

ชื่ออาจารย์ : นายจีระยุทธ พุทฑรักษาพิทักษ์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โพสเมื่อ : 18 ก.ย. 2564,19:33 **อ่าน** 340 ครั้ง

รายละเอียด..



ชื่อผลงาน : การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนจระเข้วิทยายน

ชื่ออาจารย์ : นายจีระยุทธ พุทฑรักษาพิทักษ์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โพสเมื่อ : 18 ก.ย. 2564,19:29 **อ่าน** 438 ครั้ง

รายละเอียด..



ชื่อผลงาน : ผู้บริหารดีเด่น

ชื่ออาจารย์ : นายจีระยุทธ พุทฑรักษาพิทักษ์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โพสเมื่อ : 17 ธ.ค. 2563,16:02 **อ่าน** 465 ครั้ง

รายละเอียด..

# ภาคผนวก ช

## ภาพการดำเนินงานตามรูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน

**กระบวนการดำเนินงาน**
**รูปแบบบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**

**ขั้นตอนที่ 1 นโยบายและเป้าหมายร่วม**




จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
ตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)




จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียน




ดำเนินการประชุมครูเพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ตรงกันตามนโยบายและเป้าหมายร่วมในการสร้างแนวทางในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน




ดำเนินการประชุมผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ตรงกันตามนโยบายและเป้าหมายร่วมในการสร้างแนวทางในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

**ขั้นตอนที่ 2 การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการพัฒนาครู**




จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีในการเรียนรู้ทางวิชาชีพปรับกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ




จัดกิจกรรมให้ครูมีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนและสนับสนุนสถานศึกษา




จัดกิจกรรมส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและการสอนแบบเชิงรุก




จัดกิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโดยการจับคู่ร่วมพัฒนา (Buddy) ระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน

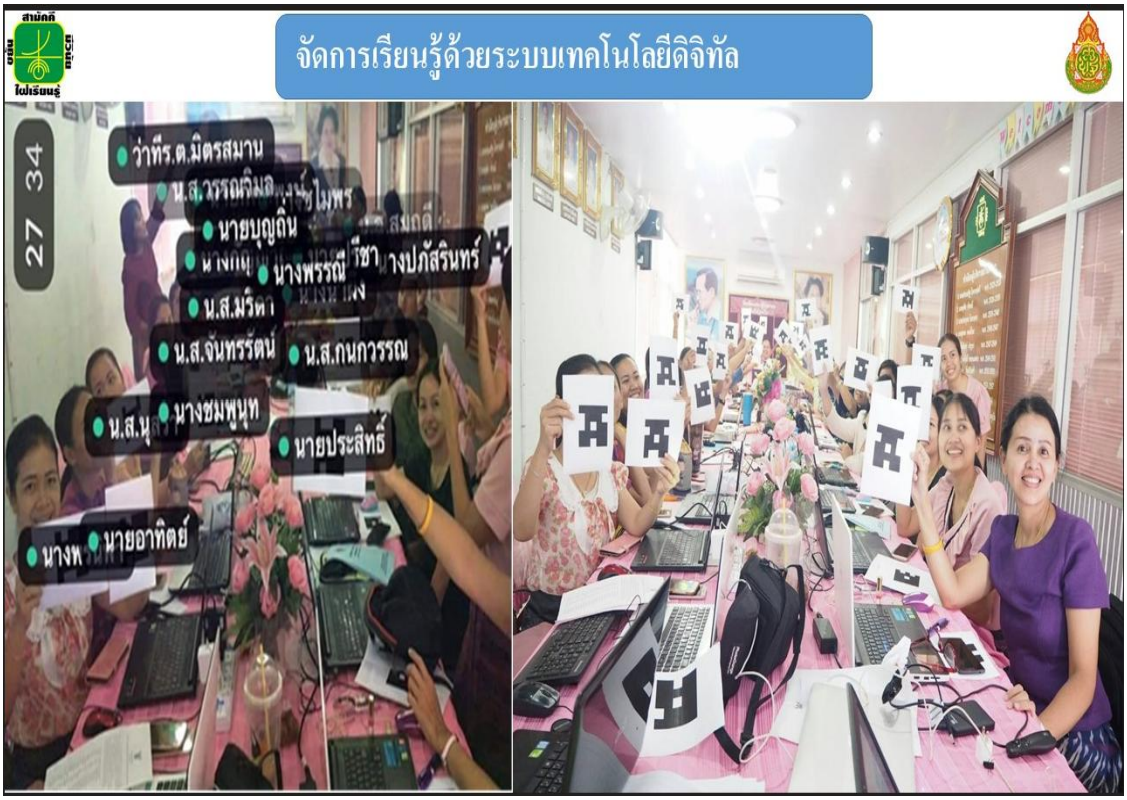


จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

**ขั้นตอนที่ 3 โครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้**



โรงเรียนดำเนินการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้






จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม




จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยในชั้นเรียน




ประสานงานขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุก

ตารางสอน 0102 นางปภัสรินทร์ ประกอบเลิศ ภาคเรียนที่ 2/2562 โรงเรียนจระเข้วิทยายน

| ชั่วโมงที่ | 1 | 2 | 3 | พักเที่ยง | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| เวลา | 08.30-09.30 | 09.30-10.30 | 10.30-11.30 | 11.30-12.30 | 12.30-13.30 | 13.30-14.30 | 14.30-15.30 | 15.30-16.30 |
| จันทร์ | ประชุม กลุ่ม บริหาร | ว31103 4/1 232 | | | ว31103 4/2 222 | | | |
| อังคาร | เทคโนฯ พต. 5/2 | เพิ่มเติม ม.2 | เพิ่มเติม ม.2 | | เทคโนฯ พต. 1/1 | | ชุมน นร.ทุกคน ที่ปรึกษา | PLC กลุ่มสาระ |
| พุธ | เทคโนฯ พต. 6/3 | ว21103 1/1 238 | | | | ว31103 4/2 222 | ลูกเสือ – เนตรนารี | |
| พฤหัสบดี | ว21103 1/3 238 | เทคโนฯ พต. 4/3 238 | เทคโนฯ พต.3/3 238 | | ว31103 4/1 232 | เทคโนฯ พต.3/2 238 | | PLC ฝ่ายงาน |
| ศุกร์ | | ว21103 1/1 238 | เทคโนฯ พต. 1/2 | | เทคโนฯ พต.3/1 238 | เทคโนฯ พต. 1/3 | โรงเรียน คุณธรรม | |

ลงชื่อ.....หน.กลุ่มวิชาการ ลงชื่อ.....ผู้อำนวยการโรงเรียน

กำหนดตารางเวลาการจัดการเรียนรู้และตารางสอนที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุก แบบร่วมมือผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)




จัดกิจกรรมการให้ขวัญกำลังใจและยกย่องผลการปฏิบัติงานของครู

**ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน**




จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา




สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคณะในลักษณะการสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน




จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง




การวางแผนบทเรียนและสังเกตชั้นเรียน




สะท้อนคิด วิเคราะห์และปรับปรุงบทเรียนร่วมกัน




จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกปฏิบัติจริงอย่างสร้างสรรค์

**ขั้นตอนที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้**




จัดกิจกรรมแนะนำ ชี้แจงครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้






จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้




จัดกิจกรรมบูรณาการความร่วมมือของครูที่อยู่ร่วมกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้






จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน แนะนำช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการประเมินผลผู้เรียนระหว่างสอนและหลังสอน โดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน เป็นต้น

**ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศการจัดการเรียนรู้**






จัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ช่วยครูวางแผน
ในการจัดการเรียนการสอน










การนำเทคนิคการนิเทศเชิงระบบมาใช้ในกระบวนการนิเทศ โดยนำวงจรคุณภาพ (Quality Loop)
หรือวิธีระบบ (System Approach) มาใช้ในการดำเนินงาน




จัดกิจกรรมสนับสนุนให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

**ภาพกิจกรรม/ผลงานที่แสดงถึงทักษะชีวิตและอาชีพ 5 ด้าน ของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**







**ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว**

นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับบทบาทที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข





**ด้านความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง**

จำแนกวิเคราะห์ ลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self-directed learner)

**ภาพตัวอย่างนักเรียนมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ (ชุมนุมหุ่นยนต์)**



**นักเรียนสามารถนำความรู้มาใช้ในการสร้างหุ่นยนต์เดินจามเส้น**







**ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม**

ทำงานและสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย





**ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด**

การสร้างผลงานที่ได้คุณภาพ ทำงานเป็นทีมหรือทำงานที่หลากหลายได้ในเวลาเดียวกัน





**ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ**

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การชี้แนะและเป็นผู้นำแก่ผู้อื่น

**ภาพกิจกรรม/ผลงานที่แสดงถึงทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนจระเข้วิทยายน**








**ผลงานการจักสาน : ประยุกต์ใช้รูปทรง ลวดลายทางคณิตศาสตร์เพื่อสร้างชิ้นงาน**



**ผลงานการจักสาน : ออกแบบผลงานอย่างสร้างสรรค์ประดิษฐ์ของใช้**





**ผลงานการจักสาน : ออกแบบผลงานอย่างสร้างสรรค์ประดิษฐ์ของใช้**





**ผลงานออกแบบภาพพิมพ์ ประเภทแก้วน้ำ กระเป๋า เสื้อผ้า และอื่น ๆ**








**ออกแบบผ้ามัดย้อม**







**ผลงานออกแบบผ้ามัดย้อม**






**ผลงานนักเรียนพฤติกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพ : กิจกรรมเบเกอร์**




**ผลงานนักเรียนพฤติกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพ : กิจกรรมเบเกอร์**







**ผลงานนักเรียนพฤติกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพ : กิจกรรมเบเกอร์**

**ผลงานนักเรียนพฤติกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพ : กีฬาสร้างอาชีพ**






**ผลงานนักเรียนพฤติกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพ : กีฬาสร้างอาชีพ**





**ภาพตัวอย่างนักเรียนมีความสามารถด้านศิลปะ**



**นักเรียนแสงผลงานของตนเองด้านศิลปะ**



**ภาพตัวอย่างนักเรียนสามารถด้านภาษา (พูดแนะนำโรงเรียนเป็นภาษาอังกฤษและภาษาจีน)**




**นักเรียนมีความสามารถด้านภาษา สามารถพูดแนะนำโรงเรียนเป็นภาษาอังกฤษและภาษาจีน**



**ภาพตัวอย่างนักเรียนมีความสามารถด้านดนตรี (วงโยธวาทิต)**



**นักเรียนวงโยธวาทิตให้บริการชุมชนเมื่อมีโอกาส**



**ภาพตัวอย่างนักเรียนมีความสามารถด้านดนตรี (วงโปงลาง)**



**นักเรียนแสดงความสามารถด้านดนตรีและนาฏศิลป์**



**ภาพตัวอย่างนักเรียนมีความสามารถด้านดนตรี**



**นักเรียนมีความสามารถด้านดนตรี แสดงความสามารถเมื่อมีกิจกรรม**



**ภาพตัวอย่างนักเรียนมีความสามารถด้านกีฬา (ศิลปะมวยไทย)**




**การแสดงความสามารถนักเรียนด้านศิลปะมวยไทย**



**ภาพตัวอย่างนักเรียนมีความสามารถด้านกีฬา (ศิลปะมวยไทย)**




**นักเรียนมีความสามารถด้านกีฬา เป็นตัวแทนเข้าร่วมการแข่งขันงานศิลปะหัตกรรมนักเรียน**



**ผลงานนักเรียนพฤติกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพ : มักคุเทศก์น้อย จ.ว.ย.**





**ผลงานนักเรียนพฤติกรรมด้านทักษะชีวิตและอาชีพ : มักคุเทศก์น้อย จ.ว.ย.**






**ผลงานการประดิษฐ์ : ประยุกต์ใช้รูปทรง ลวดลายในชิ้นงาน**





**ผลงานการประดิษฐ์ : กิจกรรมพ่อสร้างลูกเสริมในชิ้นงาน**






**ผลงานการประดิษฐ์ : กิจกรรมพ่อสร้างลูกเสริมในชิ้นงาน**





ผลงานจิตอาสา : กิจกรรม CPR ช่วยเหลือชีวิต





**ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทวิศึกษา โดยร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น**






**ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทวิศึกษา โดยร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น**






**ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทวิศึกษา โดยร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น**




**ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทวิศึกษา โดยร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น**



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายจีระยุทธ นามสกุล พุทธรักษาพิทักษ์
อายุ 49 ปี อายุราชการ 19 ปี

**คุณวุฒิทางการศึกษา**

1. วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปว.ค. วิชาเอก ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู จากสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
2. วุฒิปริญญาตรี บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิชาเอกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จาก สถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอนแก่น
3. วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหาร การศึกษา จากสถาบันการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ ขอนแก่น
4. กำลังศึกษาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 60852 โทรศัพท์ 0801659989

สถานศึกษา โรงเรียนจระเข้วิทยายน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ