

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2

โดย

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

- ชื่อเรื่อง** รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2
- ผู้วิจัย** นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
- ชื่อหน่วยงาน** โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
- ปีที่พิมพ์** 2564

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้องของร่างรูปแบบ จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างรูปแบบ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน ชั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม รวม 5 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School)

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ประกอบด้วย 2 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) โครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ประกอบด้วย 14 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย 2) โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3) โครงการเด็กเรียนร่วม 4) โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการพัฒนาประชาธิปไตย 6) โครงการวันสำคัญ 7) โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน 8) โครงการดนตรีนาฏย 9) โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10) โครงการส่งเสริมสหกรณ์โรงเรียน 11) โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน 12) โครงการห้องสมุดมีชีวิต 13) โครงการพอเพียงเคียงดาปาน และ 14) โครงการโรงเรียนสีขาว องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ประกอบด้วย 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาวิชาการ 2) โครงการการใช้สาธารณูปโภค 3) โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา 4) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ 5) โครงการสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งส่วนประกอบของ รูปแบบการพัฒนา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามคู่มือสารสนเทศการดำเนินงานมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบไปด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย และขอบข่ายเนื้อหา ส่วนที่ 2 วิธีการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 1) ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ และส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล ประกอบไปด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 3 ฉบับ และผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสม สอดคล้อง เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) เป็นการบริหารตามรูปแบบ PDCA สอดคล้องกับมาตรฐาน 3 ด้าน คือ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา(Best Teacher) ด้านนักเรียน (Best Student) และด้านโรงเรียน (Best School) 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยดำเนินงานตามโครงการที่จำแนกเป็น 3 ด้านตามขั้นตอนที่ 1

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า

4.1 ผลด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านการ

บริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) และด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ตามลำดับ

4.2 ผลด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ตามลำดับ

4.3 ผลด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า ทุกรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้ คู่คุณธรรม มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน และค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับคำแนะนำช่วยเหลือและได้รับการสนับสนุนอย่างดี
ยิ่งจากนายคงคา จุลกิจวัฒน์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้วยดีตลอดมา พร้อมทั้งท่านยังอนุเคราะห์
ร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายธรรรงค์ แคมสีม่วง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2 นายปกรณ์ ม่วงเจริญ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
ที่อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและยังได้ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง
รวมทั้งขอขอบคุณนายชลิตร ต้นเรืองศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น นายวินัย สีบานเย็น
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา ที่อนุเคราะห์ร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือใน
ครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณคณะครู ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดตาปาน
นิมิตมิตรภาพที่ 142 ทุกคนที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้การเก็บข้อมูลงานวิจัยประสบความสำเร็จ
ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ในครั้งนี้อย่างท่าน ที่มีส่วนทำให้งานวิจัยนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์จนสามารถจัดทำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้
ด้วยดี มา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแต่พระคุณบิดา
มารดา ตลอดจน ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสมหมาย ลิขิตรณานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญแผนภาพ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	15
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	16
กระบวนการบริหารสถานศึกษา.....	18
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
วัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา.....	20
ขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน ของสถานศึกษา.....	20
การประกันคุณภาพการศึกษา.....	25
มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	27
แนวทางการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา.....	38
ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษา.....	41
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ.....	43
ความหมายของการบริหารงานแบบบูรณาการ.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ.....	43
รูปแบบการบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ.....	45
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารคุณภาพ.....	48
กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา.....	48
วงจรคุณภาพ (PDCA).....	49
ขั้นตอนการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษา.....	56
ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ.....	58
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับครุมืออาชีพ.....	61
ความหมายของครู.....	61
ความหมายของครุมืออาชีพ.....	63
คุณลักษณะของครุมืออาชีพ.....	64
บทบาทของครุมืออาชีพ.....	64
ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21.....	68
กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	73
การพัฒนาหลักสูตร.....	76
การวิจัยในชั้นเรียน.....	79
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	84
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	84
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	85
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร.....	88
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร.....	90
วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	92
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	95
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	99
ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	100
การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	101
การวางแผนพัฒนาบุคลากร.....	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน.....	104
การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ.....	105
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	107
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา.....	110
การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา.....	110
รูปแบบการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม.....	114
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	120
ประเภทของรูปแบบ.....	125
องค์ประกอบของรูปแบบ.....	126
การพัฒนารูปแบบ.....	127
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ.....	129
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	135
งานวิจัยในประเทศ.....	135
งานวิจัยต่างประเทศ.....	139
3 การดำเนินการวิจัย.....	141
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	141
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	145
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	152
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	154

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	158
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research) : การศึกษาสภาพ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหาร จัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	158
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	163
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหาร จัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	168
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	169
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	217
สรุปผลการวิจัย.....	218
การอภิปรายผล.....	221
ข้อเสนอแนะ.....	224
บรรณานุกรม	226
ภาคผนวก	240
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	241
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	245
ภาคผนวก ค แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย.....	277
ภาคผนวก ง สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	296
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	303

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ เอกสารอ้างอิง.....	305
- ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์.....	306
- หนังสือเผยแพร่ผลงาน.....	310
- QR CODE แสดงโล่รางวัล/เกียรติบัตร.....	322
- ผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียน.....	324
- ภาพประกอบรายงานการวิจัย.....	327
ภาคผนวก ช เกียรติบัตรประกอบการใช้รูปแบบในการแข่งขันวิชาการ OBEC AWARDS.....	329
ภาคผนวก ซ รูปแบบการวิจัย.....	331
ภาคผนวก ฌ ประวัติผู้วิจัย.....	342

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน.....	29
2 การให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ.....	33
3 การให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ.....	36
4 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาสภาพการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษา แบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	144
5 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษา แบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	150
6 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	154
7 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการ ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	156
8 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	160
9 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 – 3 ของคณะกรรมการ สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	170
10 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	172
11 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	178

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	183
13 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 – 3 ของผู้ปกครอง.....	186
14 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง.....	188
15 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง.....	194
16 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง.....	198
17 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 – 3 ของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	201
18 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครอง.....	203

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง.....	209
20 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง.....	213
21 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น และความต้องการใน การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ.....	297
22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ฉบับร่าง.....	297
23 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	298
24 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	300
25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ).....	301

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 วงจรการจัดการ.....	50
3 กระบวนการ PDCA.....	51
4 การควบคุมคุณภาพของเดมมิ่ง.....	53
5 การบริหารเชิงคุณภาพ.....	53
6 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	164

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของไทยมุ่งให้การศึกษากลายเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและสังคมให้เป็นบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนมองกว้างไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก มีวิจักษณ์ญาณที่ดี เป็นคนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพื่อให้บุคคลได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาที่มีปริมาณมากที่สุด ก็คือครูและผู้บริหารการศึกษาดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติร่วมกันในการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องการสร้างโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีมาตรฐานการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 10) การพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด และความสามารถ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า แข็งแรงและมั่นคง คือการให้การศึกษานี้ ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาทุกด้าน การพัฒนาครูถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (วิชัย, 2549: 364) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาครู เนื่องจากครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาทำให้บุคคลมีคุณภาพเป็นเครื่องมือที่บ่งบอกสภาพความเจริญของคนในประเทศนั้นๆ หากประเทศใดมีการจัดการศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นเจริญและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ในทางกลับกันหากประเทศใดมีการบริหารการจัดการศึกษาที่ไม่ดีเท่าที่ควร ย่อมส่งผลให้กลายเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาหรือประเทศด้อยพัฒนาในที่สุด ดังนั้นคนส่วนใหญ่จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอันดับต้นๆ เพราะการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่คนทุกคนต้องเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมและความอยู่รอด ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับสภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สถานศึกษาของตนเองมีคุณภาพ มีรูปแบบวิธีการบริหารงานให้สามารถรับมือกับสภาวะการณดังกล่าวได้ โดยการนำเอาเทคนิคเครื่องมือและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมมาใช้เสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับผู้นำที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ

และความสามารถของผู้นำที่อยู่ในสถานศึกษามากขึ้น เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็น“สถานศึกษาที่มีคุณภาพ” ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ทำให้ประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและวัฒนธรรมโลก ส่งผลกระทบไปทั่วทั้งโลกด้วยอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) (จาตุรนต์ ฉายแสง. 2556)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 11) ได้กำหนดให้จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้คิด ปฏิบัติจริง ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เรียนรู้ อย่างบูรณาการ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ วัดประเมินผลตามสภาพจริง และมีการปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งเนื่องจาก ครูมีภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ครูยังต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สามารถศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง แก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่จากการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24(5) และ 30 ยังได้เน้นความสำคัญของการวิจัยกับการนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต พัฒนาครู มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน สนับสนุนให้ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ทางการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียน รู้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 11-14) การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรนั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือครู ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (สุวิมล, 2547: 25) ครูจึงต้องเป็นครุนักวิจัย รายงานการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง (พิมพ์พันธ์, 2550: 402) พบว่า สมรรถนะครูทั้งในและต่างประเทศมีความสอดคล้องกัน ซึ่งสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน เป็นสมรรถนะครูสมรรถนะหนึ่ง โดยระบุแนวทางการกำหนดสมรรถนะครู ว่าควรกำหนดสมรรถนะครูเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะสาขา เพื่อให้ประเมินสมรรถนะได้สอดคล้องกับความสามารถของครู ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครุนั้น สถาบันครูศึกษาควรจัดพัฒนาหลักสูตรแบบเน้นสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น จัดอบรม/สัมมนาโดยตรง จัดระบบการเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) จัดการเรียนรู้แบบ

e-learning ส่วนในท้องถิ่นทุรกันดารที่ขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็อาจให้ครูพัฒนาสมรรถนะโดยเรียนรู้จากวีดิทัศน์ หรือชุดการสอน จากรายงานการวิจัยแสดงว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นสมรรถนะของครูในสังคมปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ไหลบ่าข้ามผ่านพรมแดนถึงกันอย่างรวดเร็ว หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กล่าวถึงการวิจัยในการพัฒนาศักยภาพครู ไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยการศึกษาวិเคราะห์ระบบต่างๆ ของสถานศึกษา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 27) และในส่วนของ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กำหนดให้ครูนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนา และการรายงานผลการเรียนรู้ และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 34) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อหน่วยงานใช้ครูและหน่วยงานผู้ผลิตร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนา เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่หน่วยงานผู้ผลิตต้องถือเป็นหน้าที่ในการพัฒนาครูประจำการควบคู่ไปกับการผลิตครูก่อนประจำการ การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (อรุณวรรณ นาคทองดี. 2549: 2-3)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาครูจะช่วยให้พัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น การพัฒนาครูช่วยให้ครูลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนผู้เรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมี

ประสิทธิภาพ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในปัจจุบันโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) ในรอบปีที่ผ่านมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ขาดความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกับสาระวิชาที่สอน ตรงกับงานที่ตนรับผิดชอบ การวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่โรงเรียนต้องใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุนและวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาให้ตรงกับความต้องการ ความสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานอย่างครุมืออาชีพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในผลการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานอย่างครุมืออาชีพและเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีรูปแบบและครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โรงเรียนได้นำระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาใช้เป็นแนวทางและกำหนดรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจในงานต่างๆที่จะส่งเสริมสนับสนุน บูรณาการการจัดการศึกษาทั้งระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา อย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน และเห็นถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานภายในของสถานศึกษา และจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมานั้น โรงเรียนได้ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ 3B สู่ความสำเร็จ โดยการนำโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนทั้งหมดมาจัดกลุ่มเป็น 3 ด้าน คือ ด้านนักเรียน (Best Student) ด้านครู (Best Teacher) และด้านโรงเรียน (Best School) เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา หลังจากทดลองใช้ภายในโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลงานดังกล่าว ส่งเป็นผลงานด้านนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดในโครงการประกวดหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ครั้งที่ 7 ปีการศึกษา 2560 “รางวัลทรงคุณค่า OBEC AWARDS” และได้รับรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทองด้านผู้อำนวยการยอดเยี่ยมประถมศึกษาขนาดใหญ่ จากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2561 สำหรับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครุมืออาชีพนั้นจากเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครุมืออาชีพ ทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้ "รูปแบบ

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2" เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นกรณีศึกษาเท่านั้น วิธีดำเนินการแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการศึกษารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

1. ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ

บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ เพื่อไปกำหนดรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มี ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ประกอบด้วย ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านนักเรียน และด้านโรงเรียน

ระยะเวลาการทำวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2562

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

กำหนดขอบเขตและกำหนดตัวแปรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยการใช้แบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้แทนครู) และผู้ปกครองนักเรียน 117 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 139 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรทั้งหมด 22 คน ส่วนผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ประกอบด้วย 1) โครงการการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) โครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน

2. ด้านนักเรียน (Best Student) ดำเนินงานตามโครงการ 1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย 2) โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3) โครงการเด็กเรียนร่วม 4) โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการพัฒนาประชาธิปไตย 6) โครงการวันสำคัญ 7) โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน 8) โครงการดนตรีนาฏย 9) โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10) โครงการส่งเสริมสหกรณ์โรงเรียน 11) โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน 12) โครงการห้องสมุดมีชีวิต 13) โครงการพอเพียงเคียงดาปาน 14) โครงการโรงเรียนสีขาว

3. ด้านโรงเรียน (Best School) ดำเนินงานตามโครงการ 1) โครงการพัฒนาวิชาการ 2) โครงการการใช้สาธารณูปโภค 3) โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา 4) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5) โครงการสัมพันธ์ชุมชน โดยอยู่ภายใต้กรอบของมาตรฐานการศึกษา

ระยะเวลาการทําวิจัย ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2562 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ.2563

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) 2) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) 3) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้แทนครู) และผู้ปกครองนักเรียน 117 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 139 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรทั้งหมด 22 คน ส่วนผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปาน

นิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) 2) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) และ 3) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School)

ระยะเวลาการทำวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2563 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ.2564

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

1. ประเมินการศึกษารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

2. ประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

3. ประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้แทนครู) และผู้ปกครองนักเรียน 117 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 139 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรทั้งหมด 22 คน ส่วนผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) 2) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) และ 3) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School)

ระยะเวลาการทำวิจัย ระหว่างเดือนเมษายน ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

คำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยได้กำหนดไว้ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 หมายถึง การบริหารงานในโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่142 ให้ครอบคลุม 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) 2) ด้านผู้เรียน (Best Student) 3) ด้านโรงเรียน (Best School)

การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) หมายถึง การบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่ม โดยเลือกโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย โครงการการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และโครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน

การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) หมายถึง การบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โครงการเด็กเรียนร่วม โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการพัฒนาประชาธิปไตย โครงการวันสำคัญ โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน โครงการดนตรีนาฏย โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงการส่งเสริมสหกรณ์โรงเรียน โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน โครงการห้องสมุดมีชีวิต โครงการพอเพียงเคียงดาปาน และโครงการโรงเรียนสีขาว

การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) หมายถึง การบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาวิชาการ โครงการการใช้สาธารณูปโภค โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และโครงการสัมพันธ์ชุมชน

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ หมายถึง การพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและมีทักษะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุข ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน

ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการเขียนโครงสร้างรายวิชา คำอธิบายรายวิชา ในสาระวิชาที่สอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียนในชั้นเรียน

นักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

คณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่รวมผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้แทนครู ปีการศึกษา 2563

การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือและการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมแก้ปัญหา การร่วมตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบและการร่วมชื่นชม เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนารูปแบบพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. นำผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะและเป็นข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. ผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลในการศึกษาแก่หน่วยงานวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาและใช้ประโยชน์ในการวิจัยในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไปด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จากนั้นได้นำหลักการแนวคิดต่าง ๆ มาบูรณาการ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิด รายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

1.1 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิด เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน ของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) เกี่ยวกับกฎกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561) เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561) ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 การบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กพร. (2549) นครตั้งคะพิภพ (2549) ชัยอนันท์ สมุทรวานิช (2549) สมพงษ์ เกษมสิน (2550) สุรชาติ บำรุงสุข (2537) สุภารัตน์ คำเพราะ (2555) ประกอบไปด้วย เป้าหมายของการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ แผนที่การบริหาร (Road Map) เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบ และการบูรณาการยุทธศาสตร์

1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2553) พชรภรณ์ สิงห์สุรี (2558) ประจวบ หนูเลี้ยง เด่น ชะเนติยง และนวนพลวรรณ วรรณสุธี (2558) ประกอบด้วย การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมแก้ปัญหา การร่วมตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบ และการร่วมชื่นชม

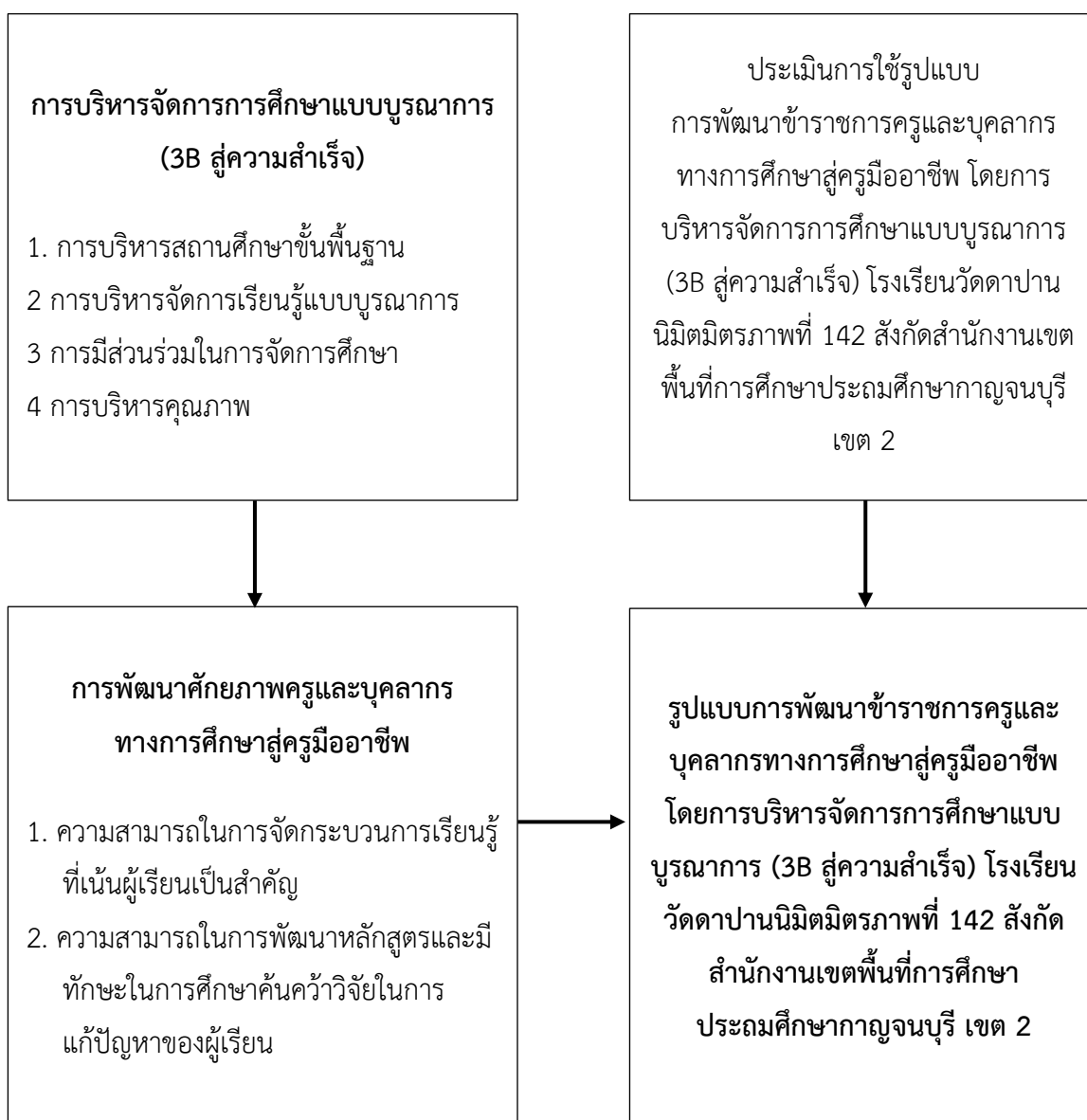
1.4 การบริหารคุณภาพ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารเชิงคุณภาพในสถานศึกษา เดมมิ่ง (Deming. 2004) กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ปรีทรศน์ พันธุ์ปรอยงก์ (2545) สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตาม แผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

2. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547) กระทรวงศึกษาธิการ (2545) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) Bedley (2016) Hansen (2016) พนม พงษ์ไพบูลย์ (2559) วิจารณ์ พานิช (2555) ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและมีทักษะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิดๆ มาบูรณาการ และเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 วัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา
 - 1.6 ขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน ของสถานศึกษา
 - 1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
 - 1.8 มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.9 แนวทางการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
 - 1.10 ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานแบบบูรณาการ
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ
 - 2.3 รูปแบบการบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ
3. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารคุณภาพ
 - 3.1 กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา
 - 3.2 วงจรคุณภาพ (PDCA)
 - 3.3 ขั้นตอนการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษา
 - 3.4 ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ
4. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับครูมืออาชีพ
 - 4.1 ความหมายของครู
 - 4.2 ความหมายของครูมืออาชีพ
 - 4.3 คุณลักษณะของครูมืออาชีพ

- 4.4 บทบาทของครูมืออาชีพ
- 4.5 ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21
- 4.6 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4.7 การพัฒนาหลักสูตร
- 4.8 การวิจัยในชั้นเรียน
- 5. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 5.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร
 - 5.4 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
 - 5.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 5.6 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 5.7 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 5.8 ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 5.9 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 5.10 การวางแผนพัฒนาบุคลากร
 - 5.11 กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน
 - 5.12 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
 - 5.13 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
- 6. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 - 6.1 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 - 6.2 รูปแบบการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม
- 7. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 7.1 ประเภทของรูปแบบ
 - 7.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 7.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 7.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และนักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการบริหารสถานศึกษาดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช (2543: 6) ให้ความหมายคำว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลร่วมมือทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

เจริญ ไวรวัจนกุล (2545: 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ ปฏิบัติการที่มุ่งมั่นในอันจะทำให้ภารกิจนั้นไปถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นศิลปะการอยู่ และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการบริหารนั้นเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาเป้าหมาย ความต้องการ การตัดสินใจเลือกแนวทาง เพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการจนถึงการลงมือดำเนินการ การบริหารจำเพาะไปที่พฤติการณ์ส่วนบุคคลก็ได้ หรือจะรวมถึงพฤติกรรมองค์กร กระบวนการสั่งการตลอดจนระบบติดตามตรวจสอบด้วยก็ได้

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นภาระหน้าที่ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำหรับคำว่า การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ถวิล มาตรเยี่ยม (2544: 20) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ส่วนหนึ่งของสังคม มีสถานะเป็นสถาบันหรือองค์กรหนึ่งทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของสังคมโดยมีหน้าที่รับใช้บริการสังคม

ธีระ บุญเจริญ (2545: 11 - 12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546: 11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาที่มีความคล่องตัว และตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบโดยให้ประชาชน องค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

วิชัย มีระหันนอก (2547: 12) ได้สรุปความหมายการบริหารโรงเรียนว่า เป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องร่วมมือกับบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ชัชมา เทพวรสุข (2553: 18) ให้ความหมายการบริหารงานโรงเรียนในงานวิจัยว่า เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนของกลุ่มบุคคลหรือผู้บริหาร โดยใช้กระบวนการบริหารงานและทรัพยากรต่างๆ ในโรงเรียน เพื่อให้งานการศึกษาของโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด โดยสามารถวัด ความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มคนหรือผู้บริหาร มีภารกิจในการให้การศึกษาเบื้องต้นตามหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ บุคลากร เป็นต้น โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหลักสูตรอย่างสมบูรณ์ โดยใช้เทคนิควิธีการบริหารอย่าง เป็นกระบวนการ มีการวางแผน การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมดูแล นิเทศ และประเมินผล และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนอย่างสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร (Administrator) และการบริหารการศึกษา (Education Administrator) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2545: 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร (administrator) และการจัดการ (management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่า การบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตามในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546: 18-19) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร (administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (public Administrator) หรือใช้ในหน่วยงาน ราชการ และคำว่าผู้บริหาร (administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กร ที่ไม่มุ่งหวังกำไร การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การสั่งการ (leading/directing) หรือการอำนวยและการควบคุม (controlling) ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ครบถ้วน การจัดการ (management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้ ซึ่งนิยม ใช้ในการจัดการธุรกิจ (business management) ส่วนคำว่า

ผู้จัดการ (manager) หมายถึง บุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหาร ทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร การบริหารจัดการ (management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (a set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึงการใช้ ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (cost-effect) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

ประพันธ์ สุริหาร (2547: 7) ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง งาน ประจำที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการควบคุมจัดบริหารต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ กระบวนการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่ รวมทั้งด้านการเงิน งบประมาณ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สมนึก นนธิจันทร์ (2548: 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการในการ ดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน แต่กิจกรรมนั้นจะเป็นไปในลักษณะ ที่แตกต่างกัน คือ มีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจสั่งการ อีกฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลในองค์กรร่วมกันวางไว้

สุธรรม ดุขดี (2553: 10) ให้ความหมายของการบริหารไว้ในงานวิจัยว่า หมายถึง กระบวนการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยอาศัยศาสตร์ซึ่งเป็นหลักการทฤษฎี ตลอดจนศิลปะเทคนิคต่างๆ ให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายและแผนที่กำหนดไว้

ไพรินทร์ พาระตะ (2555: 12) ให้ความหมายของการบริหารไว้ในงานวิจัยว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมา ประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร เจริญภักดี (2556: 23) ได้ให้ความหมายไว้ในงานวิจัยว่า การบริหาร คือ การทำงาน ร่วมกันของกลุ่มบุคคลโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค และกระบวนการต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง และเป็นศิลปะในการทำกิจกรรมต่างๆ จนเป็นผลสำเร็จ เป็นงานที่ปฏิบัติกับบุคคลโดย อาศัยกลุ่มคนหรือรายบุคคล ตลอดจนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจโดยศาสตร์หรือศิลป์ อีกทั้ง ทรัพยากรต่างๆ มาจัดดำเนินการ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ รวมทั้งทักษะ เทคนิคต่างๆ อย่าง เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1923) เป็นผู้คิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า หน้าที่ทางการบริหารถือว่าเป็นกระบวนการบริหารนั้นมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

เจสเซ ซีเยร์ (Jesse B. Sears, 1950) นักการศึกษาคนแรกที่ได้วิเคราะห์กระบวนการบริหาร การศึกษาตามแนวคิดของกุลิค เขาได้เขียนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาไว้เมื่อปี 1950 สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการควบคุม

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากรการบริหาร การเสริมกำลังบำรุง การประสานงาน และการประเมินผลงาน

เจมส์ สโตเนอร์ (James A.F. Stoner, 1982) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

เกรก และ แคมป์เบลล์ (Gregg and Campbell, 1957) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารการศึกษา และสรุปขั้นตอนการบริหารไว้ 7 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารโรงเรียน หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการกำหนดลำดับขั้นตอนกระบวนการบริหาร แตกต่างกันไปแต่ละแนวคิด และทฤษฎีของแต่ละบุคคล

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2545: 106) ให้ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้วางแผนกำหนดนโยบายประสานสัมพันธ์ร่วมกับผู้ร่วมงาน และควบคุมงานให้ดำเนินงานไปได้ด้วยดี

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545: 35) ให้ทัศนะความหมายของบทบาทไว้ว่า เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังว่าแต่ละบุคคลแสดงออกมาตามสถานะของเขาในสถานการณ์ต่างๆ โดยบทบาทของคนจะสะท้อนถึงตำแหน่งหน้าที่สิทธิและความรับผิดชอบของบุคคลในสังคม

สรุปได้ว่า บทบาทเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำ หรือละเว้นการกระทำตามตำแหน่งของตนเองหรือตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายจากสังคม เป็นพื้นฐานขั้นต่ำของการกระทำที่จะต้องทำตามโครงสร้างหน้าที่ของตนเอง ในกรอบของงานที่กำหนดหลายตำแหน่ง และบุคคลจะต้องทำ เพื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548: 1-17) ที่กำหนด เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2545 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารงาน ในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติผู้บริหารวางแผนการปฏิบัติงานกำหนดหน้าที่และวิธี ดำเนินงาน บุคลากรในสถานศึกษา ควบคุม ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การ เรียนการสอน และการฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอนโครงการสอน ทั้งวิชาการสามัญและวิชาชีพ จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ การศึกษา จัดบริการแนะแนวห้องสมุดและสื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้ทันในสถานศึกษา และสามารถเผยแพร่ เป็นตัวอย่างได้ จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นควบคุมดูแลงานธุรการหรือ งานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแลปกครองจัดระบบงานในสถานศึกษา กำหนด ลักษณะงาน มอบหมาย งานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถติดตามให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา และนิเทศบังคับบัญชาครู อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่นให้สามารถปฏิบัติตาม หน้าที่ถูกต้อง มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ

อุษณีย์ โพธิ์สุข (2543) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด

2. วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้

3. สร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร อาทิ วิธีการจัดการเรียนการสอน ของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและชุมชน

4. วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ให้ได้ มาตรฐาน ในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา

5. วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจน เกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญ และสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของ นักเรียนทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

อาคม วัดโรสง (2547: 79) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตรโดยร่วมประสานกับบุคคลทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระหลักสูตรของสถานศึกษา จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ หลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สนับสนุนบุคลากรทุก ฝ่ายของสถานศึกษาให้ได้รับความรู้ความสามารถ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ ของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา

ในการทำงานทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นงานใหญ่หรืองานที่เล็กน้อยเพียงใด ล้วนเป็นการกระทำ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารการศึกษาก็ย่อมมีวัตถุประสงค์ของการบริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ 2546) เช่น

1. เพื่อให้งานต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
2. เพื่อให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน
4. เพื่อให้งานต่างๆ ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นการสนองนโยบายของหน่วยงานรับผิดชอบระดับสูง
6. เพื่อเป็นการเตรียมการรับความเปลี่ยนแปลงของแนวความคิดใหม่ในการจัดการศึกษา

ขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน ของสถานศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจาย อำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด โดยกำหนดให้กระทรวงกำหนดเฉพาะหลักสูตร ส่วนกลาง และให้สถานศึกษามีอิสระในการทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เอง ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระและคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร กำหนดแหล่งเรียนรู้ และ ออกแบบวิจัยในชั้นเรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และออกแบบ ประเมินผลผู้เขียนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัย เกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมี ขอบข่ายและภารกิจในการบริหารและจัดการ 12 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 33)

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถาบัน

อื่นที่จัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนสถานศึกษาและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินผลภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการทั้งหมด 12 ภารกิจนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ และสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ เกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้และประสานความร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ ในพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ งานบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารงบประมาณในระบบศูนย์อำนาจในระบบเดิมนั้น นอกจากจะทำให้เกิดความล่าช้าและผูกมัดด้วยระเบียบที่ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องการทุจริต และสถานศึกษาได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ตรงกับความต้องการ ซึ่งการบริหารงบประมาณนั้นต้องยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

รวมทั้งหารายได้จากการบริการมาใช้จัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยมีข้อข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 39)

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 2.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 2.1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
 - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 2.3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.4.1 การจัดสรรทรัพยากร
 - 2.4.2 การระดมทรัพยากร
 - 2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 2.5. การบริหารการเงิน
 - 2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.5.2 การรับเงิน
 - 2.5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 2.5.4 การจ่ายเงิน
 - 2.5.5 การนำส่งเงิน
 - 2.5.6 การเบิกเงินไว้เบิกเหลือในปี
- 2.6 การบริหารบัญชี
 - 2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.6.2 การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน
 - 2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา

2.7.2 การจัดหาพัสดุ

2.7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

2.7.4 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการบริหารงานงบประมาณที่มีทั้ง 7 ภารกิจนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณอย่างอิสระ คล่องตัว และโปร่งใสตรวจสอบได้ ในสถานศึกษาจัดทรัพยากรอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลผลิตเป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. การบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมุ่งมั่นและก้าวหน้าในวิชาชีพ การกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลนั้น จึงเป็นโอกาสที่สถานศึกษาจะมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกการพัฒนาให้ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยเป้าหมายสูงสุดของการมีอำนาจ และความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมี ภารกิจด้านการบริหารและจัดการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 53)

1. การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

1. เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติ ภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปงานบริหารงานบุคคลที่มีทั้งหมด 5 ภารกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

4. การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส การบริหารงานทั่วไปนั้นต้องให้ความสำคัญกับการทำนโยบายแผนและระบบข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน โดยจะรวมงานด้านประกันคุณภาพภายในไว้ด้วย ดังนั้นการบริหารงานทั่วไปแบบใหม่จึงต้องมีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัยสำหรับ งานวิชาการ มีความคล่องตัว ใช้บุคลากรน้อย และควรจัดเป็นบริการ ณ จุดเดียว (One-Stop-Service) ทั้งหมดนี้เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 64)

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน

11. การส่งเสริมและการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตาม
อัธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. การส่งเสริมกิจการนักเรียน

14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

17. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไป

1. เพื่อให้บริการสนับสนุน ส่งเสริมประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของ
สถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อ
สาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใสศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัด
การศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานทั่วไปนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุน การให้บริการ
ส่งเสริมการประสานงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และเป็นการ
ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน

การประกันคุณภาพการศึกษา

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ให้นิยาม การประกันคุณภาพ
การศึกษา หมายความว่า การประเมินผล และการติดตามตรวจสอบ คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบระบบการ
บริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้น สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน
การศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่ กำกับดูแล
(กระทรวงศึกษาธิการ. 2561)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิด
ความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพและจะคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ จึงให้มีการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมี

นโยบายปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้มีจำนวนน้อยลง กระชับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง เน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่ยุ่งยาก

มาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง มาตรฐานถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยองค์รวมการกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ เพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่าเป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา 2 ประการ ได้แก่ 1) สถานศึกษาทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) มาตรฐานทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานยังเป็นการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนให้กับครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการร่วมมือร่วมพลัง เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุนมนุษย์ และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคนต้องรับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น (Accountability)

มาตรฐานการศึกษามีประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้เรียน ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติว่าต้องการคนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร จะทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด
2. ครู ใช้มาตรฐานเป็นกรอบแนวทางในการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองตามคุณลักษณะและคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานกำหนดไว้
3. ท้องถิ่นและสถานศึกษา ใช้มาตรฐานเป็นแนวทางร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
4. พ่อแม่ผู้ปกครอง ประชาชนและผู้นำชุมชน ใช้มาตรฐานเป็นเครื่องมือสื่อสารให้ประชาชนได้รับทราบกระบวนการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้คนไทยในท้องถิ่นเข้าใจและเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการศึกษาช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
5. ประเทศชาติ ใช้มาตรฐานเป็นเครื่องมือที่ทำให้ทุกองค์กรประกอบของระบบการศึกษาขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน สู่เป้าหมายเดียวกันและทำให้เกิดภาพการจัดการศึกษาที่มีความหมาย

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเน้นที่คุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพครู มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และข้อกำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของมาตรฐานมี 5 ระดับ คือ ระดับกำลังพัฒนา ระดับปานกลาง ระดับดี ระดับดีเลิศ และระดับยอดเยี่ยม รายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นพิจารณา และระดับคุณภาพ รายละเอียดแต่ละมาตรฐานมีดังนี้

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561 สำหรับให้สถานศึกษาเป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รายละเอียดแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารการคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรการมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะใคร่ครวญไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์ มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่นๆ

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยมและจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2) มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย

3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

4) มีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม

ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น

ตาราง 1 การให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
กำลังพัฒนา	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิด คำนวณ ต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด <p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคมต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด
ปานกลาง	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิด คำนวณ เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด <p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคมเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
ดี	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิด คำนวณ เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหาได้ ● ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการสร้างนวัตกรรม ● ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย ● ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ <p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <p>ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p>
ดีเลิศ	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิด คำนวณ สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ ● ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ● ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น และการทำงานหรืองานอาชีพ <p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด
ยอดเยี่ยม	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ● ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ ● ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการนำไปใช้และเผยแพร่ <p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม ● ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น และการทำงานหรืองานอาชีพ ● ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดเป็นแบบอย่างได้ ● ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ● ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคมสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ที่มา: สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกระทรวงศึกษาธิการ (2561: 29-32)

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

เป็นการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของต้นสังกัด รวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามีการติดตามตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

สถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึง การจัดการเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบควรรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

สถานศึกษาจัดระบบการจัดหา การพัฒนาและการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

ตาราง 2 การให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
กำลังพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดไม่ชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาแต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
ดี	<ul style="list-style-type: none"> ● เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เป็นไปได้ในการปฏิบัติ ● มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจนส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ● ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย ● พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ● จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ ● จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้
ดีเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> ● มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการชุมชน นโยบายรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปได้ในการปฏิบัติ ● มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ● ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ● พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของครู และสถานศึกษา ● จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และมีความปลอดภัย ● จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
ยอดเยี่ยม	<ul style="list-style-type: none"> ● มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการชุมชน นโยบายรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปได้ในการปฏิบัติทันต่อการเปลี่ยนแปลง ● มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างได้ ● ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเป็นแบบอย่างได้ ● พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของครูและสถานศึกษา และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน ● จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และมีความปลอดภัย ● จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

ที่มา: สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกระทรวงศึกษาธิการ (2561: 34-37)

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการคิด และปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็น และต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะแสดงออก แสดงความคิดเห็น สรุปลองค์ความรู้ นำเสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้อีก

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ตาราง 3 การให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
กำลังพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> จัดการเรียนรู้ที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดและปฏิบัติจริง ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างไม่เป็นระบบ
ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
ดี	<ul style="list-style-type: none"> ● ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ● จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และปฏิบัติจริง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ● ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ● ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ● มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ● มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
ดีเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ● ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ● ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ● มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก เต็มรักที่จะเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข ● มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
ยอดเยี่ยม	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และปฏิบัติจริง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และมีการเผยแพร่

ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<ul style="list-style-type: none"> ● ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ● ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ● มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก เด็กรักที่จะเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข ● มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ครู และผู้เกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ที่มา: สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกระทรวงศึกษาธิการ (2561: 40-42)

แนวทางการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา

แนวทางการดำเนินงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการรองรับการประเมินภายนอกรอบสี่ ดังนี้

1. สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

2. สถานศึกษานำมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดประกาศใช้ ไปเทียบเคียงและจัดทำเป็น “มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา” จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

และดำเนินงานตามแผนฯ ตลอดช่วงปีการศึกษา และจัดทำ SAR ตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หลังสิ้นปีการศึกษา แล้วจึงจัดส่ง SAR ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

3. เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาได้รับ SAR จากสถานศึกษา ก็จะมีการสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน และจัดส่ง SAR พร้อมประเด็นต่างๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบ ให้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก

4. การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการตัดสินระดับคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นไปตามหลักการตัดสิน โดยอาศัยความเชี่ยวชาญ (expert judgment) และการตรวจทานผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินในระดับเดียวกัน (peer review) โดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ คณะกรรมการประเมินต้องมีความรู้รอบด้าน และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันในการตัดสิน เพื่อให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจะไม่ใช้การให้คะแนนตามความคิดเห็นของคนใดคนหนึ่ง

5. การประเมินคุณภาพภายในเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องตรวจสอบและประเมินตนเองตามสภาพบริบทของสถานศึกษาที่แท้จริง โดยให้ความสำคัญกับการประเมินเชิงคุณภาพ ผนวกกับการประเมินเชิงปริมาณควบคู่กันไป การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ผลงานหรือกระบวนการ ที่ไม่แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบในการกำหนดคะแนนประเมิน แต่เป็นการประเมินในภาพรวมของผลการดำเนินงานหรือกระบวนการดำเนินงาน

6. การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้สถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จ และเกณฑ์การประเมินตามสภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา โดยให้ยึดหลักการดำเนินงานเพื่อพัฒนา และสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดตามมาตรฐานของสถานศึกษา

7. การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เน้นการประเมินตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของสถานศึกษา (Evidence Based) โดยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม และสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และมีเป้าหมาย การประเมินเพื่อการพัฒนาลดภาระการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารที่ไม่จำเป็นในการประเมิน แต่ข้อมูลต้องมีความน่าเชื่อถือ และสามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ตามสภาพบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

8. คณะที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาควรศึกษามาตรฐานการศึกษา และประเด็นพิจารณาที่กำหนดให้เข้าใจถ่องแท้ก่อนดำเนินการประเมินคุณภาพสถานศึกษาของตน หลังประเมินแล้วให้แจ้งผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา สรุปและเขียนรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report)

9. ในการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สถานศึกษาดำเนินการ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และในการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

10. ให้สถานศึกษาสรุปและจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียน และผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัด เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

11. โครงสร้างรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาไม่มีรูปแบบตายตัว ให้สถานศึกษาจัดทำในสิ่งที่สถานศึกษาต้องการนำเสนอได้ สิ่งสำคัญที่สุดของรายงานการประเมินตนเองคือ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งหมายรวมถึง กิจกรรม/โครงการ/งานที่สถานศึกษาดำเนินการที่จะสะท้อนให้เห็นถึงหลักการ แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา การมีเป้าหมาย หรือรูปแบบที่ชัดเจนในการพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งทุกกิจกรรม/โครงการ/งานส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้นำเสนอข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของสถานศึกษา และมุ่งเน้นตอบคำถามดังนี้ คือ 1) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพในระดับใด 2) ข้อมูลหลักฐานและเอกสารเชิงประจักษ์สนับสนุนมีอะไรบ้าง และ 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นกว่าเดิมเป็นอย่างไร

12. ข้อควรตระหนักในการประเมินคุณภาพภายใน

12.1 ผู้ประเมินควรมีความรู้ลึกและเข้าใจบริบทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในแง่มุมมองของภาระงาน โครงสร้างเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์เพียงพอ เพื่อการช่วยชี้แนะการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็น เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง

12.2 ผู้ประเมินควรวิเคราะห์หรืออภิปรายด้วยใจเป็นกลาง โดยพิจารณาจากข้อมูลหลักฐานที่เก็บรวบรวมจากหลาย ๆ ด้าน ทั้งข้อมูลปัจจุบัน และผลการประเมินการดำเนินงานที่ผ่านมา (อาจพิจารณาย้อนหลัง 3 ปี) ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาว่าอยู่ในระดับใด

12.3 สิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดที่ได้รับจากการประเมินภายในของสถานศึกษา คือ การได้รับข้อชี้แนะ คำแนะนำ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ผู้ประเมินจึงควรรู้ความเคลื่อนไหวของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน

12.4 การกำหนดระยะเวลาดำเนินการประเมินภายในของสถานศึกษานั้น ให้สถานศึกษากำหนดได้เองตามความเหมาะสม แต่ควรสอดคล้องกับสภาพและบริบทของการดำเนินงาน เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐาน เช่น แผนพัฒนาคุณภาพ การจัดการ

ศึกษา แผนการเรียนรู้ บันทึกหลังสอนรายงานประชุม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า เอกสารหลักฐานต่างๆ นั้น เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานไม่ใช่การสร้างเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม

12.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของการสังเกต และสัมภาษณ์นั้น ควรกระทำด้วยความระมัดระวัง ต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันมากกว่าการจับผิดหรือการกล่าวโทษ และควรพูดคุยสอบถามด้วยความสุภาพ และสร้างความไว้วางใจเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

การดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นนวัตกรรมที่ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการสร้างหลักประกันว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ ตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่กล่าวได้ว่ามีประสิทธิผล นักวิชาการที่นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลทางการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลทางการศึกษา คือ 1) ปัจจัยในด้านการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และการพัฒนางานในด้านวิชาการ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดการเรียนการสอน การกำหนดมาตรฐานและความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานอย่างอิสระ สามารถจัดหาทรัพยากรสนับสนุน และสามารถเป็นผู้นำในด้านวิชาการ 3) ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างและการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนที่เอื้อต่อการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร 4) ปัจจัยด้านทีมงานที่มีความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ในหมู่คณะ ความเป็นอิสระ และมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา 5) ปัจจัยด้านครู ได้แก่ พฤติกรรมเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาที่ปลอดภัย มีระเบียบ มีการยอมรับของผู้ปฏิบัติงานตามพันธกิจ และมีความสมานสามัคคี เน้นการพัฒนาภาพรวมของสถานศึกษา 7) ปัจจัยในด้านการกำกับติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน โดยสร้างกลไกการทบทวนคุณภาพทั้งระหว่างและสิ้นสุดของแผน และ 8) ปัจจัยภายนอก คือการมีส่วนร่วม และความรู้สึกร่วมรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของของผู้ปกครองและชุมชน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพในสถานศึกษา

สถานศึกษาในต่างประเทศได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการบริหารคุณภาพมาเป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและน่าจะส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษาและการบริหารคุณภาพ มีปัจจัยที่มีความคล้ายคลึงกันอยู่มาก อาจจัดแบ่งกลุ่มปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) กลุ่มปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์การ โครงสร้างและการออกแบบขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการสื่อสารภายในองค์การ 2) กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร ซึ่งกล่าวรวมถึงตั้งแต่ ครู อาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ 3) กลุ่มปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ ได้แก่ ระบบและกระบวนการ บริหารจัดการในองค์การ ทั้งในเรื่องการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศ การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การกำกับติดตามและการวัดประเมินผล 4) กลุ่มปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ทั้งในด้านบทบาท และรูปแบบภาวะผู้นำ ตลอดจนข้อตกลงในการดำเนินงานขององค์การ รวมทั้งบทบาทของผู้บริหารระดับกลาง 5) กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลภายนอก ซึ่งจะเข้ามามีส่วนสนับสนุนในการปฏิบัติงานหรือเป็นแรงกดดันที่มาจากนโยบายของหน่วยเหนือ หรือหน่วยงานภายนอกต่างๆ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยส่วนใหญ่ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น สำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นนวัตกรรมที่นำเข้ามาในสถานศึกษา ดังนั้นองค์การจึงต้องปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะนำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเข้ามาใช้ในองค์การ ซึ่งอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคลากร ตั้งแต่ครู นักเรียน ที่จะต้องมีทัศนคติและการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคาดหวังต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีความรู้ ทักษะ และได้รับแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการภายในองค์การ โครงสร้างและการจัดองค์การใหม่ การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร รวมทั้งระบบการสื่อสาร การให้รางวัล วัฒนธรรม และบรรยากาศขององค์การ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และ 4) ปัจจัยภายนอกที่จะมีส่วนในการกำหนดรูปแบบและช่วยเหลือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ความหมายของการบริหารงานแบบบูรณาการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กพร. (2549) บูรณาการเป็นคำที่เรียกใหม่มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน Integrant หมายถึง การรวมกันได้ทั้งหมด ไม่มีส่วนใดขาดหายไป บูรณาการมีความหมายเดียวกันกับคำว่าเชื่อม หรือเชื่อมโยง ความหมายตามพจนานุกรม หมายถึง การทำให้ติดเป็นเนื้อเดียวกัน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การหลอมรวม” เปรียบได้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือหลายสิ่งมาเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันทำให้เกิดเป็นเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันมีความสัมพันธ์กันเชิงเหตุผลระหว่างกัน ซึ่งในปัจจุบันทุกคนจะได้ยินคำว่า “บูรณาการ โดยเฉพาะในระบบราชการที่ทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนต่างก็นำคำว่าบูรณาการมาใช้ในการบริหารงานอย่างหลากหลาย ซึ่งคำว่าบูรณาการ มีความหมายใกล้เคียงกับการบริหารงานงานในลักษณะองค์รวม (Holistic) อย่งไรก็ดี มีบุคคลที่ให้ความหมายของคำว่าบูรณาการไว้หลายท่าน จึงขอสรุปดังต่อไปนี้

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2549) กล่าวถึง “การวิจัยบูรณาการ” หมายถึง การเชื่อมโยงความรู้ การแสวงหาความรู้ การศึกษาค้นคว้ากับการใช้ทรัพยากรอันมีจำกัด เพื่อก่อให้เกิดพลังสูงสุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

สมพงษ์ เกษมสิน (2550) ให้ความหมายว่า การบริหารคือการใช้ศาสตร์และศิลปะ นำเอาทรัพยากรทางการบริหาร (Administration Resources) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration CEO) การจัดการแบบบูรณาการมุ่งเน้นการให้ความรู้และความเข้าใจเพื่อส่งผลสำเร็จแก่องค์กร

จากการศึกษาความหมายของการบริหารงานแบบบูรณาการข้างต้น สรุปได้ว่า การนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารแบบบูรณาการเพื่อความสำเร็จแก่องค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

1. ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

สุรชาติ บำรุงสุข (2537) ในต้นศตวรรษที่ 19 มีการใช้คำว่า “ยุทธศาสตร์” ในความหมายว่า การใช้ทรัพยากร หรือภารกิจการสงครามของนายทหารระดับสูง กล่าวคือเป็นการเตรียมการเพื่อทำสงคราม โดยใช้แผนที่ (การวางแผนการสงคราม) หรือหมายถึง การใช้การรบเพื่อให้ได้ชัยชนะในการรณรงค์ทางทหาร แต่พอถึงปลายศตวรรษที่ 19 จนถึงศตวรรษที่ 20 คำว่ายุทธศาสตร์กลับไม่มีความหมายที่แน่ชัด จนไม่สามารถกำหนดความหมายให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปได้ และที่สำคัญกว่านั้นคือ มีการใช้คำอย่างกว้างขวาง จนขาดความหมายที่แจ่มชัดในตัวเอง ปัจจุบันพจนานุกรมศัพท์ทหารของสำนักงานคณะเสนาธิการร่วมของสหรัฐอเมริกาให้ความหมายของคำว่า “ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์

หมายถึง ศาสตร์และศิลปะของการพัฒนาและการใช้กำลัง ทั้งทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางจิตวิทยา และทางทหารตามความจำเป็น ทั้งในยามสันติและยามสงคราม เพื่อที่จะก่อให้เกิดการสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อนโยบายของชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนความเป็นไปได้ที่จะได้รับชัยชนะ และสืบเนื่องในทางเป็นประโยชน์จากชัยชนะ และเพื่อลดโอกาสของการพ่ายแพ้”

สุภารัตน์ คำเพราะ (2555) ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ เป็นยุทธศาสตร์การบริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ผู้วิจัยได้ริเริ่มความคิดในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารการโรงเรียนโดยมีจุดเริ่มต้นของความคิดที่ว่า การปฏิรูป การเรียนรู้ควรเริ่มจากโรงเรียนทุกแห่งดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การดำเนินการดังกล่าวจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา บุคลากรของโรงเรียนทั้งผู้บริหารและครูควรมีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด ตลอดจนเปิดโอกาสให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครอบครัวยุวมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนที่ดำเนินการเช่นนี้ หรือโรงเรียนที่มีความต้องการที่จะปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ผสมผสานกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยแนวคิดนี้เองผู้วิจัยจึงบูรณาการยุทธศาสตร์สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การบริหารแบบฐานโรงเรียน ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และวิจัยในชั้นเรียนบูรณาการ

2. ความหมายยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ

การคิดเชิงบูรณาการเป็นการมองเห็นสิ่งทั้งหลายที่เป็นหน่วยย่อยต้องนำมาประสานสัมพันธ์กลมกลืนกัน จึงจะเกิดความพอดีที่สมดุล เมื่อคนเรามีความเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายที่เป็นหน่วยย่อยเราจะทำอย่างไร ถึงจะมองเห็นหน่วยย่อยๆ เหล่านั้นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยไม่แยกกันอยู่คนละส่วนเราก็มีหน้าที่ที่จะต้องนำสิ่งเหล่านั้นมาหลอมรวม ประมวล หรือประสานเข้าหากันเป็นองค์รวมในลักษณะอาการที่ทำให้เกิดความสมดุลให้ได้การกระทำนี้เรียกว่า “บูรณาการ” บูรณาการ แปลว่า การกระทำให้สมบูรณ์ด้วยการผสมผสานหรือการหลอมรวมให้เป็นเนื้อเดียวกัน ภาษาอังกฤษใช้ว่า Integration

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงยุทธศาสตร์

การบริหารจัดการโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ หมายถึง การนำยุทธศาสตร์การบริหารแบบฐานโรงเรียน ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพ ยุทธศาสตร์ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยุทธศาสตร์การใช้ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ในชุมชนผสมผสานกับยุทธศาสตร์การจัดห้องเรียนคุณภาพ และยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีมาหลอมรวม

เชื่อมโยงกันเพื่อให้มีเอกภาพและทิศทางในการดำเนินการชัดเจน และเกิดการพัฒนาลักษณะและแนวยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ เป็นการคิดวางแผนงานและการบริหารงานครั้งเดียวแต่สามารถประเมินคุณภาพครอบคลุมในทุกด้าน โดยมีการติดตามประเมินในรูปแบบของการจัดประชุม นำเสนอผลการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งเป็นการลดภาวะความซ้ำซ้อนในการทำงาน และลดภาระงานที่มีมากจนเกินไปทำให้ครูและบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเพื่อให้มีเอกภาพและทิศทางในการดำเนินการชัดเจน

รูปแบบการบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ

นคร ตั้งคะพิภพ (2549) การบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการตามกรอบความคิด 5 มิติ ประกอบไปด้วย

มิติที่ 1 เป้าหมายของการศึกษา

สถานศึกษาต้องคำนึงถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาไว้ให้ทุกคนตระหนักอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารจัดการได้เล็งสู่เป้าหมายนั้น นั่นคือ “การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ซึ่งกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

แต่อย่างไรก็ดี พื้นฐานความเชื่อของบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรปรับให้ตรงกันว่า “มนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้” จะช่วยให้เกิดความพยายามจัดการศึกษาให้กระตุ้นเอื้ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพได้มาตรฐานในลักษณะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของการศึกษา (Child Centered Development)

มิติที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกรอบความคิดที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นส่วนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปตามต้องการและมีทิศทางตามวัตถุประสงค์ได้

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีความเข้าใจว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นั้นมีข้อปฏิบัติอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ซึ่งล้วนแต่เกี่ยวกับ “คน” ทั้งสิ้น จากนั้นผู้บริหารจึงหากลวิธีที่เหมาะสมสร้างองค์กรโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป องค์กรแห่งการเรียนรู้มีข้อปฏิบัติ 5 ประการคือ

1. ความเป็นเลิศของบุคคล ได้แก่ การพยายามสร้างการใฝ่รู้ใฝ่ใจพัฒนาตน พัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งหวัง สร้างบรรยากาศกระตุ้นบุคลากรทุกคนให้เห็นคุณค่า

ของตนเอง ควบคุมจิตใจ และพฤติกรรมของตนให้เปิดกว้าง ให้ทุกคนพัฒนาศักยภาพไปสู่ความเป็นเลิศของบุคคล

2. รูปแบบวิถีชีวิต ได้แก่ การทำความกระจ่างให้ความคิด ความเชื่อ มีข้อสรุปที่นำสู่การตัดสินใจและการทำงานใดๆ ในการบริหารจัดการ แล้วเพียรพยายาม กับแนวคิดความเชื่อนั้นให้พัฒนาต่อเนื่องไป มีวิธีการที่ผ่านการสรุปอย่างมีรูปแบบเกิดขึ้นเสมอ ทำให้สอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนได้ โดยไม่ยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิมที่ทำตามๆ กันมา

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ ความมีส่วนร่วมของทุกคนที่เห็นภาพที่ต้องการเป็นภาพเดียวกัน ซึ่งคงจะต้องสร้างภาพอนาคตนี้ด้วยกันตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อทุกคนจะได้ประสานพลังกายและใจ กระทำให้งานเป็นไปตามภาพอนาคตที่แต่ละคนช่วยกันสร้าง หากการสร้างวิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้มี “ระดับของการมีส่วนร่วม” มากเท่าใด สิ่งที่เป็นความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นเพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะมากขึ้นเท่านั้น

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทักษะตลอดจนวิถีคิด เพื่อพัฒนาปัญญาและศักยภาพของทุกคนร่วมกัน วิธีการก็คือคิดร่วมกันเป็นกลุ่มด้วยวิธีที่มีคุณภาพ มีข้อสรุปเกิดขึ้นเป็นความคิดเห็นตรงกันและยินดีศรัทธาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามข้อสรุปนั้น ซึ่งความเป็นจริงในโรงเรียน คือ การประชุมอยู่เนื่องนิตยนั้นเอง

5. การคิดอย่างมีระบบ ได้แก่ การคิดแบบองค์รวม (Holistic) ทุกคนมององค์รวมขององค์กรที่มีการเชื่อมโยงของส่วนย่อยๆ ไม่แยกคิดเป็นส่วนๆ ไม่แยกกันทำโดยไม่รู้ความเชื่อมโยงแต่แบ่งกันทำภายหลังจากร่วมคิด วิถีคิดและคำอธิบายเพื่อสื่อสารขั้นตอนต่างๆ มีความเป็นเหตุเป็นผลเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการให้มีความเป็นไปได้ตามสภาพจริง การคิดอย่างเป็นระบบในเรื่องการบริหารโรงเรียน จึงมักคำนึงถึงปัจจัย (Input) ที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ (Process) เพื่อเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายผลผลิต (Output)

มิติที่ 3 แผนที่การบริหาร (Road Map) เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ นั้น ควรจะมีแผนที่การทำงาน (Road Map) นำการบริหารที่ดี ปัจจัยสำคัญเริ่มต้นอยู่ที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเกิดการพัฒนาพันธกิจและยุทธศาสตร์ เกิดวัฒนธรรมองค์กร และเกิดโครงสร้างองค์กรกับระบบองค์กรทำให้การดำเนินการจัดการมีผลไปสู่การมีบรรยากาศการก้าวไปและการจูงใจสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งที่เป็นองค์ประกอบเพื่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากต้องกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์แล้ว ควรต้องปรับโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนให้มีลักษณะโครงสร้างแนวราบ (Flat Organization) มากขึ้น โครงสร้างโรงเรียนเดิมมีชั้น มีขั้นตอนหลายชั้น ย่อมเกิดอุปสรรคของการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการทำงานจะยุ่งยากจะพิจารณาสิ่งใดต้องผ่านบุคคลที่จะพิจารณามาก ก่อให้เกิดความน่าเบื่อ

การดำเนินงานด้านการจัดการในโรงเรียนที่มีประวัติยาวนานนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนอาจเป็นวัฒนธรรมคนละแบบกับวัฒนธรรมร่วมคิด ร่วมทำก็ได้ ผู้นำจึงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กับพัฒนาระบบองค์กรให้เข้มแข็ง เพื่อสนับสนุนบรรยากาศการทำงานและจูงใจบุคลากรให้นำโรงเรียนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ได้

มิติที่ 4 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีได้มาด้วยการจัดการโดยคนใดคนหนึ่ง มิติสัมพันธ์ 3 ส่วน เป็นกรอบความคิดในการพัฒนาการศึกษาเชิงระบบจึงสำคัญต่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบังเกิดคุณภาพผู้เรียนที่พึงประสงค์และมีความมั่นคงยั่งยืน

การบริหารจัดการโรงเรียนที่ยึดกระบวนการบริหารแบบดั้งเดิม คือ ยึดสายการบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแบ่งภารกิจเป็นส่วนๆ อาจไม่เพียงพอในยุคปฏิรูปการศึกษาที่พยายามเน้นคุณภาพผลผลิต และประสิทธิภาพของงาน ด้วยการอาศัยวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นอย่างมีส่วนร่วม ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจึงถือเป็นความจำเป็นของยุคสมัย

มิติที่ 5 การบูรณาการยุทธศาสตร์

การบริหารจัดการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการในเวลาเดียวกันเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่วางไว้ ทำให้ดูเหมือนภาระงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบมากและมีความซ้ำซ้อนในเนื้องานที่ได้ ถ้ามีการบูรณาการยุทธศาสตร์โดยใช้ความพยายามยึดและโยงภาระงาน เช่น กลุ่มบุคลากรผู้รับผิดชอบหลักในยุทธศาสตร์ใดก็ตาม เมื่อยึดภาระงานนั้นควรพยายามโยงไปหาภาระงานในยุทธศาสตร์อื่นๆ ด้วยภาพการคิดแบบองค์รวม (Holistic) ก็จะเกิดขึ้นได้ง่าย

จากการศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ สรุปได้ว่าการบริหารโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแบบบูรณาการ ประกอบไปด้วย เป้าหมายของการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ แผนที่การบริหารเพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบ และการบูรณาการยุทธศาสตร์

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 หมายถึง การบริหารงานในโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่142 ให้ครอบคลุม 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) 2) ด้านผู้เรียน (Best Student) 3) ด้านโรงเรียน (Best School) ซึ่ง

1. การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) หมายถึง การบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่ม โดยเลือกโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) หมายถึง การบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน

3. การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) หมายถึง การบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารคุณภาพ

กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา

กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

การบริหารเชิงคุณภาพในสถานศึกษา หมายถึง การมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญโดยให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และมุ่งหวังผลการพัฒนาผู้เรียน (Outcome) ในระยะยาวด้วยการสร้างคุณค่า ความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนให้ยอมรับพึงพอใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา ตลอดจนชุมชน สถาบันและสังคม ต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นพันธกิจ (Mission) ที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 28)

การบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management) เป็นกระบวนการพัฒนางาน เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้การจัดการศึกษาไปสู่คุณภาพและมาตรฐานสากลของผู้เรียนที่ผู้ปกครอง ชุมชน ให้การยอมรับได้ แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดการบริหารจัดการเชิงคุณภาพในสถานศึกษา จึงได้ถูกกำหนดขึ้นในการบริหารจัดการด้านการศึกษาในปัจจุบันอย่างกว้างขวาง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการตามแผน เพื่อให้กิจกรรม งานโครงการเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ตรงตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และธรรมนูญสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้นำเอากระบวนการบริหารเชิงคุณภาพของ เดมมิ่ง (Deming Cycle or Quality Control Circle: PDCA) มาปรับปรุงใช้ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การดำเนินงานตามแผน (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Action)

วงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงหลักการของวงจรคุณภาพ วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษา ดังนี้

หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิง ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของเดมมิงและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ ดังนี้

เดมมิง (Deming in Mycoted. 2004: 65) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

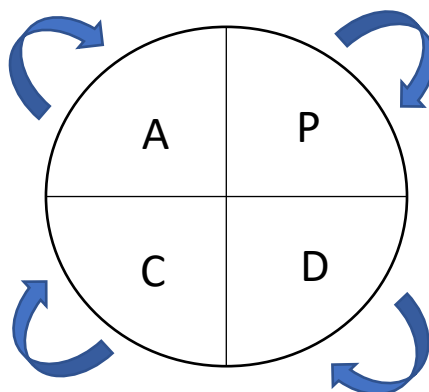
Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Action คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ปริทธรศน์ พันธุ์บรรยงก์ (2545: 53-54) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ (PDCA Plant Do Check Act) คือ องค์ประกอบหลักของวงจรการจัดการ



หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง

ภาพประกอบ 2 วงจรการจัดการ

ที่มา: ปรีทรศน์ พันธุ์รอรยงก์ (2545: 53)

คำว่า หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง ที่อยู่ทางด้านขวาของวงจรการจัดการนั้น คือ การหมุนวงจรอย่างถูกต้องตามขั้นตอน 1 รอบ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ 1 ระดับการหมุนให้เร็วจะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุง แก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัติ นั้นเป็นแผนที่ใหม่ล่าสุดจริงๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

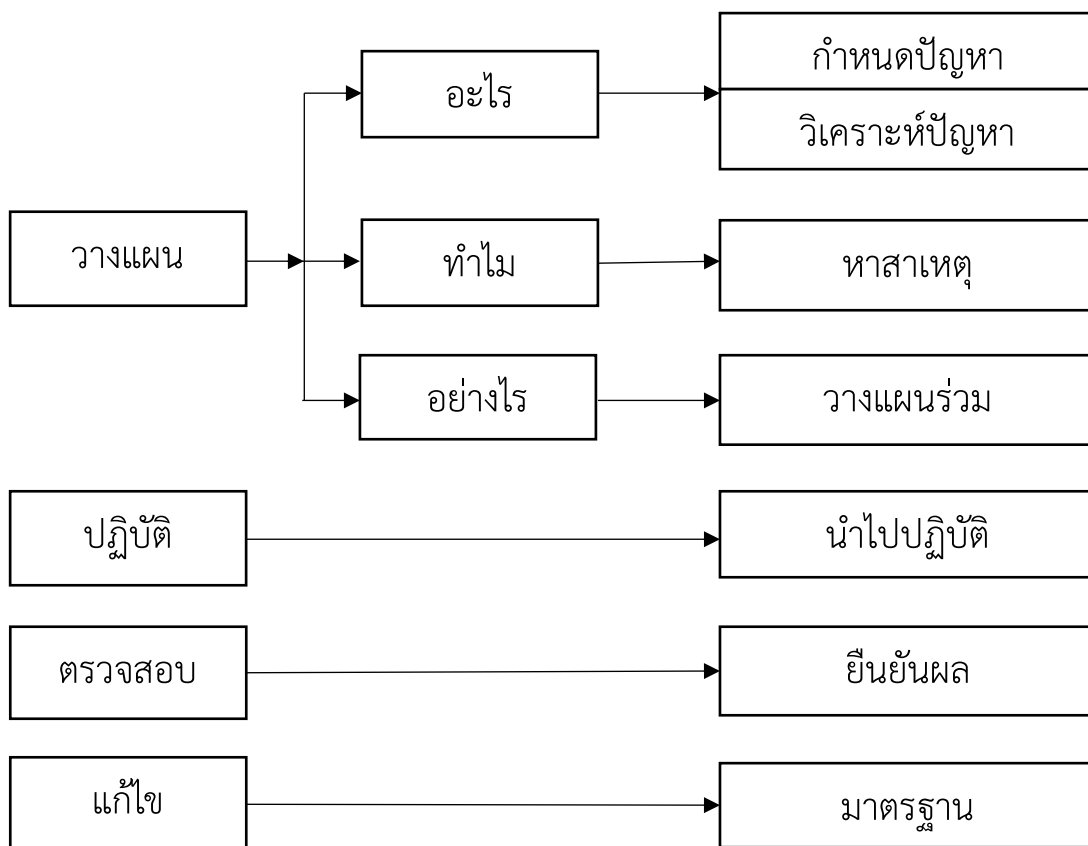
A (Action) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไขแล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหายู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันที ให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหวังโดยปัจจัยภายนอกอื่นๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P) ขั้นที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (Do-D) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check-C) ขั้นที่ 4 การปรับปรุงพัฒนา (Action-A)



ภาพประกอบ 3 กระบวนการ PDCA
ที่มา : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 32)

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P) การวางแผนเป็นกระบวนการการพัฒนาความคิดนำไปสู่การปฏิบัติจริงบนพื้นฐาน ความเป็นจริงความเป็นไปได้ และการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ เป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยการกระทำ ให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ เป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยการกระทำ ให้พร้อมในการเริ่มต้น ลงมือปฏิบัติ (Do) แผนงานที่ดีมีลักษณะ 4 ประการ

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันบนพื้นฐานความเป็นจริง เช่น วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคปัญหา
2. กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน
3. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เช่น กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) นโยบาย (Policy) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objective)
4. กำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (Do-D) เป็นการลงมือกระทำตามแผนงาน โครงการที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. วางกำหนดการ ปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ปฏิบัติตามกำหนดเวลา

2. แยกกิจกรรมที่ต้องกระทำตามกำหนดเวลาซึ่งอาจจะต้องมีกิจกรรมหลายอย่างร่วมกัน

3. จัดสรรทรัพยากรต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมนั้น

4. จัดกิจกรรมตามแบบแมทริกซ์ (Matrix Management) เพื่อดึงเอาเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้สามารถมองปัญหาได้กว้างขวางขึ้น แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

5. พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การใช้เหตุผลการทำงานร่วมกัน การร่วมกันใช้ดุลพินิจตัดสินปัญหาร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นหมู่คณะ

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check-C) เป็นกระบวนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เข้าใจกระบวนการที่เป็นอยู่ การตรวจสอบจะทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งวางแผนเอาไว้ ดังกระบวนการ ต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบได้ชัดเจนขึ้น

2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

3. พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอนๆ เทียบกับผลงานที่วางเอาไว้

4. การรายงานผลเสนอผลการประเมิน รวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว รายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ หรือรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการก็ได้

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงพัฒนา (Action-A) คือ การแก้ปัญหาผลของการตรวจสอบ หากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้นงานที่ได้ไม่ตรง ตามเป้าหมาย หรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปตามลักษณะของปัญหาที่พบ ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุถ้าพบความผิดปกติใดๆ

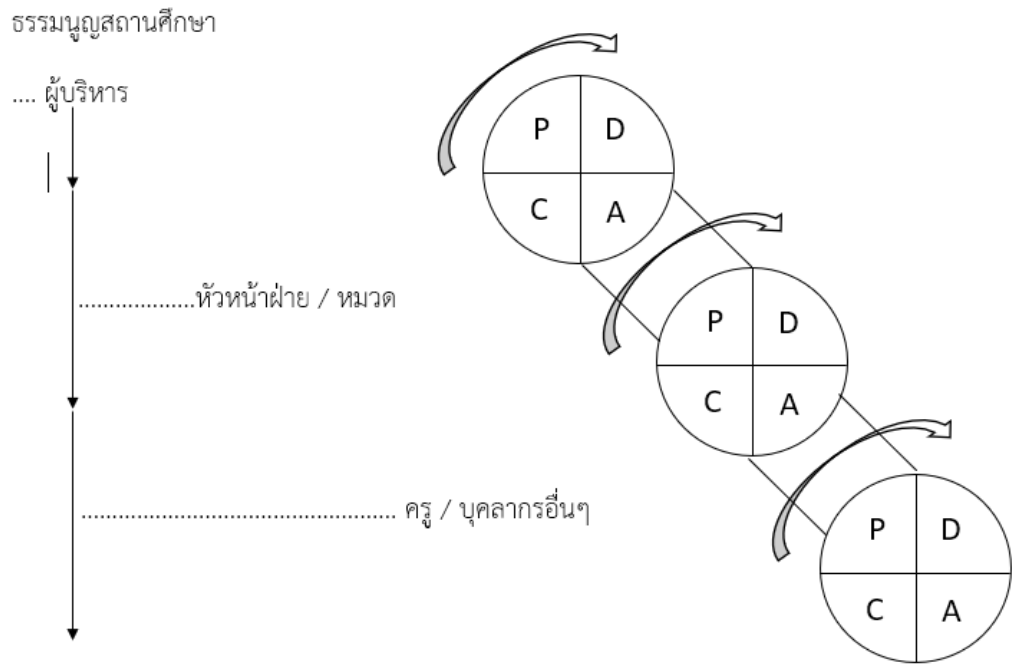
1. ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุของปัญหาแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้เกิดความผิดปกติ

ขึ้น

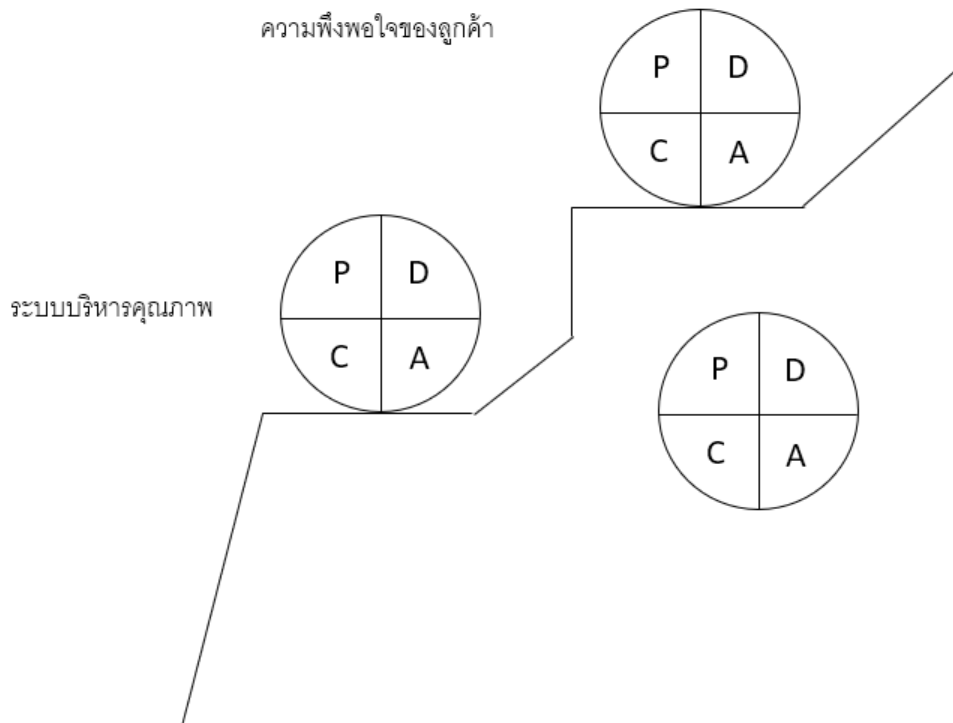
2. การย้ายนโยบาย เมื่อมั่นใจว่านโยบายเดิมคืออยู่แล้ว

3. การปรับปรุงพัฒนาระบบหรือกระบวนการ วิธีการในการทำงาน

4. สรุปรายงานผล ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของทุกระดับที่เชื่อมโยงกับผู้นำระดับต่างๆ



ภาพประกอบ 4 การควบคุมคุณภาพของเดมมิ่ง
(ที่มา : สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2542: 190)



ภาพประกอบ 5 การบริหารเชิงคุณภาพ
(ที่มา : สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2542: 191)

จากข้อความข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดวัฏจักรของเดมมิ่ง (Deming Cycle) PDCA Dr.Wallter Shewhart (7 วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ท) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ Dr.W.E. Deming เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักแพร่หลายในชื่อ วงจร เดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle: PDCA) หรือวัฏจักรแห่งการบริการคุณภาพ ศาสตราจารย์ ดร.อิโตชิ คุเม กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่แท้ของ PDCA ซึ่งเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้น มิใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการ PDCA ที่หมุนไต่สูงขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละรอบ และในแต่ละระดับ (สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช 2542: 161)

นอกจากนี้ Deming (เดมมิ่ง) ได้เสนอแนวเกี่ยวกับหลักการบริหารที่กำหนดเป็นความรับผิดชอบการบริหาร (Management Commitment) และนโยบายคุณภาพ (Quality Policy) 14 ประการ ที่เรียกว่า Deming' 14 point (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. ม.ป.ป. 338-340) ซึ่งมีรายละเอียดได้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำสู่การปรับปรุงผลผลิตและบริการ โดยใช้การศึกษาค้นคว้าและนำนวัตกรรมมาปรับปรุงมาออกแบบการผลิตและบริการสม่ำเสมอ
2. การยอมรับแนวคิดปรัชญาใหม่ๆ รวมทั้งการนำแนวคิดของทุกคนมาใช้ตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสร้างวัฒนธรรมด้านคุณภาพขึ้นในองค์กรจนกลายเป็นวิถีชีวิต
3. การยึดมั่นในหลักการขององค์กร เพื่อยึดหลักในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
4. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการในด้านต่างๆ สนใจและยอมรับแนวคิดของผู้รับบริการ รวมทั้งการตอบสนองความต้องการ เพื่อให้ผู้บริการพอใจ
5. ปรับปรุงระบบการผลิตหรือกระบวนการการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตและการบริการ
6. จัดการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน
7. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
8. ขจัดความกังวลต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร เช่น เมื่อบุคลากรกลัวการเสี่ยง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นจะมีผลทำให้การปรับปรุงคุณภาพตามแนวคิดนี้ลดลง ผู้บริหารจะต้องบริหารงานให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคนสร้างความมั่นใจให้ทุกคนกล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็น

9. ร่วมกันทำงานเป็นทีม สนับสนุนการทำงานร่วมกันและระหว่างหน่วยงาน
10. เน้นการกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงจูงใจที่จะทำงาน โดยบอกวิธีการกระทำให้ถึงเป้าหมายว่าควรทำอย่างไร (How to) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงาน และอาจกระตุ้นเสริมด้วยการใช้คำขวัญ
11. เป็นการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ (How good) มากกว่าการจะมุ่งปริมาณหรือมุ่งการทำงานให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพ
12. กระตุ้นให้ทุกคนใช้ความสามารถในการทำงานให้เต็มศักยภาพ ขจัดอุปสรรคที่มีผล ต่อความภูมิใจในการทำงาน ให้ความสำคัญและเป็นธรรมและเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลีกเลี่ยงการนำผลการประเมินด้านลบมาทำลายหรือบั่นทอนความมุ่งมั่นในการทำงาน
13. สนับสนุนให้บุคลากรให้ได้รับการศึกษาอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ
14. ปฏิบัติงาน (Take action) ตามแนวทางที่กล่าวมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จโดยทุกคนร่วมมือกันและฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนและรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

โดยนิยามความหมายของการสร้างทีมงานว่า หมายถึง กระบวนการของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้น ได้เรียนรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเองและของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันความสัมพันธ์ที่เป็นแบบแผนพึ่งพากันในการทำงาน ตระหนักว่าตนเป็นสมาชิกของทีม มีวัตถุประสงค์เดียวกันทำงานสำเร็จได้ โดยกลุ่มสมัครใจทำงานด้วยกัน ผลผลิตมีคุณภาพสูง พร้อมเผชิญปัญหาาร่วมกัน

ทีมงานในอนาคต มีแนวโน้มจะปรับตัววัฒนธรรมการทำงาน โดยเน้นการบริหารงานด้วยตนเอง (Self-Directed or Self-Managing) เพื่อให้เกิดพลังร่วม ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเสมือนสูตรสำเร็จของชัยชนะ สู่การปรับปรุงผลผลิตและบริการ โดยเน้นสร้างกลุ่มผู้ทำงานขึ้นมา ทั้งนี้ย่อมอาศัย ความรู้ ความชำนาญ และการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพในขณะที่เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

องค์กรที่มีคุณภาพเกิดจากความมุ่งมั่นอย่างจริงจังต่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จนสมาชิกทุกคนขององค์กรรับเอาคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเป็นวัฒนธรรมขององค์กร มีระบบบริหารที่เป็นลักษณะเชิงรุก เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไขเยียวยา จึงสามารถรับมือ หรือจัดการกับวิกฤติต่างๆ ได้เพราะได้ป้องกันและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว

ในส่วนของการศึกษา สถานศึกษาควรจะได้มีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สิ่งหนึ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการ คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเพราะคน

เป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรเนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพขึ้นได้ คนเป็นทั้งผู้ที่กำหนดระบบงานที่เหมาะสมและเป็นผู้ปฏิบัติในระบบงานที่กำหนดไว้ การบริหารองค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้นๆ ให้ความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา สร้างและพัฒนาทีมงาน ต้องให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพิ่มความผูกพันกับองค์กร เกื้อกูลกับชุมชนและสังคม

แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จทั้งองค์กร และสามารถแข่งขันในระดับชาติหรือระดับโลกได้ ถือเป็นระดับการเรียนรู้ ซึ่งมี 3 ระดับ ประกอบด้วย การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่าย (Cross Function) การสั่งการตนเอง (Self Directed Management) และจัดการความคิดที่แตกต่าง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่จะให้บุคลากรขององค์กรนำความรู้ที่มีอยู่พัฒนาองค์กรให้เดินไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน แต่ละคนจะเรียนรู้จากกันและกันและเรียนรู้ร่วมกัน กลายเป็นความรู้ขององค์กร

ซึ่งเมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง 3 ระบบ ก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาแท้จริง ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ คือ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของตนเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือ Intelligent Club เป็นสติให้สังคมหรือประเทศชาติ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ที่จะเข้าแข่งขันระดับภูมิภาค และการพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสูงของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้ และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียวกัน จนทำให้ประเทศก้าวหน้าสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติ แบบนักยุทธศาสตร์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของเทคโนโลยีการจัดการและทุน

ขั้นตอนการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษา

ในการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษาสามารถนำเอาระบบการบริหารเชิงคุณภาพ เช่น ระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) การบริหารเชิงคุณภาพ ISO 9000 หรือการบริหารคุณภาพ กลยุทธ์ (Strategic Quality Management) หรือกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นกลไกการบริหารงาน การจัดการทรัพยากร ขั้นตอนกระบวนการบริหารและการพัฒนาเพื่อปรับปรุงในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษาที่ต้องการได้ สถานศึกษาจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโรงเรียนเพื่อเทียบเคียงและกำหนดเป็นมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวงจรควบคุมของเดมมิ่ง (Quality Control Circle: PDCA) กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายเชิงคุณภาพ โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องกำหนดนโยบายเชิงคุณภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายเชิงคุณภาพของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน
2. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการพรรณานงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ให้ครบถ้วนชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
3. การจัดทำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนให้เหมาะสมในการดำเนินงานตามขั้นตอน การบริหารเชิงคุณภาพตามภาระหน้าที่ในการกระจายงาน กระจายคนให้เพียงพอ
4. การหาทรัพยากรการบริหาร (4Ms) ให้มีความเพียงพอ เพื่อเป็นปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการ รวมถึงการเรียนการสอน รวมถึงพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ
5. การสำรวจตรวจสอบปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง การตรวจสอบติดตามการดำเนินงาน การกำกับ การปรับปรุง เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพในการบริหารเชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า การควบคุมคุณภาพตามแนวทางการบริหารยุคใหม่ สามารถนำวงจรคุณภาพของเดมมิง มาประยุกต์ใช้บริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องทำอย่างต่อเนื่อง และต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย นับตั้งแต่ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อให้การควบคุมคุณภาพและพัฒนาคุณภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นกระบวนการบริหารเชิงคุณภาพทั้งโรงเรียน อันจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนางานด้านต่างๆ ไปตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาและควบคุมคุณภาพ (Development and Quality Control) กระบวนการจัดการ เป็นสิ่งหนึ่งที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่มีลักษณะมุ่งกระบวนการ (Processes-Oriented) ทุกคนจะมุ่งไปทำงาน กิจกรรม คน และโครงสร้าง แต่ไม่มุ่งที่กระบวนการ ซึ่งเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ทวิ มั่นตรง. 2545: 34) ให้รายละเอียดว่า การควบคุมคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่นำมาศึกษาเข้าสู่คุณภาพ โดยการกำหนดมาตรฐานด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แล้วดำเนินการเข้าสู่มาตรฐานต้องมีการพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การสร้างทีมงาน

การบริหารจัดการคุณภาพเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เรื่องของการสร้างทีมงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักว่า ความสำเร็จในการทำงานนี้มีได้เกิดมาจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากพลังและคุณภาพของความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่าย

ปีการ์ (Pekar. 1995: 75) ได้อธิบายความหมายของทีมว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ขณะที่ แม็คเกรเกอร์ (McGregor. 1976: 116) ได้เสนอลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ ปราศจากพิธีรีตอง เป็นแบบสบายและไม่เครียด ทุกคนช่วยกันทำงาน มีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจัง และไม่มีร่องรอยแสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง โดยทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายอย่างจริงจังจะอภิปรายเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หากมีใครอภิปรายนอกประเด็น จะมีสมาชิกถึงเรื่องกลับเข้าสู่ประเด็นได้อย่างรวดเร็ว สมาชิกที่มงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และยอมรับภารกิจหลักของทีม มีการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันสามารถรับฟังความคิดเห็นทุกเรื่องอย่างตั้งใจ และยอมรับภารกิจหลักของทีมมีการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน และสามารถรับฟังความคิดเห็นทุกเรื่องอย่างตั้งใจ และแม้มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันอยู่เสมอ แต่ทีมงานคุ้นเคยและสบายใจกับสภาพเหล่านี้ พร้อมจะเผชิญกับความคิดเห็นไม่ต้อกัน โดยทีมไม่รับตัวตัดสินใจ โดยใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน จะมีการตรวจสอบเรื่องต่างๆ อย่างถี่ถ้วน ได้ข้อยุติบรรยากาศการทำงานจึงส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่ยินยอมให้มีเผด็จการในชนกลุ่มน้อย การตัดสินใจส่วนใหญ่จะตัดสินใจโดยใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่าทุกคนเห็นด้วยโดยหลักการและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ การวิพากษ์วิจารณ์การกระทำ เกิดขึ้นบ่อยและกระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ท่ามกลางความสบายใจ สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึก และความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาและการปฏิบัติงานของทีมงาน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเข้าใจและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างเต็มที่ หัวหน้าจะไม่ใช้อำนาจครอบงำกลุ่ม ในทางกลับกันกลุ่มจะไม่ยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างไร้เหตุผล สุดท้ายแล้วทีมงานจะตระหนักเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะมีการตรวจสอบเป็นระยะ ว่างานดำเนินการไปได้ด้วยดีเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง

เห็นได้จากแนวคิดของ แม็คเกรเกอร์ (McGregor. 1976: 4-18) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วมนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จ โดยยึดหลักความเสมอภาคของสมาชิกทุกคน เน้นการทำงานด้วยใจที่รักสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น

ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ

ในการวางแผนทางการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่มาสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ เพราะปัจจัยต่างๆ จะเชื่อมโยงให้การพัฒนาคุณภาพประสบผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ การบริหารงานในองค์การจะมีทรัพยากรพื้นฐานอยู่ 4 ประการ เรียกรวมกันโดยทั่วไปว่า “4Ms” ก็นับได้ว่ามีความหมายครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดได้อย่างเพียงพอ จึงยกมาเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ (Materials) 4) การจัดการ (Management) ดังนี้

1. คน (Man) บรรดาปัจจัยทางการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งหมด “คน” หรือ “บุคคล” ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญที่สุด ภารกิจขององค์กรหรือสถานศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ทำหน้าที่ในองค์กรเป็นผู้มีส่วนสำคัญ กล่าวคือ ผู้นำและผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยทางด้านบุคคลว่า ความสำเร็จ ของการประกอบการทำงานหรือการพัฒนาใดๆ นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยบุคคลหรือคุณภาพของคนนั้นว่ามีผลต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะคน เป็นผู้สร้าง ผู้ผลิตและผู้ใช้ปัจจัยต่างๆ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร จะเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวอย่างไร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสำคัญ

การบริหารจัดการโรงเรียนหรือสถานศึกษา คนหรือบุคคลแยกบุคคลออกเป็น 4 ประเภท ตามภาระงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. บุคคลที่ทำหน้าที่อำนาจการ หมายถึง ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ครูใหญ่ หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการอำนาจการในโรงเรียน
2. บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอน หมายถึง ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ครูพิเศษที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
3. บุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปตามขอบข่ายภาระงานในโรงเรียน เช่น เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ทะเบียน
4. บุคคลที่ทำหน้าที่นักรง หมายถึง นักรงการโรง

สรุปได้ว่า คน หรือบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยทั่วไป จะมีลักษณะ คือ ผู้นำและผู้ร่วมงาน ซึ่งทั้งฝ่ายจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องและมีแนวทางเดียวกัน ความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการปัจจัยทางด้านบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดประถมศึกษา มี ยุทธศาสตร์หลัก 3 ประการ คือ 1) ใช้คนเท่าเดิม แต่ทำงานให้ได้จำนวนมากกว่าเดิม 2) ลดขั้นตอนการสั่งการในแนวตั้ง พัฒนาให้ทีมงานทำงานอย่างมีเครือข่าย เป็นระบบ 3) สร้างองค์กรให้มีลักษณะ สาธารณะและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อชุมชนอย่างแท้จริง

2. เงิน (Money) ในองค์กรทางการศึกษา หรือการบริหารทั้งในส่วนราชการและเอกชน นิยมใช้คำว่า "งบประมาณ ปัจจัยเรื่อง งบประมาณนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะเงิน เป็นปัจจัยสนับสนุนให้แผนงานและโครงการดำเนินไปสู่จุดหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. วัสดุ (Materials) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษามีหน้าที่หลัก คือ ให้การศึกษาอบรม และไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับผลต่อคุณภาพของผู้เขียน และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยตรง จากเหตุผลข้างต้น กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านวัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาที่ยังขาดวัสดุสิ่งของที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการศึกษา จึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาให้การสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษา

4. การจัดการ (Management) การจัดการหรือการบริหาร เป็นปัจจัยหลักสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าสถานศึกษาใดมีการบริหารจัดการที่ดี การจัดการศึกษาย่อมมีคุณภาพตามมา การจัดการหรือการบริหารนั้นโดยทั่วไปมักเป็นเทคนิคและวิธีการ เป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมการบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการหรือการบริหารนั้นเป็นเรื่องสำคัญ เพราะแม้การจัดการและการบริหารนั้นเป็นกลไกในการควบคุมปัจจัยอื่นๆ อีก 3 ปัจจัย คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ หากผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษาของตนเอง การยกระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาต้องมีแนวทางออกที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปทฤษฎีการบริหารคุณภาพได้ว่า เป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรม การบริหารองค์กรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ขององค์กรต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีกลไกในการควบคุมคุณภาพอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อนำแนวคิดของ 1) วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งมีเริ่มต้นด้วยการวางแผนทั้งวางระบบ (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจสอบและประเมิน (Check) การปรับปรุงและพัฒนาหรือสร้างมาตรฐานการทำงาน และวางแผน กำหนดแนวทาง (Action) เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านผู้เรียน กรรมการ สถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 2) ระบบการบริหารคุณภาพ TQM นำไปประยุกต์ใช้การบริหารการศึกษาเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาในองค์กรตามที่กำหนดไว้

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับครุมีอาชีพ

ความหมายของครู

คำว่า “ครู” มาจากศัพท์ภาษาสันสกฤต คือ “คุรุ” และภาษาบาลี คือ “ครุ” คุรุ ซึ่งครูไม่ใช่ผู้ที่สามารถสอนความรู้ได้เพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องมีคุณลักษณะอื่นร่วมด้วย อาทิ คุณธรรม จริยธรรม และที่สำคัญคือ การมีจิตวิญญาณ ผู้ที่เป็นครุย่อมต้องสามารถนำความรู้ทั้งหมด ทั้งมวลที่ตนมีมาถ่ายทอดให้ศิษย์ได้ ผู้เขียนได้รวบรวมความหมายของครุไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 29) ได้อธิบายคำว่า “ครู” ดังนี้

1. ครู เป็นผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง
2. ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น ควรแก่การเคารพของลูกศิษย์
3. ครู คือผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนในระดับต่ำกว่าวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหรือ สถาบันอุดมศึกษา

วังสรรค์ แสงสุข (2550: หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่า “ครู” คือ ผู้ให้ ผู้เติมเต็ม และผู้มีเมตตาเป็นผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้ และรู้จักชวนขยายหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สะสมความดี มีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบังความรู้ ควรมีจิตและวิญญาณของความเป็นครู เป็นผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ ต้องวิเคราะห์ วิจัย วิจารณ์ และมาบูรณาการความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน และเป็นผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอน โดยไม่มีการปิดป้องหรือปิดบังไม่ให้ความรู้แก่ลูกศิษย์อย่างเต็มที่ ครูต้องไม่ลำเอียง และไม่เบียดเบียนศิษย์

วรรณะ บรรจง (2551, หน้า 1) สรุปว่า ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกหัดให้มีความรู้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ ทั้งเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะเฉพาะตามมาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูงเพื่อให้มีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา ความหมายของครูในภาษาอังกฤษมาจากคำว่า TEACHERS ได้ให้ความหมาย ของความรับผิดชอบไว้ว่า “หน้าที่ประจำของแต่ละบุคคล เมื่อเขาได้รับมอบหมายให้งานอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนความหมายของครูในที่นี้จะอธิบายตามรูปคำภาษาอังกฤษ คือ “TEACHERS” โดย สรุปและปรับปรุงจากคำอธิบายของ ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 49-55) ดังนี้

1. Teach (การสอน) คุณลักษณะประการแรกของความเป็นครู คือ ต้องสอนได้ สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ในตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี โดยฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี สอนให้เข้าใจชัดเจน สอนศิลปวิทยาให้หมดสิ้น ยกย่องให้ปรากฏในหมู่คณะ สร้างเครื่องคุ้มกันในสารทิศ และสอนให้เกิดความองอาจทางสติปัญญา มีความคิดและสร้างสรรค์
2. Ethics (จริยธรรม), Example (เป็นตัวอย่าง) วิชาชีพครูได้รับการยกย่องและจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นต่อสังคม เป็นอาชีพที่ช่วยสร้างสรรค์จรรโลงให้สังคมเป็นไปในทางที่

ปรารถนา ฉะนั้นกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่สูง มี จริยธรรม เป็นจิตสำนึกของบุคคล มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามทั้งกาย วาจา และใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ เหมาะสมทาง สังคม และเป็นรากฐานของสันติสุขที่ยั่งยืน

3. Ability (ความสามารถ) คำว่า “ความสามารถ” หมายถึง การกระทำอย่างใด อย่าง หนึ่ง ไม่ว่าจะการกระทำนั้นจะเป็นการกระทำทางกายหรือทางจิตใจ และไม่ว่ากำลังนั้นจะได้มาจาก การ ฝึกฝนอบรมหรือไม่ก็ตาม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความสามารถทั่วไป (General ability) และ ความสามารถพิเศษ (specific ability) ครูในยุคปัจจุบันจะต้องเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นใหม่หรือนวัตกรรมทางการศึกษา (innovation in teaching) เพื่อจะช่วยปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป ครูจึงต้องประเมินตัวเอง ประเมินการสอน และ ปรับปรุงข้อบกพร่องของสิ่งที่ตนสอนเสมอเพื่อให้ผลการสอนที่ดีที่สุด

4. Cultural Heritage (การสืบทอดวัฒนธรรม) ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง หรือรุ่นต่อไป โดยการปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องเป็นประจำ และการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้เข้าใจในวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และในขณะเดียวกันก็กระตุ้นส่งเสริม ให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับอันดีงามที่บรรพบุรุษได้ถือปฏิบัติสืบทอดกันมา

5. Human Relationship (มนุษยสัมพันธ์) การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคล ทั่วๆ ไป เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูยังช่วยทำให้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่ มีความ เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกประการ หนึ่งที่จะต้องคอยผูกมิตรไมตรีอันดีระหว่างบุคคลต่างๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

6. Evaluation (การประเมินผล) การประเมินผลการเรียนการสอนซึ่งถือว่าเป็น หน้าที่ และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครูเพราะการประเมินผลการเรียนการสอน เป็นการ วัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่างๆ หากครูสอนแล้วไม่มีการประเมินผลหรือวัดผล ครูก็จะไม่ ทราบได้ว่าศิษย์มีความเจริญก้าวหน้าในด้านใดมากน้อยเพียงใด

7. Research (การวิจัย) ครูที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนตามที่ได้กล่าว มาแล้วเป็นอย่างดี การที่ครูจะแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องทราบ สาเหตุแห่งปัญหานั้น วิธีการที่ควรจะทำสาเหตุที่แท้จริงได้ ครูจะต้องอาศัยการวิจัยเข้ามาช่วย ดังนั้น หน้าที่ของครูในด้านการค้นคว้าวิจัยจึงเป็นงานที่ครูจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ครูทุกคนจึงควร ศึกษากระบวนการวิจัยให้มีความรู้ และมีความเข้าใจด้วย

8. Service (การให้บริการ) ครูจะต้องให้บริการแก่สังคมหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ต่อสังคม โดยบริการความรู้ทั่วไปให้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่น บริการทางด้านความรู้ และสุขภาพอนามัย โดยเป็นผู้ให้ความรู้หรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อดำเนินการ ให้ความรู้แก่ประชาชน

บริการด้านอาชีพ เช่น ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้ประชาชนในท้องถิ่น บริการให้คำปรึกษาหารือทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน บริการด้านแรงงาน เช่น ครูร่วมมือกับนักเรียนเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน และบริการด้านอาคารสถานที่แก่ผู้ประกอบการ นักเรียนที่มาขอใช้อาคารสถานที่ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

ครูในปัจจุบัน จะไม่ใช่เป็นแค่ผู้สอนเพียงอย่างเดียวอีกต่อไปแล้ว หากแต่ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้ชี้แนะ ผู้อำนวยการความสะอาด หรือผู้ให้คำปรึกษา โดยส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จนเกิดองค์ความรู้ที่คงทน ภายใต้การดูแลของครูอย่างใกล้ชิด

ความหมายของครूमืออาชีพ

“ครूमืออาชีพ” เป็นผู้ที่มิคุณลักษณะเพียบพร้อมกว่าผู้ที่มีอาชีพเป็นครูในทุกๆ ด้าน โดยมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิถียุทธศาสตร์ของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2559) ได้ให้ความหมายของครूमืออาชีพว่า หมายถึงผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนในทุกๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลนักเรียนดี มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณ ของความเป็นครู

Bedley (2016) ได้กล่าวว่าการเป็นครूमืออาชีพหมายถึง การสอบมาตรฐานสูงสุด และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนโรงเรียนทั้งหมด มีบางสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับการทำงาน กับมืออาชีพที่แท้จริงในทุกสายงาน เมื่อครूमืออาชีพในการทำงานในด้านใดๆ ของความเชี่ยวชาญ ในการดูแลบุคคลที่อยู่ในการดำเนินการก็เหมือนการดูงานศิลปะ มีความรู้ทักษะความทุ่มเทในการทำงาน ที่ดีที่สุดและมั่นใจว่ามีความเป็นมืออาชีพที่สามารถทำงานได้

Hansen (2016) ได้ให้ความหมายของครूमืออาชีพว่า หมายถึงผู้ที่มีความรู้และความกระตือรือร้นเกี่ยวกับสื่อการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่ให้การสนับสนุนและให้ความเคารพการสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงด้วยและการสนับสนุนนักเรียนการจัดระเบียบและการวางแผนล่วงหน้า การสร้างหัวเรื่องที่ซับซ้อนทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเข้าใจได้

กล่าวโดยสรุป ครूमืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียน การสอน และพัฒนาตัวเองในด้านต่างๆ มีการองค์ความรู้ที่จะสอนอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนา ความรอบรู้ ในเนื้อหาสาระของวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการอบรมสั่งสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นใน สังคมได้อย่างมีความสุข มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้ และมีการวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนจากผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถดำรงชีวิตอย่างมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ตามบทบาทและสถานการณ์ มีมารยาท และเป็นมิตรกับลูกศิษย์ มีความสุภาพ จริงใจและสร้างสรรค์ที่

ก่อให้เกิดกำลังใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมทั้งมีความเมตตา กรุณา กตัญญูทศกวีที่ ชื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นกัลยาณมิตร อุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ตลอดจนดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ มีความรักศรัทธาและยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ

คุณลักษณะของครุมีอาชีพ

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 สำหรับนโยบายด้านการศึกษา และเรียนรู้การทำงานบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับครูในข้อที่ 4.6 จะพัฒนาระบบการผลิต และพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีคุณวุฒิตรงตามวิชา ที่สอนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557) ประกอบกับร่างแผนปฏิบัติการหรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปครู 2) การกระจายโอกาส และคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) ปฏิรูปการบริหารจัดการ 4) ปรับระบบการผลิต และพัฒนากำลังคน เพิ่มศักยภาพ การแข่งขัน 5) ปฏิรูปการเรียนรู้ และ 6) การปรับระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

บทบาทของครุมีอาชีพ

“ครู” คือ บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้ ครูยังต้องเป็นพ่อแม่คนที่ 2 ที่ถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการสอนและการจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบเพื่อให้ศิษย์ เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คอยอบรมสั่งสอนศิษย์ให้รู้จักคิด รู้จักใช้ปัญญา ฝึกการใช้ปัญญาและรู้จักรับผิดชอบ ทั้งนี้สังคมยังคาดหวังว่าครูที่ดีที่จะสามารถฝากลูกหลานให้มาเรียนเป็นคนที่มีความรู้ได้นั้น จะต้องบทบาท มีหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ ค่านิยม จรรยาบรรณ และคุณธรรมที่เป็นแบบอย่างได้นั่นเอง ดังนั้นผู้ดำเนินอาชีพครูจึงต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีบทบาทที่เหมาะสมดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 13-37) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางการดำเนินงานไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดแนวทางจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ

2. จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา กล่าวคือ

2.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบ การเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

2.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการ ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

2.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

2.5 ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5. จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น การอ่านและการเขียน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

6. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและวิทยาการประเภทต่างๆ

8. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ

9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความ เหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

10. จัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความ สมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความ

เข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน

12. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา

13. พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

14. ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547: 1) ได้กำหนดพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูที่มีกฎหมายรองรับ และให้อำนาจหน้าที่คุรุสภาในการรักษามาตรฐานวิชาชีพของครู คุรุสภาแต่งตั้งคณะทำงานหลายกลุ่มเพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู และได้ข้อสรุปเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริม พัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึก

การสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้ 1) ปัญหา ความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนา 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน และ 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับใน ความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชน และสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกตจดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และให้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง ที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำผลมาพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน

สมชนก ลาดตก (2559: 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลการจัดเครื่องมือวัด บทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บทบาทครูผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนให้เหมาะสม และ 3) การบูรณาการการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 บทบาทครูผู้แนะนำแนวทาง (coach) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การชี้แนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง 2) การถามคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด 3) การมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และ 4) การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 บทบาทครูผู้ร่วมเรียนรู้ร่วมศึกษา (co-learner/ co-investigator) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความใจกว้างและเปิดโอกาสรับความรู้ใหม่ 2) การร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และ 3) การเรียนรู้และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

สรุปได้ว่าครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ต้องมีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองให้ได้เต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งจะทุ่มเทวิชาความรู้ด้วยวิธีการสมัยใหม่ตามธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง ต้องสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างศิษย์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

ครูคือผู้ที่เพียบพร้อมด้วยความสามารถให้คำแนะนำศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์เกิดความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม นำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติในอนาคต เป็นผู้ที่ต้องเสียสละ เอาใจใส่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ศิษย์ได้ประพฤติปฏิบัติ

ตนตามแบบอย่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนและการดำเนินชีวิตของศิษย์ ครูในปัจจุบันควรเป็น ผู้ที่เพียบพร้อมด้วยทักษะทั้งการสอน การดำรงตนเป็นแบบอย่าง ดังที่นักวิชาการได้สรุปทักษะของครู ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555: 16-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญความเปลี่ยนแปลง "ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21" ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ดังนี้

1. สารวิชาหลัก (core subjects) ประกอบด้วย 1) ภาษาอังกฤษ การอ่านหรือศิลปะ การใช้ภาษา 2) ภาษาสำคัญของโลก 3) ศิลปะ 4) คณิตศาสตร์ 5) การปกครองและหน้าที่พลเมือง 6) เศรษฐศาสตร์ 7) วิทยาศาสตร์ และ 8) ประวัติศาสตร์

2. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก 2) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบ 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี 4) ความรู้ด้านสุขภาพ และ 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

3. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของเพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และ 3) การสื่อสารและการร่วมมือ

4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ดังนี้ 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ 2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และ 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี

5. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะ สังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ และ 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

6. ระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) มาตรฐานและการประเมินของศตวรรษที่ 21 2) หลักสูตรและการสอนของศตวรรษที่ 21 3) การพัฒนาทางวิชาชีพของศตวรรษที่ 21 4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R X 7C ซึ่ง 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก) Writing (เขียนได้) Arithmetic (คิดเลขเป็น) ส่วน 7C ได้แก่ 1) Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) 2) Creativity & Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) 3) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์) 4) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) 5) Communications, information & media Literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) 6) Computing & ICT literacy (ทักษะ

ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ 7) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาของหลักสูตรการผลิตครู พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครู สำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบคือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (ethical underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (thinking) 4) ความสามารถในการนำตนเอง (leadership) และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) โดยเขียนในรูปของสมการได้ว่า Well-educatedness = E (K+T+L+ C) โดยที่

1. E (ethical underpinning) หมายถึง พื้นฐานทางจริยธรรมในการอยู่ร่วมและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถตระหนักถึงความสวยงามของการได้อยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งถือเป็นพื้นฐานทางจริยธรรมที่สำคัญมากของการดำรงชีวิตในโลกอนาคต ประกอบด้วย

1.1 E1 คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (จริยธรรม มารยาท และศีลธรรม)

1.2 E2 คือ การตระหนักถึงความสวยงามของการได้อยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย

2. K (knowledge) หมายถึง ความรู้ที่นักศึกษาครูจำเป็นต้องเรียนรู้สำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต ได้แก่ ความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประเทศของตนและประชาคมโลก ประกอบด้วย

2.1 K1 คือ ความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีและสารสนเทศ)

2.2 K2 คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ (ศิลปะ วัฒนธรรม สุขภาพ การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ)

2.3 K3 คือ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประเทศของตนและประชาคมโลก (จิตสำนึกต่อโลก การปกครองและหน้าที่พลเมือง และสิ่งแวดล้อม)

3. T (thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา คิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์และคิดเชิงวิพากษ์ ประกอบด้วย

3.1 T1 คือ คิดแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการนำเอาข้อมูล กฎเกณฑ์หรือหลักการมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้

3.2 T2 คือ คิดเชิงวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการจำแนกองค์ประกอบของสิ่งต่างๆ และระบุถึงความสำคัญ ความสัมพันธ์ และหลักการขององค์ประกอบเหล่านั้น

3.3 T3 คือ คิดเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อย หรือ รายละเอียดของสิ่งต่างๆ มารวมกัน เพื่อสร้างความรู้ ชิ้นงาน แผนงาน หรือหลักการใหม่

3.4 T4 คือ คิดเชิงวิพากษ์ คือ ความสามารถในการใช้เหตุผล ข้อมูล ประกอบการลงสรุปหรือตัดสินใจ

4. L (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำตนเอง และโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ชั้นเรียน สถานที่ทำงาน ชุมชน และสังคม ประกอบด้วย

4.1 L1 คือ ความสามารถในการนำตนเอง ความตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันตนเองเมื่อเผชิญสถานการณ์ปัญหาต่างๆ

4.2 L2 คือ ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ชั้นเรียน สถานที่ทำงาน และชุมชน (บุคลิกภาพ ความรู้ เทคนิคการสื่อสาร และบริบท)

5. C (Competency) หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู (ศีลธรรม จรรยาบรรณ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพครู การส่งเสริมพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน และการสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง) ประกอบด้วย

5.1 C1 คือ สมรรถนะในการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

5.2 C2 คือ สมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตร

5.3 C3 คือ สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้

5.4 C4 คือ สมรรถนะในการใช้จิตวิทยาสำหรับครู

5.5 C5 คือ สมรรถนะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.5 C6 คือ สมรรถนะในการบริหารจัดการในห้องเรียน

5.5 C7 คือ สมรรถนะในการวิจัยทางการศึกษา

5.8 C8 คือ สมรรถนะในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

5.9 C9 คือ สมรรถนะในการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพครู (การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ การส่งเสริมพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง)

วรลักษณ์ คำหวาง (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาพรวม ประเด็นทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ควรวางแผนการดำเนินงาน จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะครูและบุคลากรอย่างจริงจัง อบรม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ให้ความรู้ที่มีความสามารถมาให้ความรู้และส่งเสริมทักษะ โดยใช้วิธีการ พัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการ (school based management: SBM) เรียนรู้แบบ learning by doing โดยเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และสร้างผลงานผ่านระบบเครือข่าย มีการกำกับ ติดตาม วัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด ส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะรูปแบบเครือข่าย ปรับปรุงแก้ไขระบบการ ใช้ของครูให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด

2. ประเด็นทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ควรสร้างแผนกิจกรรม/จัดทำโครงการสนับสนุนการสร้างสรรค และเผยแพร่ นวัตกรรมการสอน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบการเทียบเคียงสมรรถนะมาใช้ ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ฝึกทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ให้ครูสร้างสรรค์ ผลงาน การปฏิบัติที่ดีเลิศเพิ่มผลผลิตทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ วัดและประเมินผลนวัตกรรมของครู ให้เป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ นำผลการพัฒนานวัตกรรมมาใช้ให้เกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ประเด็นทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ วางแผนการดำเนินกิจกรรมในด้านการส่งเสริม กระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาต่อครู โดยเน้นทักษะการคิดเพื่อสร้างรูปแบบและวิธีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้วยกระบวนการวิจัย และกระบวนการเรียนรู้แบบโครงการ อบรม/สร้างเครื่องมือ เน้น ทักษะกระบวนการคิด ฝึกปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบ และ ขั้นตอนของทักษะการคิดที่เป็นระบบ มีเครื่องมือวัดและประเมินผลจากนวัตกรรมที่ ส่งเสริม กระบวนการคิด นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น

4. ประเด็นทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ด้านเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ควรสร้างความตระหนัก เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สัมมนา/อบรม/จัดกิจกรรม การเรียนรู้ผ่านการเชื่อมต่อระบบเครือข่ายให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้าง ทักษะและ สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น วัดและประเมินผล ตรวจสอบจากพฤติกรรมการใช้ และผลงานที่ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โดยตั้งเกณฑ์การเปรียบเทียบที่ยอมรับได้ ควรหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีมาเป็นต้นแบบ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้และใช้อ้างอิง เพื่อการเทียบเคียง สมรรถนะ ปรับปรุงแก้ไขให้เกิดเครือข่ายเทคโนโลยีที่มีระบบต่อไป

5. ประเด็นทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ด้านสื่อ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ วางแผนจัดสรรงบประมาณ กำหนดแนวทางการสืบค้นสื่อ การใช้สื่อการพัฒนาและการส่งเสริมสื่อ ของ ครูให้ตรงกับชี้วัด ฝึกฝนทักษะในการผลิตสื่อ ออกแบบและใช้สื่อได้ตรงกับตัวชี้วัดและ ผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง และจัดเก็บสื่อได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมต่อกระบวนการเรียนรู้ ตรวจสอบ คุณภาพสื่อ และ

การจัดเก็บสื่อได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร แก้ไขและพัฒนาทักษะด้านสื่อ เพื่อเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนการพัฒนาครั้งต่อไป

6. ประเด็นทักษะชีวิตและอาชีพ ด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ กำหนดแผนงาน แนวทางการปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานของการพัฒนาและการแก้ไข ปัญหา ตระหนักในบทบาทครู เพื่อสร้างความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกฝน กระบวนการแก้ไขปัญหาโดยใช้รูปแบบการวิจัย ฝึกฝนการพัฒนาตนเองและคุณธรรมจริยธรรม ติดตาม ตรวจสอบประเมินรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ตน โดยวัดผลประเมินตาม เกณฑ์การพัฒนาและการยอมรับได้ที่ได้กำหนดไว้ นิเทศ ติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขเป็น ระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง

7. ประเด็นทักษะชีวิตและอาชีพ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มี แนวทางการพัฒนา ดังนี้ วางแผนการดำเนินงาน สร้างเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพตัว บุคคล ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แสดงผลงานของตนเอง ศึกษาดูงาน โรงเรียน ดีเด่นในด้านต่างๆ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง นำเสนอและ เผยแพร่ผลงานที่โดดเด่นเป็นผลงานที่สร้างประโยชน์สามารถใช้ได้จริง ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพของผลงานและการเผยแพร่ผลงาน พัฒนา และส่งเสริมให้ครูได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำผลการดำเนินกิจกรรมในด้านที่ดีจากปีที่ผ่านมา เพื่อดำเนินการต่อยอดให้มี ความสำเร็จเพิ่มขึ้น

ดังนั้น ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูยุคใหม่ คือนำเทคโนโลยีมาใช้กระตุ้นให้เด็กมีระบบความคิด เปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะทางและรับฟัง สอนทักษะการใช้ชีวิต สร้างภูมิคุ้มกัน ซึ่งความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีเช่นนี้ย่อมส่งผลดีกับนักเรียนในปัจจุบันมากกว่าในอดีต เพราะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่ง แปรภพใหม่ที่อยู่นอกห้องเรียนได้อย่างอิสระ รวมทั้งสามารถพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองได้อย่าง รวดเร็ว และนอกจากจะพัฒนาทักษะทางวิชาชีพแล้วยังต้องพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่ไปด้วย

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน มากที่สุดวิธีดำเนินการ คือ ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการบรรลุเป็นผู้มีปัญญา ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านประสบการณ์ตรง เช่น ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา การเรียนการสอนต้องมีการพัฒนาและ กระตุ้น สติปัญญาให้มีความสามารถในการใช้เหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้ศักยภาพของตนได้อย่าง เต็มที่ สามารถปรับตนให้ประสานกับสภาพแวดล้อม ทั้งที่เป็นมนุษย์ ธรรมชาติ และความเจริญทาง เทคโนโลยี ในวงการศึกษาก็ยอมรับว่าการจัดการศึกษาที่ดีจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียน แต่ ละคนว่ามีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ ได้แก่ เชาวน์ปัญญา บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และ พฤติกรรมอื่นๆ การจัดการเรียนการสอน จึงมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ไปพร้อมๆ กัน ในระบบการเรียน ผู้เรียนควรเป็นผู้แสดงออกมากกว่าผู้สอน การจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนควรให้ ผู้เรียนมีโอกาสได้แสดงออกมากที่สุด ให้ความสำคัญกับความรู้อีกหนึ่งคิด และค่านิยมของผู้เรียน การจัด บรรยากาศในการเรียน ควรเป็นแบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ครูทำหน้าที่ช่วยเหลือให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในขบวนการเรียนของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเทคนิคและวิธีการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ แผนกวิจัย, กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 6-7) คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การวิเคราะห์ผู้เรียน การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ช่วยให้ครูผู้สอนมีข้อมูลที่สำคัญ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม หลักการวิเคราะห์ผู้เรียนควรคำนึงถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ ธรรมชาติของผู้เรียน ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้เดิม วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ และการบูรณาการคุณธรรม ค่านิยมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. การวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4. การออกแบบการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและเชื่อมโยงบูรณาการระหว่างกลุ่มวิชา โดยใช้ผลการเรียนรู้ที่กำหนดเป็นหลัก และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. การออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนภาพได้ชัดเจนและแน่นอนว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านต่างๆ อย่างไร ทำให้ได้ข้อมูลของผู้เรียนรอบด้านที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อประกอบการตัดสินใจตัดสินผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ทักษิณา เครือหงส์ (2550) ได้เสนอแนวทางสำหรับผู้สอนที่ใช้หลักการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา อุดมศึกษา โดยการศึกษาข้อมูล พระราชบัญญัติการศึกษา ตำราเอกสารหลักสูตร หลักสูตรสาขาวิชา ลักษณะรายวิชาจัดทำแผนการสอนและเอกสารประกอบการสอน

2. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้หลักการวิเคราะห์ผู้เรียน เช่น วิเคราะห์จากรูปแบบการเรียนรู้ ความภูมิใจตนเอง เจตคติต่อวิชา ความคาดหวังในการเรียน ใช้แบบวัดความรู้พื้นฐานของผู้เรียน (Pretest) ก่อนเรียน วัดผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายหน่วย และมีการมอบหมายงานให้ผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอน

3. ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น การบูรณาการเนื้อหา การจัดการเรียนรู้เพื่อชี้แนะ การรู้จัก

4. ครูผู้สอนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและ ผู้เรียน เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ในการหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้า และนำมาอภิปรายในชั้นเรียน ฝึกการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลข้อมูล และจัดทำรายงาน พัฒนาและใช้สื่อการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน เช่น มอบหมายงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ประเมินผลการเรียนรู้จาก ผลงานที่มอบหมายในระหว่างเรียน และทดสอบหลังเรียน

6. ครูผู้สอนมีการนำผลประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เต็มตามศักยภาพ ในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการเรียน การสอนอาจทำได้

- ให้นักศึกษาศึกษาบทเรียนนอกเวลาแล้วนำเสนอรายงานหน้าชั้น (Presentation)
- มอบหมายงานให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้วทำรายงาน (Report)
- ให้นักศึกษาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแทนการถาม - ตอบ

7. ครูผู้สอนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษิณา เครื่องหงส์ (2551) ได้สรุปแนวคิด ไว้ดังนี้

ด้านหลักสูตร

- พัฒนาผู้เรียนตามความสามารถของแต่ละบุคคล
- เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้จากการกระทำ
- มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เน้นการเสนอทางเลือกให้ผู้เรียน

ด้านเนื้อหาสาระ

- เชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในเนื้อหาวิชาและรวมเนื้อหาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดหัวข้อหน่วยเนื้อหาให้มีความหมายยืดหยุ่นและสมดุล

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

• จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีชี้แนะการรู้คิด (Cognitive Guided Instruction) ซึ่งเป็นนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ ได้ด้วยตนเอง อาศัยความรู้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุข ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตาม ศักยภาพของผู้เรียน

การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรนั้นมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวสำหรับผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งเป็นความสำคัญของหลักสูตรในบริบทของสถานศึกษา หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดทิศทางในการเรียนการสอน สามารถทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติลงสู่การปฏิบัติ และในทางกลับกันสังคมก็ทำให้หลักสูตรต้องเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน ซึ่งในหลักสูตรแต่ละหลักสูตรนั้นประกอบด้วยหลักการ จุดหมาย กิจกรรมการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ในสังคมอย่างมีคุณภาพ และมีความสุข อีกทั้งยังช่วยทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง รู้จักกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามความสามารถ (กาญจนา คุณารักษ์, 2553: 11 และ อารง บัวศรี, 2542: 4) ฉะนั้นบทบาทของหลักสูตรจะเป็นในลักษณะของการวางแผนการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญา และการประพฤติปฏิบัติจะมีศักยภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรควรเกิดจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการคำนึงถึงการใส่ใจในการรวบรวมข้อมูลทางความคิด ความรู้สึก ลักษณะเฉพาะ และความสามารถของผู้เรียนด้วย (Ornstein and Hunkins, 2013: 20) ถึงแม้ว่าหลักสูตรจะมีการออกแบบที่ดี และเป็นระบบ สิ่งที่จะทำให้หลักสูตรมีความสำคัญ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใดนั้นต้องขึ้นอยู่กับการนำหลักสูตรไปใช้ด้วย ดังนั้นครูผู้สอนจึงเป็นผู้นำทางด้านหลักสูตร (Curriculum Leader) ความสำเร็จของการพัฒนา หลักสูตร และนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญเนื่องจาก ครูคือผู้ร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรระดับชั้นเรียน (Wiles, 2009: 10) จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้ผู้เรียนได้เข้าถึงหลักสูตรเหล่านั้น เนื่องจากในการจัดการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนจำเป็นต้องทราบล่วงหน้าว่าจะได้เรียนรู้อะไร และจะได้รับผลอย่างไร นอกจากนี้จะต้องเตรียมการอย่างไรจึงจะสามารถเรียนรู้และได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายซึ่งการเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน อีกทั้งยังช่วยให้แต่ละฝ่ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน (อารง บัวศรี, 2542: 7)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร เพราะเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blueprint) ที่จะใช้เป็นฐานในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง วิสัย วงษ์ใหญ่ (2554: 43-56) ได้ศึกษาแนวคิดจากนักศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classic Curriculum) สำหรับการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

Tyler ได้เขียนหนังสือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ Basic Principles of Curriculum and Instruction ขึ้นในปี ค.ศ. 1949 ซึ่งถือว่าเป็นหนังสือต้นแบบทางด้านหลักสูตร และใช้เป็นหลักในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสถาบันการศึกษาของสหรัฐอเมริกา และในประเทศไทย แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ได้แก่ หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร (Tyler's Rationale) ซึ่งเน้นว่าการพัฒนาหลักสูตรและการสอนมีคำถามพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ 1) มีวัตถุประสงค์อะไรที่สถาบันการศึกษาต้องการบรรลุ 2) จะมีวิธีการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างไรก็ตามจะบรรลุวัตถุประสงค์ 3) จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ และ 4) จะประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างไร Tyler ได้วางรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means Ends Approach) (Tyler, 1949, อ้างถึงใน Ornstein and Hunkins, 2013)

ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของ Tyler นั้นใช้จุดประสงค์เป็นกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้นการกำหนดจุดประสงค์เริ่มจากการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวก่อนแล้วจะต้องหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญา การศึกษา และปรัชญาสังคม มาก่อนการจุดประสงค์ชั่วคราวเพื่อให้ได้มาเป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงของหลักสูตร ในกระบวนการนี้พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามามีบทบาทและช่วยตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนของหลักสูตรได้มาก

จากแนวคิดของ Tyler เกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตรโดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means Ends Approach) ได้ตั้งคำถาม 4 ประการ ซึ่งเป็นหลักการและเหตุผลสำหรับการพัฒนาหลักสูตร นำมากำหนดองค์ประกอบหลักสูตร ได้แก่ 1) จุดประสงค์ 2) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ 3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) ประเมินผลการเรียนรู้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba มีลักษณะการพัฒนาหลักสูตรจากหน่วยการเรียน การสอบย่อยๆ ไปสู่การขยายเป็นหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba ระบุว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบ 7 ประการคือ 1) ความต้องการของผู้เรียนและสังคม 2) จุดมุ่งหมาย 3) เลือกเนื้อหาสาระ 4) จัดและรวบรวมเนื้อหาสาระ 5) เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7) ประเมินผลตามวัตถุประสงค์ แนวคิดของ Taba มีจุดเด่น คือ ยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) และประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งจะมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้นการจัดรูปแบบของการเรียนการสอนจะต้องแสดงลำดับขั้นตอนของวิธีการเรียนรู้ด้วย

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander and Lewis

Saylor, Alexander and Lewis (1981, nalu Lunenburg, 2011: 5-7) ลาทาส แนวคิด กระบวนการวางแผนหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตการ ออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต (Goals, Objectives, and Domains) นักพัฒนาหลักสูตรจะเริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน จากนั้นจึงกำหนดเป็น วัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลักของการศึกษา Saylor, Alexander and Lewis ได้ กำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของ บุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ ขอบเขต สำหรับตัดสินใจในกระบวนการออกแบบหลักสูตรโดยพิจารณาจากข้อมูลด้านอื่น ๆ ได้แก่ ธรรมชาติของวิชา รูปแบบของสถาบันทางสังคมที่สัมพันธ์กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เมื่อออกแบบหลักสูตรเสร็จ สัมบูรณ์แล้ว ผู้สอนจะมีบทบาทเกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตร ในช่วงส่วนการเรียนการสอนจะพิจารณา เลือกรูปแบบการสอนที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้เรียนและหลักสูตร จุดเน้นของรูปแบบเหล่านี้จะช่วย เสนอแนะ เกี่ยวจุดประสงค์ของการเรียนรู้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นขั้นสุดท้ายของการวางแผน หลักสูตร มีจุดเน้น 2 ประการ คือ

4.1 การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในแต่ ละส่วนของการจัดโปรแกรมการเรียน

4.2 การประเมินหลักสูตร เป็นการประเมินกระบวนการหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่การ ออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป้าหมายนั้นสถานศึกษาสามารถบรรลุได้รวมทั้ง วัตถุประสงค์และการเรียนการสอนว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพเพียงใด

การพัฒนาหลักสูตรของ Saylor, Alexander and Lewis กำหนดองค์ประกอบของ รูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ ขอบเขต (Goals, Objectives, and Domains) 2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) 3) การนำ หลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) และ 4) การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) มีจุดเด่นคือ เน้นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา การ ออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจากนักวิชาการที่เสนอไว้ พบว่า รูปแบบการ พัฒนาหลักสูตรเป็นทิศทางที่มีความสำคัญและจำเป็นเพื่อการพัฒนาหลักสูตร สำหรับการพัฒนา

หลักสูตร เพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนระดับประถมศึกษา ได้นำแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ที่เริ่มต้นจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมือง และการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง การพัฒนายุทธวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาพิพัฒน์นิยมและปฏิรูปนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม และกลุ่มมนุษยนิยม และพื้นฐานทางสังคมมาสำหรับใช้เป็นแนวในการกำหนดเนื้อหา กิจกรรม ที่เน้นการมีส่วนร่วม และวิธีการสอนเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษาครูประถมศึกษา ซึ่งข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ทั้งนี้องค์ประกอบหลักสูตรเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ความเป็นมา 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) ระยะเวลาการจัดการเรียนการสอน 5) โครงสร้างเนื้อหาและการฝึกปฏิบัติ 6) แนวทางการจัดการเรียนการสอน 7) สื่อการเรียนการสอน และ 8) แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการเขียนโครงสร้างรายวิชา คำอธิบายรายวิชาในสาระวิชาที่สอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

การวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

Elliot (1991: 4) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนหรือแนวคิดในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ว่าหมายถึง การวิจัยของครูที่ใช้กระบวนการของการคิดเชิงสะท้อนในการทบทวนทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการศึกษาไปใช้จริงในโรงเรียน

Hopkins (1994: 49) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ว่าหมายถึง การทำการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูในระหว่างการสอนนั้น ย่อมไม่ใช่การวิจัยในระดับหลักการและทฤษฎี แต่เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งนิยมเรียกในความหมายใกล้เคียงกันว่า การวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยในห้องเรียน (Classroom Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research, CAR) การวิจัยของครู (Teacher Research, Teacher-based Research)

สุวิมล ว่องวานิช. (2547: 11) ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ สรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ไปปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพิ่มการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2547: 3) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ เป็นกระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ทั้งในห้องเรียนหรือ นอกห้องเรียน โดยครูผู้สอนจะกำหนดวิธีการอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เมื่อนำผลที่ได้ไปทดลองปฏิบัติการ ต้องมีการประเมินผลแล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนา จนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน โดยครูผู้สอนดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน ซึ่งนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมีความสัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วนำผลวิจัยที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนหรือใช้ในการแก้ปัญหการเรียนการสอนของตน อีกทั้งอาจเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช, (2547: 11-16) กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้ นักวิจัยในชั้นเรียนและนักวิจัยวิชาการ ต่างแสวงหาความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเหมือนกัน มีการเก็บข้อมูลเหมือนกัน แต่นักวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นผู้สังเกต มุ่งเน้นการหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน โดยไม่ได้วางเป้าหมายไว้ว่า จะทำวิจัยเพื่อสร้างข้อความรู้หรือเผยแพร่ได้เช่นกัน ข้อดีของการวิจัยในชั้นเรียน จัดทำได้ง่าย รู้ผลเร็ว และสามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการและทันเหตุการณ์

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2547 : 16) ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัยในชั้นเรียน เกิดขึ้นเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู แล้วครูเกิดความคิด ความต้องการ หรือมีความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ที่จะหาทางแก้ไขปัญหาหรือช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือพัฒนาจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่แท้จริงของการวิจัย ครูเป็นสำคัญเพราะปัญหาการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนตลอดเวลา ถ้าหากครูผู้สอน ไม่สนใจต่อปัญหาการเรียนรู้เหล่านั้น ก็จะไม่เกิดการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียนก็จะไม่เกิดขึ้น

2. ขอบเขตการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน มีขอบเขตที่แคบและเฉพาะเจาะจงในประเด็นดังนี้

- 2.1 ปัญหาวิจัย เป็นคำถามหรือโจทย์ที่ครูกำหนดขึ้น เพื่อต้องการหาคำตอบ เป็นปัญหาที่ไม่กว้างเกินไป แต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 ประชากร คือ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งครูนักวิจัยต้องการศึกษา อาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม รายห้องหรือหลายห้อง

3. ลักษณะขอบข่ายของการวิจัย ประกอบด้วยขอบข่าย 2 ลักษณะ คือ

3.1 การวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือสภาพการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเพื่อรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เรียน สภาพการณ์ เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การวิจัยลักษณะนี้เป็นการวิจัยเพื่อการอธิบาย (Exploratory Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

3.2 การวิจัยที่มุ่งปฏิบัติการเพื่อปรับเปลี่ยนและแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพหรือพัฒนาการสอนของครูให้มีคุณภาพ

4. การนำผลการวิจัยไปใช้ การวิจัยในชั้นเรียนมิได้มีจุดหมายที่จะนำผลวิจัยไปอ้างอิงถึงประชากรในวงกว้างหรือในชั้นเรียนอื่นๆ แต่มีจุดมุ่งเน้นที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเฉพาะราย เฉพาะกลุ่มหรือห้องที่มีปัญหาการเรียนรู้

5. ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการวิจัยทั้งหมด

6. การดำเนินการวิจัยจะดำเนินไปพร้อมๆ กันกับการเรียนการสอนตามปกติหรือการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการเรียน การสอน และกระบวนการวิจัย

วาร์ เฟิงส์วีสต์ (2546: 3-4) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนพอสรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) อย่างหนึ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้วิจัยขึ้นเองในสถานภาพการณจริง มีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากข้อข้องใจ การเรียนการสอนที่ครูพบ และครูจะลงมือค้นหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง 2) ปัญหาการวิจัยเป็นปัญหาที่เล็กแต่มีความหมายกับการเรียนการสอนโดยตรง 3) เป็นการวิจัยในสภาพการณจริงของห้องเรียน 4) มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน 5) เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในทันทีทันใด เพื่อประสิทธิภาพ 6) เป็นการวิจัยที่ทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติ นั่นคือ ครูผู้สอนทำหน้าที่ของการเรียนการสอนและหน้าที่วิจัยไปพร้อมๆ กัน 7) เป็นการวิจัยที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างการคิดเชิงสะท้อน (Reflective Thinking) และปฏิบัติ (Action) อย่างชัดเจน นั่นคือ มีการวิเคราะห์ ทบทวนทั้งก่อน ระหว่างและหลังการทดลองปฏิบัติ 8) เป็นการวิจัยที่มีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะกับสภาพการเรียนการสอน ใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อน แต่ให้ประโยชน์โดยตรงกับครูผู้สอน

สุภภรณ์ มั่นเกตุวิทย์, 2544: 12) ได้กล่าวถึง ลักษณะการวิจัยในชั้นเรียน พอสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้ดำเนินการวิจัย คือ ครูผู้สอน 2) เริ่มจากปัญหาที่เป็นจริงเกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ 3) กำหนดวัตถุประสงค์ตรงตามปัญหาเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน 4) ใช้นวัตกรรมที่

เกี่ยวข้อง สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน 5) ดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอนปกติ 6) เก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 7) ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สรุปการใช้เฉพาะกลุ่มที่ศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน กระทำด้วยวิธีที่ง่ายแต่ได้ประโยชน์มาก ด้วยเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เมื่อครุณาทฤษฎีหรือหลักการมาทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตัวเอง และเป็นการวิจัยกับประชากรไม่มีกลุ่มตัวอย่าง จึงเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของครู เป็นการวิจัยที่มีความยืดหยุ่น สามารถพัฒนาการเรียนการสอนของครูได้อย่างตรงตามความต้องการ

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2542: 3) ระบุถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย 2) เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ 4) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

พิชิต ฤทธิจรูญ (2543: 11) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ที่มีต่อผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้ 1) ความสำคัญต่อโรงเรียน การนำผลงานวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับของประชาชน 2) ความสำคัญต่อครู การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูทราบผลการจัดการเรียนการสอนแล้วหาทางแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ตลอดจนผลงานการวิจัยเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) ความสำคัญต่อนักเรียน การวิจัยในชั้นเรียนช่วยทำให้ครูรู้ความจริงเกี่ยวกับการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อหาหนทางพัฒนาการเรียนการสอน และพฤติกรรมของนักเรียนให้ดีขึ้น 4) ความสำคัญต่อวิชาชีพ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาการทำงานของครูให้มีมาตรฐานมากขึ้น

คุรุรักษ์ ภิมรัักษ์ (2544: 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ พอสรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครู ไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียน จะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุมีผล สร้างสรรค์และเป็นระบบ อีกทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครูมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว ก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่ง ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียน จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นก็คือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งตัวครูและผู้เรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2547 ;14-15) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปลงได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ มีทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ และการตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง โดยมีความสำคัญต่อโรงเรียน ในการช่วยให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีความสำคัญต่อครู ในการช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสำคัญต่อนักเรียน ช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนและพฤติกรรมของนักเรียนดีขึ้น และมีความสำคัญต่อวิชาชีพ เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาการทำงานของครู

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และครู เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วม นำไปสู่การพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2547: 25)

ศุภรักษ์ ภิมรักษ์, (2544: 7) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปลงได้ดังนี้ 1) ช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ 2) ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ 4) ช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม โดยมีผลการวิจัยรองรับ 5) ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขปัญหา และพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพ

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์, (2544: 6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ 1) ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน 2) ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี 3) ปรับเปลี่ยนบทบาทครูใหม่ 4) เสริมพลังอำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน 5) ทำให้ได้รู้ถึงวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 6) กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ 7) กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ 8) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ 9) ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู 10) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับ 11) ช่วยให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียน 12) ทำให้ครูสามารถเป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2546: 23) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปลงได้ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียน

การสอนโดยการวิจัย 2) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติทำให้อาชีพครูกลายเป็นวิชาชีพ 4) ทำให้การเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เกิดผลดีต่อนักเรียน 5) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา โดยทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในการค้นพบร่วมกัน

การวิจัยในชั้นเรียน มีประโยชน์ต่อโรงเรียน ต่อตัวครูและต่อตัวนักเรียน ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้อาชีพครูกลายเป็นวิชาชีพชั้นสูง การเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เกิดผลดีต่อนักเรียน

สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียนในชั้นเรียน

ดังนั้น ครูต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพเพื่อปรับตัวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จากการที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ หมายถึง การพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและมีทักษะในการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายความหมาย ดังนี้

นุชนาด ชุมแก้ว (2550: 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยการพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ ผลที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร และสถานศึกษา

ปรัชญา ฤชา (2550: 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พียนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด ทั้งด้านวิธีการอบรมการศึกษา และการพัฒนาเพื่อจูงใจให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข และเปิดโอกาสให้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับมา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สอดคล้องหน้าที่รับผิดชอบของตน ของกลุ่มและขององค์การ ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านวิชาชีพการงาน ตลอดจนวิถีชีวิตส่วนตัว

ศิริรัตน์ พิริยชนาลัย (2553: 138) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะจากการเข้าอบรม ให้ตระหนักถึงความรู้ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะสูงขึ้น

চারঙ্গীকী কংকাস্বসী (2554: 84-85) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ โดยวิธีการฝึกปฏิบัติและการอบรมให้บุคลากรเข้าใจจากหลักสูตรฝึกอบรมและการปฏิบัติ สามารถเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้ก้าวหน้าได้ตามเป้าหมาย

เมกกินสัน (Megginson, 1988: 307) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นความพยายามใดๆ ที่จะให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติ

แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996; 220) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้บุคคลเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการใดๆ เพื่อมุ่งส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และเพื่อปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใดๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าบุคลากรมีประสิทธิภาพย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นงานเดิมหรืองานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่ ตำแหน่งใหม่ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและเหมาะสมก่อน ปัจจุบันทุกหน่วยงานพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) ได้บัญญัติความสำคัญการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารและผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 180-181) ยังกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า มีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุเป็นผล ให้เกิดการพัฒนเปลี่ยนแปลงในองค์การต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์การอันจะเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ เช่น มีการนำระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล ระบบต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ฯลฯ

2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจ และยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์การ

3. กระตุ้นบุคลากรให้เต็มความพร้อมด้านสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์การ ระบบการทำงาน

สมปรารถ แสนแก้ว (2550: 24) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญต่อหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่หน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถแก่บุคลากรให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ดี หน่วยงานก็จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 14-15) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

1. เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงขององค์การ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

2. เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี

3. เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน

4. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ ศักยภาพและประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้า ทั้งส่วนบุคคลและองค์การ

5. เพื่อก่อให้เกิดการสร้าง การเผยแพร่ และการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรมให้เข้ากับยุคสมัย

คมคาย วิมุกตานนท์ (2553: 16-17) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ตามลำดับดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลยิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้อาจสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความประหยัด ความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความคิดผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงมักต้องสอบถาม หรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องตอบคำถามหรือให้ คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการ บริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหาก

สามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

สรุป ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ และเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

กุลธน ธนาพงศธร (2539: 177-179) ได้จำแนกปัญหาและอุปสรรคออกเป็น 5 ประเภท พอสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
2. ปัญหาด้านวิทยากร
3. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา
 - 3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนา
 - 3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติกันมา
 - 3.4 บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนคนได้
4. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
5. ปัญหาด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างานของผู้รับการพัฒนาบุคลากร จากปัญหาดังกล่าวทำให้เป็นอุปสรรคหรือปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็ความขัดแย้งระหว่างครูด้วยกัน ขาดประสิทธิภาพ ไม่พอใจทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสม จึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้มีคุณภาพมากขึ้น

นอกจากนั้น ประทวน สมบูรณ์ (2540: 88) พบปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ 1) ครูในโรงเรียนขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) คณะครูขาดภาคปฏิบัติงานเป็นทีม และขาดการดูแลซึ่งกันและกัน 3) โรงเรียนขาดงบประมาณในการพัฒนาครู เงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุรายการค่าใช้สอยมีไม่เพียงพอ 4) โรงเรียนขาดคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานอย่างเพียงพอ 5) โรงเรียนไม่มีคู่มือใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

บุญเรือง พรหมสิทธิ์ (2540: 84-85) กล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) โรงเรียนไม่ได้ใช้ข้อมูลความต้องการเป็นแนวทางกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู 2) ครูไม่ให้ความร่วมมือ

ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครู 3) ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนพัฒนา 4) การจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่เป็นตามแผน 5) โรงเรียนไม่ให้การสนับสนุนด้านการเงินในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู 6) โรงเรียนไม่มีการกำกับติดตามผลหลังการพัฒนาครู 7) เครื่องมือในการประเมินผลการพัฒนาครูไม่มีความเหมาะสม

สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 57) พบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) กระบวนการอบรมและพัฒนาครูประจำการ ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าใหม่ๆ 2) ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู 3) ระยะเวลาในการอบรมไม่เหมาะสม 4) ไม่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 5) ครูขาดโอกาสในการอบรมพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) วิธีการคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมไม่ได้พิจารณาความสอดคล้องของสาระที่ฝึกอบรมกับงานในหน้าที่และประโยชน์ที่จะนำมาปรับปรุงในงาน 7) ขาดระบบการตรวจสอบประเมินผลในการอบรมและพัฒนาครูประจำการ 8) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผลการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา

บรรยงค์ โตจินดา (2543: 203) ได้กล่าวไว้ว่า ในสังคมโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและแก้ปัญหาอันจะเกิดขึ้นจากการที่ธุรกิจต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง 3 ระยะ คือ

1. ปัญหาระยะสั้น
 - 1.1 ปัญหาการเก็บรักษาคนไว้ในองค์กร
 - 1.2 ปัญหาการขัดแย้งกันระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายพนักงาน
 - 1.3 ปัญหาการขัดแย้งระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า
 - 1.4 ปัญหาขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่พอใจการทำงาน
 - 1.5 ปัญหาการจัดองค์การไม่เหมาะสม
2. ปัญหาระยะกลางและระยะยาว
 - 2.1 ธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็วจนบุคลากรขยายตัวไม่ทัน
 - 2.2 ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 2.3 ปัญหาเรื่องการฝึกอบรมและวางแผนกับทรัพยากรที่มนุษย์ไม่สอดคล้องกัน
 - 2.4 ปัญหาการมองอนาคตไม่ชัดเจน
 - 2.5 ปัญหาการทำงานเป็นทีมและขาดความจงรักภักดี
 - 2.6 ปัญหาการเตรียมตัวไปสู่สังคมนานาชาติ
3. แนวทางแก้ไข
 - 3.1 ผู้บริหารต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง และจะต้องเข้าใจว่าเป็นมนุษย์ที่ต้องการ

เอาใจใส่

3.2 ธุรกิจอยู่ได้เพราะคุณภาพของคนและความสุขของคน สสำรวจตัวเองอย่างตรงไปตรงมา และปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร โดยใช้มืออาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคนและทิศทางของธุรกิจ

3.4 จัดให้มีฝ่ายวางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์

3.5 ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

สมพร เสรีวัลลภ (2548: 107) กล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ขาดงบประมาณในการดำเนินการและหน่วยงานขาดผู้ชำนาญการในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) ขาดงบประมาณในการดำเนินการและหน่วยงานขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) ขาดงบประมาณในการดำเนินการและบุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง 4) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนาโรงเรียน 5) ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากปัญหาการพัฒนาบุคลากรจากอดีตถึงปัจจุบันสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรนั้น โดยทั่วไปจะมีผลสืบเนื่องมาจากโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดการให้ความร่วมมือของครูในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ขาดการกำกับติดตามประเมินผลหลังจากการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

อรพรรณ พรสีมา (2547 3-4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กรและงานที่ทำ ทั้งด้านนโยบาย ภาระหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะพึงได้รับจากองค์กร
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ
3. เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานได้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคม
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองด้วย
5. เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
6. เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อนันต์ ศรีอำไพ (2549: 205) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อลดความสูญเสียอันจะเกิดจากความรู้อันไม่ถึงการณ์
3. เพื่อลดอุบัติเหตุอันเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กร
4. เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า
5. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่ม ทั้งในด้านการผลิตและการจัดระบบการจัดการ
6. เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจขยายขึ้นหรือทดแทนที่ต้องเปลี่ยน

หน้าที่

ประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร

1. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อลดอุบัติเหตุ หรือความสูญเสียทั้งวัสดุและตัวผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบายของผู้บังคับการ

เคอรี่วัลย์ มูลสาร (2550: 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ มีสมรรถนะในการประสานงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ และลดระยะเวลาการเรียนรู้ งานให้สั้นลง ประหยัดและลดการสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ การเพิ่มโอกาสกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน

สวาท คุณกุลรัตน์ (2550: 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มความสามารถ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มพูนผลผลิตต่อองค์กร

ภิญญาดา เกิดศิลป์ (2552: 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรเป็นคนทันสมัย อยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะทางเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในหน่วยงาน เกิดความสามัคคี และเป็นบุคคลที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาบุคคลในสังคม ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมา สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น คือ มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

2. ช่วยให้เกิดการประหยัด เพราะการพัฒนาบุคลากรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้จักใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ย่อมเป็นการลดการสูญเสียเปล่าที่ไม่จำเป็นหรือลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยลง เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ทั้งด้านการประหยัดเวลาทำงานและค่าใช้จ่ายทุกด้าน

3. ลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง เฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ไม่เสียเวลาทดลองงานเป็นเวลานานๆ นอกจากนี้ยังสามารถลดความเสียหายจากการทดลองงานให้น้อยลง

4. ช่วยแบ่งเบาภาระงานของหัวหน้างานและผู้บริหารระดับต่างๆ ได้ดีมาก เพราะการเข้ารับตำแหน่งงานใหม่จำเป็นต้องสอบถามหัวหน้างานหรือผู้บริหารถึงวิธีการและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานตลอดเวลา หากมีการจัดพัฒนาบุคลากรหรือการจัดอบรม และเป็นแนวทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน เนื่องจากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และชำนาญของแต่ละคนเป็นเกณฑ์พิจารณา ดังนั้น การพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากรจึงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของตนด้วยการใช้ความรู้ที่ได้มาจากการพัฒนาการฝึกอบรมนั้น

6. ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้ทันสมัย เพราะการพัฒนาบุคลากรได้นำความรู้ใหม่ๆ ทั้งด้านแนวความคิด ทฤษฎีและเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การใช้เครื่องมือที่ทันสมัย หลักการบริหาร หรือเทคนิควิธีอื่นๆ เป็นต้น เมื่อบุคลากรเกิดความรู้ใหม่ๆ ย่อมสามารถนำไปปฏิบัติโดยตรงหรือประยุกต์ใช้กับแผนงานของแต่ละคนได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานได้ในที่สุด

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีที่มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ รวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีวิธีพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่านดังจะแยกกล่าวต่อไปนี้

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 192) ได้กล่าวไว้ว่า กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการ และมีวิธีการพัฒนาข้าราชการโดยแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ปฏิบัติสืบเนื่องมาจากอดีต ก่อนที่จะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งราชการ ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งส่วนใหญ่จัดสรรในสาขาที่ขาดแคลน หรือที่จำเป็นต้องศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดต่อผู้ร่วมงาน

1.2 การจัดการศึกษาหรือฝึกอบรมก่อนบรรจุเข้ารับราชการในสาขาวิชาหรือระดับการศึกษาที่สถาบันการศึกษามีได้จัดให้มีการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรในอดีตของส่วนราชการ

2. การพัฒนาบุคลากรในระหว่างรับราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาข้าราชการโดยหน่วยราชการเองหรือการพัฒนาข้าราชการโดยองค์การภายนอก และการพัฒนาข้าราชการโดยสำนักงาน ก.พ. โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดประชุมสัมมนา บรรยายพิเศษ และสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมทางไกล เป็นต้น

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550: 21) กล่าวว่า วิธีดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรถึงกระบวนการที่ผู้บริหารหาวิธีที่จะพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง

ปรัชญา ฤชา (2550: 26-27) สรุปได้ว่า วิธีการที่จะนำมาปรับใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงานเพิ่มเติม 3) การนิเทศภายใน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ 6) การศึกษาต่อ 7) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 8) การโยกย้าย และการหมุนเวียนตำแหน่ง 9) การตั้งเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน 10) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 11) การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร 12) การมอบหมายเอกสารให้ศึกษา 13) การจัดประชุมครูเพื่อปรึกษาหารือ 14) การสอนงาน 15) การให้รักษาการแทน 16) การปฐมนิเทศ 17) การอภิปรายเป็นคณะ 18) การสาธิต 19) การศึกษากรณีตัวอย่าง 20) การศึกษานอกสถานที่

พรพิมล พงษ์ประมุข (ภิญญดา เกิดศิลป์, 2552: 17-18) อ้างอิงจาก พรพิมล พงษ์ประมุข (2544: 14) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่างๆ ไว้ 9 กิจกรรม คือ

1. การปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรบรรจุใหม่ โดยการแจกคู่มือปฏิบัติงานหรือเอกสารว่าด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ การจัดให้บุคลากรบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้คำแนะนำของบุคลากรที่มีประสบการณ์และให้คำแนะนำระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติงานตลอดจนที่พักอาศัย

2. การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การจัดอบรมหรือการประชุมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดสาระสำคัญของการประชุมปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความ

ต้องการของบุคลากร มีการรายงานผลเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและมีการกำกับติดตามให้บุคลากรที่เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการนำเอาความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนการศึกษาต่อ หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และวุฒิการศึกษาให้แก่บุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาต่อที่ชัดเจน ให้ตรงกับสายงานเป็นสำคัญ มีการสำรวจความต้องการศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอ และมีการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเป็นปัจจุบัน

4. การหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในสถาบันฯ อย่าง เป็นธรรมและเหมาะสม โดยมีการอบรม แนะนำและชี้แจงการปฏิบัติงานใหม่ให้แก่บุคลากรก่อน มีการหมุนเวียนตำแหน่ง มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการหมุนเวียนตำแหน่ง และมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่หมุนเวียนไป

5. การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกหัดงานให้แก่บุคลากรโดยมีการพิจารณาบุคลากรที่เข้าร่วมฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและมีการกำหนดสาระสำคัญของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

6. การจัดทัศนศึกษาและดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตรงแก่บุคลากร โดยมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทัศนศึกษาและดูงาน

7. การจัดทำโครงการวิจัย หมายถึง การหาความรู้ ความจริง และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างความรู้ด้านการวิจัยให้แก่บุคลากร มีการส่งเสริมการวิจัยด้านต่างๆ อย่างจริงจัง มีการจัดตั้งกองทุนหรืองบประมาณสนับสนุนการวิจัย มีการรวบรวมผลงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ

8. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การบริการข่าวสารข้อมูลให้กับบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเป็นสมาชิกวารสารวิชาการและเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

9. การสัมมนา เป็นการประชุมอภิปรายที่สำคัญเป็นพิเศษอีกประการหนึ่ง กล่าวคือ การสัมมนาอาจจะช่วยให้ได้ทราบถึงคำตอบที่เป็นไปได้ถึงสถานการณ์ที่ยังไม่มีข้อแก้ไข หรือคำตอบที่แน่นอน

ภิญญดา เกิดศิลป์ (2552: 16) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรอาจทำได้หลากหลายวิธี โดยจะต้องพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ ครูต้องใฝ่รู้และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษาและชุมชน การพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมี คุณธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีคุณภาพ สังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ได้ ดังนั้น เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาครู จึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถในการเป็นครูที่มี

คุณภาพภายใต้บริบทต่างๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และการจะเลือกใช้วิธีอาจจะต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบ เช่น ระยะเวลา งบประมาณ และวิธีการที่ครูต้องการ เป็นต้น จูรารักษ์ โภธินาแค (2553: 14) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็ย่อมมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ วิธีการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อศึกษาเอกสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานการฝึกอบรม การจัดปฐมนิเทศ และการทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งทุกวิธีการมีกระบวนการการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เช่นเดียวกับการดำเนินการในด้านอื่นๆ ส่วนการใช้วิธีการใด รูปแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาในหน่วยงาน ความพร้อมพื้นฐานของบุคลากร ความสามารถของบุคลากร และข้อจำกัดอื่นๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบวิธีการนั้นๆ เป็นแนวทางที่จะเกิดผลต่อบุคลากรและประสิทธิภาพของงานมากที่สุด

สตูป และราฟเฟอร์ตี (Stoop; & Raftery, 1990: 43) กล่าวถึงวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากสถาบันในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยโครงการพัฒนาครูที่หน่วยงานการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาบางประการ
2. การลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยภาคฤดูร้อน หรือลาศึกษาต่อในภาคปกติ
3. การดูงานเป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะหารือกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนของกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความตำราออกเผยแพร่

สรุปได้ว่า การกำหนดกิจกรรมวิธีพัฒนาบุคลากร เป็นการกำหนดวิธีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรอาจจะใช้หลายวิธี ได้แก่ นิเทศภายใน พัฒนาตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการให้เกิดประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับแก้ไข ปี พุทธศักราช 2545 สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดให้มีพระราชบัญญัติสภา

ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดไว้ให้คุรุศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในการกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา คุรุศึกษามีอำนาจหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตน (สุริยา มนตรีภักดิ์, 2550: 39) คุรุศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติงานของคุรุสภา ซึ่งเป็นข้อบังคับ พ.ศ. 2548 ตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติเต็มตามศักยภาพ ความสำเร็จการดำเนินงาน เน้นให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ หาวิธีการพัฒนาแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องไปสู่บุคลากรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2547: 32)

ข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในส่วนของงานบุคลากรหรือผู้ร่วมงานโดยการให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องมีวิธีการแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงานที่เหมาะสมนั่นก็คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้หลากหลาย ดังนี้

แคสเทเทอร์ (Casterter. 1996: 235-259) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ไฮเนแมน (Hineman. 1983: 332-349) ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การระบุความต้องการการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุความต้องการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง กับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และความต้องการนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถแก้ไขโดยให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หลังจากที่ได้ระบุความต้องการการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนมาเป็นการวางแผนบุคลากร ขั้นสุดท้ายจึงเป็นการบูรณาการโครงการต่างๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร สิ่งที่ต้องคำนึง คือ ผู้รับการพัฒนา บุคลากรที่รับผิดชอบ รายการหลักในการพัฒนา ขอบเขต ระยะเวลา ทรัพยากร และอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ขั้นนี้เป็นคัดเลือกและออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรจำแนกได้หลายลักษณะ ได้แก่ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ วัตถุประสงค์ด้านเจตคติ วัตถุประสงค์ด้านทักษะ วัตถุประสงค์ด้านพฤติกรรมการทำงาน และ วัตถุประสงค์ด้านผลที่ได้ขององค์กร ขั้นต่อมาจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร

หลักจากนั้นได้กำหนดเนื้อหาโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นสุดท้ายก็จะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่สุดท้ายกระบวนการพัฒนาบุคลากรก็คือ การประเมินผล ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ระดับ ระดับแรก คือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สอง เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดว่าสนองต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือไม่

ฟิลลิปส์ (Phillips, 1991: 50) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่า ควรจะเริ่มจากประเด็นที่ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการพัฒนาใคร พัฒนาเรื่องอะไร พัฒนาที่ไหน พัฒนาเมื่อใด และพัฒนาอย่างไร ในส่วนของการพัฒนาอย่างไรมัน ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากร กำหนดเป้าหมายของความ ต้องการ จัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ กำหนดยุทธวิธีการประเมินความต้องการพัฒนา เป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาบุคลากร ผลประเมินที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร เตรียมเสนอโครงการพัฒนา กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา พัฒนาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร กำหนดเครื่องมือการประเมินผลโครงการที่ได้พัฒนาขึ้น เลือกวิธีพัฒนาที่เหมาะสม ทดลองโครงการพัฒนา ปฏิบัติตามโครงการพัฒนารวบรวมข้อมูลการปฏิบัติตามโครงการอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลนั้นๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพโครงการปรับปรุงโครงการหลังจากประเมินแล้ว ประเมินการลงทุนโครงการที่ดำเนินไปแล้ว และประเมินผลของการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ นั้น จะต้องมีการประเมินที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปจะแตกต่างกันไปจากการศึกษา เพราะการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรเพื่อเตรียมตัวในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนการพัฒนา นั้นจะต้องพัฒนาคน เพื่อทำงานในหน้าที่ให้เหมาะสมในหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งผู้บริหารจะต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน

บิชอป (Bishop, 1979: 48) ได้ให้แนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความต้องการการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบุคลากรเอง ต้องมีความต้องการการพัฒนา และผู้บริหารต้องหาทางกระตุ้นให้บุคลากรสนใจจะพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อได้ความต้องการของบุคลากรโดยรวม

3. การพัฒนา เป็นขั้นตอนแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง ตามความต้องการของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน หรือการทำงาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย และการเผยแพร่ข่าวสาร

4. ความเป็นไปได้ ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษา โดยการวินิจฉัยศึกษาทดลอง (Pilot study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ นำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้โดยตนเอง และขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล เป็นการประเมินผลของโครงการที่ทำว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์และควรประเมินทุกระยะ เพื่อแก้ข้อบกพร่อง

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542: 17) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยวิธีการ พัฒนาบุคลากร จากการศึกษาค้นคว้าขององค์การ ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษานโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมว่า มีส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

คณินิจ กองผาพา (2543: 19-20) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาปัญหา และสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา 2) กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา 3) วางแผนการพัฒนา 4) ดำเนินการพัฒนา 5) ประเมินผลการพัฒนา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 55) ได้ให้แนวทางการปฏิบัติของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา 2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา 3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร 4) ติดตามประเมินการพัฒนา 5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินกิจกรรมวิธีการต่างๆ ในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหลายฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานอย่างมีแบบแผนและมีลำดับขั้นตอน จากการศึกษา สังเคราะห์เอกสารของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวคิดของ แอสเซทเทอร์ (Casteter, 1996: 236-258) ที่ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหน่วยงานทางการศึกษามากที่สุด ผู้วิจัยจึงใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans)
3. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personnel Development Program) โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นดังนี้

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความหมาย

เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีพื้นความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องศึกษาและพิจารณาก่อนว่า มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้ความหมายของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

วิโรจน์ นาคก้อน (2550: 38) ให้ความหมายว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสำรวจหาความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้วยการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบใหม่ๆ มีความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติ ทำให้มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สวาท สกุรัตน์ (2550: 26) สรุปไว้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นการศึกษวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล ความจำเป็นในการพัฒนาของกลุ่ม และความจำเป็นในการพัฒนาขององค์กร

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 19) กล่าวไว้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คือ สภาพปัญหาและความคาดหวังสภาพการทำงานขององค์กรที่มีความแตกต่าง ชัดแย้งในระดับและเรื่องต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งสามารถแก้ไขความขัดแย้ง หรือช่วยให้ช่องว่างของปัญหาน้อยลงไปได้ ด้วยกระบวนการพัฒนา

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552: 25) กล่าวว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานซึ่งจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

เจอร์ม (Jerome. 1987: 13) ให้ความหมายว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ หรือทัศนคติซึ่งเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป โดยทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

แซนทร็อก (Santrok, 1997: 11) ให้ความหมายว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความต้องการของคนที่พัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต การมีมุมมองในรูปแบบต่างๆ การมีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่หลากหลาย การเพิ่มความชำนาญ การคำนึงถึงอดีต การฝึกหัด และการปรับตัวในบริษัทที่ตนเองอาศัยอยู่

สรุปได้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มีการวิเคราะห์พิจารณาความต้องการของบุคลากร ความแตกต่างและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากร โดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร การหาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร

ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

อุทัย ธรรมเตโช (2531: 242) ได้แบ่งประเภทของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง มีลักษณะเป็นปัญหาชัดเจนและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดแจ้งในปัจจุบัน
2. ความจำเป็นที่คาดว่าจะมีในอนาคต เช่น เมื่อนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาในหน่วยงาน
3. ความจำเป็นที่จะต้องอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคคลและหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ชาญชัย ลวิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2521: 70-71) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องพัฒนามี 2 ประการ

1. ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้งด้วยตัวมันเอง เช่น เมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่เมื่อมีการโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ เมื่อมีการนำเครื่องจักรกลชนิดใหม่มาใช้ เมื่อการขยายงานชนิดใหม่ออกมา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือวิธีการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นที่ปรากฏขึ้นโดยชัดแจ้ง ไม่จำเป็นจะต้องหา สามารถจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมได้เลย โดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาตามโครงการ

2. ความจำเป็นที่ไม่ปรากฏโดยชัดแจ้งด้วยตัวของมันเองหากแต่มีสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยอื่นๆ เชื่อมโยงก่อให้เกิดปัญหาเหล่านั้น เช่น ความด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากรตกต่ำ ความล่าช้า สิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในการปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักมีปัจจัยอื่นๆ ที่เชื่อมโยงอยู่ไม่น้อย จำเป็นจะต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาเสียก่อน เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงแน่ชัดว่า ปัญหาที่แท้จริงคืออะไร มีปัจจัยอะไรบ้างเข้ามาผูกพันอยู่กับปัญหานั้นจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรจึงจะถูกจุด

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น สภาพการทำงานในหน่วยงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้ทราบถึงความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 469) ได้กล่าวถึงความต้องการการพัฒนาบุคลากรสามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถ และฝีมือในการทำงานซึ่งปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะต่างๆ ไปแต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่
3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ในลักษณะต่างๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงาน

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นหน้าที่อันจำเป็นของผู้บริหารที่จะต้องค้นหาสาเหตุต่างๆ โดยวิธีการดังนี้

1. การสังเกต (Observation) คือ การสังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงานโดยกระทำในขณะที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม และเห็นสภาพที่แท้จริงของงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา
2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการพิจารณาภาระหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน ซึ่งอาจรวมทั้งการวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานด้วย
3. การจัดวางมาตรฐานการทำงาน (Setting standard of performance) คือ การพิจารณาผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือผลงานขององค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย หรือถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
4. ประเมินผลการทำงาน (Evaluation performance) คือ การพิจารณา หน้าที่ ภารกิจ คุณภาพของงาน การวัดค่าผลของการปฏิบัติงานถูกต้องได้ผลเป็นที่พอใจตามมาตรฐานที่ ตั้งไว้หรือไม่
5. สสำรวจความต้องการ (Survey) เป็นการรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานต่างๆ เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2539: 44-45) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทำได้โดย

1. ใช้การวิเคราะห์องค์การ โดยศึกษาวิเคราะห์เป้าหมายทิศทางและนโยบายของรัฐบาลของกระทรวงและองค์การ รวมถึงสภาพการณ์ สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อจะได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ ขณะเดียวกันก็จะสามารถระบุ

ได้ชัดเจนว่า ภายในองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมในเรื่องใด ที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ใช้การวิเคราะห์งาน โดยศึกษาวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์แต่ละงานในองค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีภารกิจและกิจกรรมอะไรบ้าง มีมาตรฐานอย่างไร และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอย่างไรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. วิเคราะห์รายบุคคล โดยศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติด้านต่างๆ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน แล้วเปรียบเทียบกับงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของงาน และมาตรฐานงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตว่า มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจาก ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานหรือไม่ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดในปัจจุบัน และอนาคตหรือไม่

วุฒิพงษ์ ยศศาสโรดม (2546: 9) กล่าวว่า กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น คือ ชุดของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ เพื่อระบุปัญหาหรือประเด็นต่างๆ ในสถานที่ทำงาน และพิจารณาว่าการฝึกอบรมจะเป็นการดำเนินการที่เหมาะสมหรือไม่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมักจะเป็นขั้นตอนแรกๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของสมรรถภาพขององค์การและบุคลากร ระหว่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับที่ต้องการจะเป็น

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 22) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นการใช้วิธีการต่างๆ ในการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มีการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบมาทำการวิเคราะห์ในการทราบปัญหาและความต้องการขององค์กรและหรือของงาน และ/หรือของบุคลากร เช่น ในการสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดตามต้องการจำเป็นให้สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากร

แคสเททเทอร์ (Casterter. 1996: 236-258) ได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ลักษณะ โดยสรุปดังนี้

1. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงความมีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่ง การพัฒนาตนเองและอาชีพ และความปลอดภัยในตำแหน่ง

2. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม

3. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นความต้องการพัฒนาในระบบรวมทั้งหมด

จากแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาจะเห็นว่า ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรก่อนว่า มีความจำเป็น

จะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่เพียงใด ซึ่งในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์รายบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์หาความจำเป็นแล้วสามารถนำมากำหนดเป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรได้ สรุปได้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาความต้องการของบุคลากร ความแตกต่างและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากรโดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร หาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวางแผนพัฒนาบุคลากร

ความหมาย

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งองค์การควรจะมีการวางแผน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร จะขึ้นอยู่กับแผน ผู้เชี่ยวชาญได้ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2547: 227) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การตัดสินใจไว้ล่วงหน้าว่าในอนาคตจะทำอะไร จะมีวิธีดำเนินการอย่างไร และใครจะเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการนำความรู้ทางนโยบายและแผนมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตยาพร เสมอใจ (2547: 60) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น โดยพัฒนาลำดับในการดำเนินงานและจัดสรรทรัพยากร เพื่อรวบรวมและประสานงานกับกิจกรรมต่างๆ ให้ส่งเสริมและมุ่งสู่เป้าหมาย โดยต้องคำนึงถึงว่าใครจะทำอะไร ทำอย่างไร และทำเมื่อใด

สวาท คูสกุลรัตน์ (2550: 33) สรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เจาะจง กำหนดผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และวิธีการ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ นาคก้อน (2550: 39) กล่าวไว้ว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การตัดสินใจกำหนดทางเลือกในการที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และการติดตามประเมินผลไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552: 26) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนด หรือการเตรียมการพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดระยะเวลา งบประมาณ สถานที่ในการดำเนินการ รวมทั้งมีระบบวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การวางแผนเป็นการกำหนดวิธีการ กิจกรรมและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ประโยชน์ของการวางแผน

การวางแผนที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และอิติรัตน์ วิศาลเวทย์ (2537: 15-16, อ้างถึงใน สุรียา มนตรี ภัคดี ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การวางแผนจะมีประโยชน์ต่อองค์การ คือ 1) ให้ทิศทางในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นจะต้องมีทิศทาง 2) ให้ภาพรวมแผนที่สมบูรณ์จะครอบคลุมภารกิจทั้งหลายทั้งปวงขององค์การ 3) เป็นเครื่องมือของการสื่อสารและประสานงาน 4) เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมและติดตามผล 5) เป็นมรรควิธีแห่งการทำงานร่วมกัน 6) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร

สรุปได้ว่า การวางแผนที่ดีจะมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน

กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน

สุรียา มนตรี ภัคดี (2550: 45-47) การวางแผนการพัฒนากุศลกรเป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบ กิจกรรมต่างๆ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะดำเนินการใช้ด้วย โดยการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ควร พิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคนด้วย และจะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนขึ้นไว้ ซึ่งหมายถึง จุดมุ่งหมายของการดำเนินงานที่มีลักษณะชัดเจน ขณะเดียวกันแสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นด้วย 2) รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) การดำเนินการวางแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยพิจารณาถึงคำถามต่างๆ คือ จะต้องทำอะไร จะทำอย่างไร จะให้ใครทำ จะทำที่ไหน และจะทำเมื่อไร 4) การเสนอขออนุมัติดำเนินการตามแผนจากผู้มีอำนาจ

แคสเททเทอร์ (Casterter, 1996: 239-240) ได้กล่าวถึงการเตรียมการหรือการวางแผนพัฒนากุศลกรไว้ว่า 1) ต้องหาสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหรือความจำเป็น 2) ต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะและวัตถุประสงค์ 3) ต้องศึกษาความต้องการหรือสิ่งที่ให้กับผู้รับการพัฒนา 4) ต้องกำหนดปฏิทินปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ 5) ต้องมอบหมายให้กลุ่มคนรับผิดชอบงานตามแผนงาน 6) ต้องหาแหล่งวิชาการที่ต้องใช้ในการพัฒนา 7) ต้องกำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงครั้งต่อไป 8) ต้องสร้างตารางเพื่อควบคุมหรือกำกับกับการปฏิบัติงานตามแผน

นอกจากนั้น แคสเททเทอร์ (Casterter. 1996: 281) ยังได้กำหนดองค์ประกอบในการวางแผนที่เป็นโครงสร้างที่ชัดเจน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์การในการพัฒนากุศลกร 2) การกำหนดความต้องการ (Determine Needs) ทั้งขององค์การและบุคลากร 3) การ

กำหนดวัตถุประสงค์ (Refine Objectives) ขององค์การการพัฒนาบุคลากร 4) การกำหนดบทบาท (Establish Roles) ของผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทาง รวมถึงระยะเวลา ขั้นตอนต่างๆ ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จะทำอะไร ทำอย่างไร การกำหนดทิศทางไว้ในแผนการพัฒนาของหน่วยงาน พร้อมทั้งการกำหนดผู้รับผิดชอบถึงการจัดหางบประมาณและอุปกรณ์ตามความต้องการ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

ความหมาย

เมื่อหน่วยงานได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการรวบรวมเอากิจกรรมต่างๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้และให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีนักการศึกษาให้นิยามการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติไว้มากมาย ดังนี้

วิโรจน์ นาคก้อน (2550: 41) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติอย่างจริงจังด้วยวิธีการและระยะเวลาที่เหมาะสม ตามแนวทางที่กำหนดไว้ มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างจริงจังให้โอกาส บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552: 27) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรโดยมีระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุป การดำเนินการตามแผน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ตามระยะเวลาหรือปฏิทินที่กำหนด

การนำแผนงานไปปฏิบัติ

สุเทพ บุญเติม (2534: 32) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน การลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อจะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรมช่วยระยะเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ กระบวนการประเมินค่าในแต่ละหน่วยงานที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ผล ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ที่อาจเลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากรจึงสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนั้น การดำเนินการเลือกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จะได้ประโยชน์มากขึ้น ถ้ากิจกรรมนั้นจัดได้ตามความต้องการของบุคลากรเมื่อบุคลากรมีจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องในการทำงาน ในด้านใดก็ควร

ได้รับการพัฒนา หรือข้อบกพร่องของบุคลากรในการทำงาน อาจารย์รวมเป็นประเด็น สำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ทักษะในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การขาดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. ความรู้ทั่วไป หมายถึง ความรู้ในสาขาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพของตน แต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบเพื่อช่วยให้การทำงานในสายอาชีพของตนดำเนินไปด้วยดี เช่น ความรู้ในเรื่องภาษา

3. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมที่สำคัญๆ เช่น การขาดความรับผิดชอบ การขาดภาวะผู้นำ บุคลิกภาพไม่เหมาะสม ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง และมีความเชื่อถือหรือยึดถือในสิ่งผิดๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2539: 62-68) กล่าวถึงการนำแผนปฏิบัติการหรือโครงการไปปฏิบัติว่า โครงการเป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นรองรับแผนกลยุทธ์หรือแผนเชิงนโยบาย เพื่อให้แผนดังกล่าวได้รับการนำไปปฏิบัติ หากไม่มีโครงการที่เหมาะสมและไม่ได้รองรับแล้ว แผนกลยุทธ์หรือแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นอย่างสวยงามก็อาจจะทำให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของโครงการในลักษณะดังกล่าวจะไม่บังเกิดผลขึ้นได้อย่างแท้จริงเช่นกัน หากโครงการนั้นยังคงปรากฏเป็นตัวอักษรในเอกสารการวางแผน โดยไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง และการดำเนินการตามโครงการให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งงานขององค์การออกเป็นส่วนๆ โดยแต่ละส่วนยังมีความสัมพันธ์ต่อกันอยู่ เพื่อให้กำหนดได้ว่าจะให้ใครทำหน้าที่อะไร มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

2. การอำนวยการ หมายถึง การสั่งการ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นกิจกรรมหรือปัจจัยต่างๆ ที่จะเป็นตัวกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การควบคุมในการนำโครงการไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะให้การปฏิบัติตามโครงการที่กำหนดไว้ประสบผลสำเร็จ โดยการประเมินค่าของงานที่ปฏิบัติและหาวิธีปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้

ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996: 253-254) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาเป็นวิธีที่ทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบผลสำเร็จ องค์การและบุคคลจะเป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ การออกแบบโครงการพัฒนาบุคคลที่จะทำให้เกิดแนวคิด เทคนิคและทักษะระหว่างบุคคล แต่บรรยากาศขององค์การไม่นำพาให้เกิดการปรับปรุง พฤติกรรมแผนงานก็ล้มเหลว โครงการและกิจกรรมในระบบการศึกษาจะขึ้นอยู่กับแผนงานพัฒนา ซึ่งจะควบคุม กำกับและประเมินให้อยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แผนการพัฒนาเป็นการจัด

ระเบียบของกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมเป็นแผนเดียว เพื่อวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงในความสอดคล้องกับนโยบายและงบประมาณ เป็นการแสดงว่าการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจงและจะจัดการต่อหน่วยงานของระบบการศึกษาอย่างไร การคัดเลือกจุดมุ่งหมายของกิจกรรมช่วงเวลาของแต่ละโครงการหลายๆโครงการ ความยุ่งยากของบุคลากรจะใช้จ่ายเงินอย่างไร ความต้องการทางกายภาพ ขั้นตอนการประเมินและความจำเป็นของโครงสร้างของหน่วยงานในการที่จะใส่แผนงาน (Program) เข้าไปให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง Bishop ได้ให้แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในส่วนของการพัฒนาบุคคลมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การบริหารและนโยบายที่สนับสนุนจะต้องแน่ชัด 2) เหตุผลและวัตถุประสงค์จะต้องชัดเจน 3) ทีมงานของการพัฒนาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติและรายละเอียดต่างๆ ของแผนพัฒนาเป็นอย่างดี 4) อุปกรณ์ที่จะใช้ในการพัฒนาจะต้องมีคุณภาพ มีจำนวนพอเพียง และมีการประสานงานการใช้เป็นอย่างดี 5) ความเชื่อมั่นและความเหมาะสมของวิทยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ดีนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ 6) แผนที่มีเหตุมีผลจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น 7) ความเป็นผู้นำและเป็นผู้มีความรับผิดชอบในกฎระเบียบของผู้ดำเนินการพัฒนาจำต้องทำให้ชัดเจน 8) การสื่อสารทั้งสองทางจะต้องเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการและโครงการ 9) การสนับสนุนและการปรับปรุง จะต้องมีความเด่นชัดในเนื้อหาทั้งหมดของระบบ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากร เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้โอกาสครูได้เลือกวิถีกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ พฤติกรรมในการปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การประชุม การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้น ดังนั้น ในการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการตามแผนงานและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความหมาย

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ผล ได้มาตรฐาน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลนั้นควรจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ในการประเมินผลจะต้องจัดให้มีมาตรฐาน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน เพราะถ้าไม่กำหนดมาตรฐานขึ้นแล้ว ก็จะไม่สามารถทราบได้ว่า ผลที่ได้รับจากการพัฒนานั้นเป็นอย่างไร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 486-487) ให้ความคิดเห็นว่า วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความนิยมมาก มี 4 วิธี คือ

1. การวัดผลก่อน-หลัง การวัดผลในตอนแรก (Pre-test) กับวัดผลตอนสุดท้าย (Post-test) แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ก็จะทราบความแตกต่างของผู้เข้ารับการพัฒนาน่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพียงใดหรือไม่

2. การจัดตั้งมาตรฐานในการทำงาน เพื่อประเมินผลดูว่าหลังจากได้เข้ารับการพัฒนาแล้ว มีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่ เมื่อบุคคลได้เข้ารับการพัฒนาแล้ว นำผลการทำงานไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานในการทำงานที่ตั้งไว้ ก็จะทราบว่าผลงานได้เพิ่มขึ้นหรือไม่

3. การสังเกตจากการทำงานที่กำหนดเป็นมาตรฐาน วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะ ของงานที่จะสังเกตเป็นมาตรฐานขึ้น แล้วให้คะแนนในการทำงานได้ หรืออาจสังเกตจากปริมาณผลผลิต ก็ได้ จากนั้นจึงนำเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อใช้เปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน

4. การกำหนดมาตรฐานในการทำงานโดยการสังเกต วิธีการนี้มีลักษณะคล้ายวิธีที่ 3 แตกต่างกันแต่ว่างานที่สังเกตนั้นเป็นงานรวมมิได้แยกออกมากำหนดไว้เพื่อการสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ ส่วนวิธีการสังเกตก็ดำเนินการทำนองเดียวกันกับวิธีที่ 3

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536: 125-127) ให้แนวทางวิธีการประเมินผลการพัฒนาไว้ว่า จะต้องใช้วิธีการที่ตั้งบนรากฐานของการวัดผลที่ดีเชื่อถือได้ หรือสามารถวัดได้ทั้งคุณภาพและเชิงปริมาณ การ วัด เป็นติดตามผลหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้นลง โดยปกติแล้ววิธีการประเมินผล มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินผลปฏิบัติการผู้เข้ารับการพัฒนา ต่อการจัดการฝึกอบรมพัฒนารั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาคิดว่า สามารถนำไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมพอใจกับสื่อที่รับเพียงใด บรรยากาศในการอบรมวิทยากรเหมาะสมเพียงใด และสถานที่ในการอบรมจัดได้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งการอำนวยความสะดวกอื่นๆ เป็นต้น

2. ประเมินการเรียนรู้ เพื่อวัดการเรียนรู้และมีความเข้าใจ รวมทั้งทักษะในการรับการ พัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นเพียงไร

3. ประเมินพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม การประเมินผลเพื่อใช้เป็นตัว จัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติ ซึ่งแนวทางในการประเมิน มีดังนี้

3.1 การประเมินโดยมีระบบก่อนเข้ารับการพัฒนาและหลังการพัฒนา โดย พฤติกรรมการทำงาน การเรียนรู้ระบบงาน ความเข้าใจในการทำงานทั้งก่อนและหลัง เพื่อมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.2 การประเมินโดยให้บุคคลหลายฝ่ายประเมินความสามารถในการ ปฏิบัติงาน การประเมินต้องหาข้อมูลหลายๆ ฝ่าย เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และประเมินกันเองหรือ ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ดูการเปลี่ยนแปลงจากการได้รับการอบรมพัฒนา

4. ประเมินโดยการนำเอาเครื่องมือทางสถิติมาเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานทั้งก่อนและหลังการพัฒนาเพื่อความสัมพันธ์ของข้อมูลว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

บางครั้งการประเมินผลหลังการฝึกอบรมระยะหนึ่งอาจจะทำได้ยาก เพราะมีตัวแปรในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานหลายด้าน เช่น ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกองค์การที่มากกระทบต่อองค์การและการปฏิบัติงานของบุคลากรและความรู้สึก ทักษะที่มีต่อองค์การ ความพอใจหรือไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกที่ส่งผลต่อการทำงาน ผลของงานจึงมิใช่เกิดจากการอบรมด้านเดียว

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 32) กล่าวว่า วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสามารถจำแนกเป็นกลุ่มโดยเน้นในการวัดผล เน้นความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติจริงกับวัตถุประสงค์ เน้นการตัดสินใจ และเน้นผลที่ได้ โดยมีการวัดผลตัวแปร 4 ตัว คือ ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้พฤติกรรมและผลทางสถิติของการฝึกอบรม ซึ่งสามารถวัดโดย 1) การทดสอบข้อเขียน สัมภาษณ์หรือทดลองปฏิบัติงาน 2) การสังเกตประสิทธิภาพการทำงาน หรือผลงานหลัง อบรมไปแล้ว 3) การรายงานจากผู้บังคับบัญชาของผู้รับการอบรม และ 4) การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เข้ารับการอบรมและไม่ได้เข้ารับการอบรม

แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996: 256) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ว่า 1) การให้คำจำกัดความของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 2) การเลือกโดยคำนึงถึงความพึงพอใจ 3) การออกแบบแนะนำระเบียบวิธีปฏิบัติ

นอกจากสิ่งที่ต้องคำนึงถึงแล้ว การประเมินผลนั้นจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ต้องดูจาก

1. ผลกระทบของผู้มีส่วนร่วม โดยดูว่ามีการดำเนินการอย่างไรเพื่อที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้มีส่วนร่วม
2. ผลกระทบของตำแหน่งงาน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนร่วมว่าได้ปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ได้รับหรือไม่
3. ผลกระทบขององค์การ โดยดูว่าใช้วิธีการอะไรและมีขอบเขตของการพัฒนาแค่ไหนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาที่มีความสำคัญจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การประเมินผลก่อนการปฏิบัติตามแผน ระหว่างการปฏิบัติงานตามแผน และเมื่อเสร็จสิ้นแผน และหลังจากที่บุคลากรกลับไปปฏิบัติงาน

กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนในการดำเนินงานพัฒนา กำลังคนตามขั้นตอน ได้แก่ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร การนำแผนพัฒนา

บุคลากรไปปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงหลักการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่พัฒนาไปข้างหน้า อย่างยั่งยืนและเป็นสากล

สรุปได้ว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ หมายถึง การพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและมีทักษะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

1. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุข ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน

2. ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการเขียนโครงสร้างรายวิชา คำอธิบายรายวิชา ในสาระวิชาที่สอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

3. การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียนในชั้นเรียน

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

“การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน” รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติแนวคิดสำคัญไว้ในมาตรา 54 วรรคสอง กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ กอปรกับ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้ระบุถึงการมีส่วนร่วมไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ 1) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา ในทุกระดับ ทุกประเภท โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา และ 2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้ให้ความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยรวมของประเทศ โดยมีประเด็นปฏิรูปที่สำคัญ คือ การสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนเพื่อการจัดการศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2563)

การมีส่วนร่วมเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคสมัยอีกด้วย อาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ ในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่มี ประสิทธิภาพ เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษา (ทำนอง ภูเกิตพิมพ์, 2551: 3) การมีส่วนร่วมจึงเป็น การเปิดโอกาส และส่งเสริมให้บุคคล ประชาชน ชุมชนกลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งทางตรงหรือ ทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและชุมชน ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (เมตต์ เมตต์ การุณจิตต์. 2553; พชรภรณ์ สิงห์สุรี. 2558)

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของไทย เริ่มมาจากแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2563) ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะทำให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยปรากฏแนวคิดในมาตรา 8 (2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัด การศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ รวมทั้งมาตรา 29 ได้กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จัก เลือกระบบภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐาน 6 ประการ คือ 1) หลักการ กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน โดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่ การศึกษาไปยังสถานศึกษา 2) หลักการบริหารตนเองโดยให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วย ตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารในรูปขององค์คณะบุคคล 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดย ผู้เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมทำ 4) หลักการภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและ อำนวยความสะดวก 5) หลักการพัฒนาทั้งระบบเป็นการปรับทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรโดยการ เปลี่ยนแปลงที่ระบบทั้งหมด และ 6) หลักการความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้โดยโรงเรียนต้องพร้อมให้มี การตรวจสอบเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (ประจวบ หนู เลียง เค้น ชะเนติย์ และนวลพรรณ วรณสุธี. 2558)

การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้แก่ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริม หรือสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยรัฐมีการกระจายอำนาจ (decentralization) ให้กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงาน จังหวัดเป็นผู้จัดการศึกษา อาจดำเนินการในรูปแบบต่างๆ เช่น คณะบุคคล กลุ่ม มูลนิธิ สมาคม สภา และสมัชชาที่มีองค์ประกอบของบุคคลที่มาจากทุกภาคส่วน มีอิสระและอำนาจในการกำหนดและตัดสินใจ ร่วมออกแบบ การพัฒนาการศึกษา สนับสนุน ตลอดจนตรวจสอบการใช้ทรัพยากรการศึกษา และร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมมีผลประโยชน์ การทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจ กระทำในช่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งกระทำการงานต่างๆ ด้วยความรู้สึกร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ และรับผิดชอบ (ปกรณัม ปรียากร. 2530; นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527) การมีส่วนร่วมในลักษณะเช่นนี้ เอกชัย กีสุขพันธ์ (2538) เรียกว่า “รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันกัน” (involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Gustavo (1992) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เมื่อมีการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นจะเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของภาคประชาชน เริ่มมาตั้งแต่การรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาหรือต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาของพื้นที่ ตัวอย่างของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ประสบความสำเร็จ คือ การดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2562) ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มบุคคล ชุมชนรวมตัวกัน ในชื่อ “จังหวัดปฏิรูปการเรียนรู้” จำนวน 15 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ น่าน แม่ฮ่องสอน ลำปาง สุโขทัย กาญจนบุรี ชลบุรี ตราด พระนครศรีอยุธยา นครราชสีมา สุรินทร์ อำนาจเจริญ ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และยะลา โดยทุกจังหวัดเกิดกลไก ความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่มาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกำหนดวาระสำคัญที่คนในจังหวัดเห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญ มีการตั้งเป้าหมาย และจัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ในหลายพื้นที่ที่ดำเนินการมีประเด็นหรือปัญหาที่ประชาชนแต่ละพื้นที่ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนา การจัดการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน เช่น จังหวัดเชียงใหม่แก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายการศึกษาของโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลที่มีความยากลำบาก จังหวัดสุรินทร์แก้ไขปัญหาเด็กออกกลางคันหรือเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษา จังหวัดภูเก็ตพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสู่โลกของการมีงานทำและการพัฒนาคุณธรรม สำนึกรักถิ่นเกิด สื่อสารได้หลายภาษา จังหวัดสุโขทัยแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายในการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาทั้งหมดนี้ล้วนเกิดจากการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2557) กล่าวว่า การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ยึดแนวคิดกว่า เป็น การจัดการศึกษาเพื่อสุขภาวะคนไทยที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง (ผู้เรียนเป็นสำคัญ) ด้วยการมีส่วนร่วมและ

บูรณาการทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกันบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ให้เกิดความเข้มแข็งจากฐานราก ด้วยความร่วมมือขององค์กรในชุมชน ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชม ที่ให้อิสระความยืดหยุ่นและความคล่องตัวกับผู้จัดการศึกษา บนความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสังคมไทย และพบว่าวิธีการมีส่วนร่วม 8 ประการ คือ การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชม ดังนี้

1. การร่วมคิด ก่อนการดำเนินโครงการทุกองค์การที่ร่วมโครงการ ได้แก่โรงเรียน วัด ชุมชน แหล่งเรียนรู้ มีการจัดทำประชาคม และระดมความเห็นจากองค์กร หน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนในชุมชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความต้องการทางการศึกษาในชุมชนของโรงเรียน จากนั้นมีการวางแผนร่วมกัน

2. การร่วมวางแผน หลังจากการรับฟังความคิดเห็นจากองค์กร หน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนในชุมชนแล้ว คณะทำงานโครงการฯของโรงเรียน วัด ชุมชน แหล่งเรียนรู้ ได้มีการวางแผนการดำเนินโครงการ โดยเรียงลำดับความสำคัญของโครงการตามความต้องการของประชาชนฯ และนำเสนอคณะทำงานโครงการระดับจังหวัด ที่ปรึกษาวิชาการโครงการ และฝ่ายบริหารจัดการโครงการพิจารณาตามลำดับ ทั้งนี้ การวางแผนดังกล่าวจะมีการมอบหมายงานระหว่างผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และบุคลากรหรือคณะทำงานในโครงการแล้วแต่กรณี โดยผู้ทำหน้าที่เลขานุการโครงการจะเป็นผู้มีบทบาทในการประสานการวางแผนและการกำหนดกิจกรรมในแผนดังกล่าว

3. การร่วมตัดสินใจ เมื่อต้องตัดสินใจดำเนินงานในเรื่องสำคัญหรือที่เป็นเรื่องส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร โรงเรียน วัด ชุมชน แหล่งเรียนรู้ จะมีการตัดสินใจร่วมกันของคณะทำงานโครงการฯ โดยเฉพาะการตัดสินใจจัดลำดับความสำคัญของโครงการ กิจกรรม ที่มีความสำคัญใกล้เคียงกัน แต่จำเป็นต้องเลือกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์กรด้วย

4. การร่วมดำเนินการ เมื่อได้รับอนุมัติและมีการทำสัญญาระหว่างผู้บริหารโรงเรียน วัด ชุมชน แหล่งเรียนรู้ ตามแผนงาน/โครงการที่ได้รับอนุมัติแล้ว ได้มีการดำเนินโครงการตามแผนงาน/โครงการแบบมีส่วนร่วม โดยได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการแบ่งงานกันทำตามโครงการย่อย ที่กำหนดไว้

5. การร่วมรับผิดชอบ เมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามโครงการย่อยที่กำหนดไว้ในแผนงานแล้ว ได้ดำเนินการตามที่กำหนดตามความรับผิดชอบของแต่ละคน/คณะ

6. การร่วมติดตามประเมินผล ในการดำเนินโครงการได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผล โดยคณะทำงานของโครงการฯระดับโรงเรียน ระดับจังหวัด ระดับภาค นอกจากนี้จะมีการติดตามโดยคณะทำงานของโรงเรียนแล้ว ยังมีการติดตามจากภาคประชาชนหรือชุมชน แบบไม่เป็น

ทางการ เช่น การรายงานผลการดำเนินงานของนักเรียนในโครงการ จากผู้ปกครอง ชุมชน การร่วมประชุมติดตามผล

7. การร่วมแก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมหรือภาพรวมของโรงเรียน คณะทำงานโครงการฯและชุมชน ได้ร่วมกันแก้ไข ทำให้ปัญหาและอุปสรรคคลี่คลายลง

8. การร่วมชื่นชม การร่วมชื่นชมเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่โครงการนำร่องการจัดการศึกษาฯ ครั้งนี้ ประสบผลสำเร็จนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการผนึกกำลังและเกิดความยั่งยืน เช่น การที่คณะทำงานฯและชุมชนในโครงการได้มีโอกาสนำผลงานในโครงการของโรงเรียน/ชุมชนไปร่วมจัดแสดง/สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับส่วนกลาง รวมทั้งการชื่นชมร่วมกันจากการได้รับรางวัลทั้งระดับองค์กร ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับส่วนกลาง ของโรงเรียน/องค์กร นอกจากนั้น แต่ละโรงเรียน/องค์กรได้มีการเขียนบทความเผยแพร่ผลงานลงในหนังสือที่ฝ่ายบริหารจัดการโครงการได้จัดพิมพ์เผยแพร่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ แต่การที่ประชาชนจะสามารถมีส่วนร่วมได้โดยตรง คือ การรวมตัวกันเป็นในรูปแบบต่างๆ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา พัฒนาหรือยกระดับการจัดการศึกษาของพื้นที่ เนื่องจากคนในพื้นที่ตระหนักรับรู้ และเข้าใจปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการศึกษาเชิงพื้นที่ ส่งผลให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตรงกับ ความต้องการของบริบทพื้นที่ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

รูปแบบการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม

รูปแบบการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการที่ได้ศึกษาและพัฒนาารูปแบบของการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมไว้ ยกตัวอย่างเช่น จินฉวนตฺร ปะโคทัง (2549) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายของผู้ปกครองนักเรียน 4) รูปแบบการมีส่วนร่วมกับการระดมทุน และ 5) รูปแบบการมีส่วนร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2554) กล่าวว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประชาชนเป็นรูปแบบของการจัดสมัชชาการศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจากระดับรากหญ้าจนถึงระดับชาติ โดยได้พัฒนารูปแบบของสมัชชาการศึกษาที่เรียกว่า “รูปแบบ 333” หรือ 3³ (Triple Three Model) 3 ตัวแรก หมายถึง ระดับสมัชชาการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับจังหวัด ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับชาติ 3 ตัวที่สอง หมายถึง องค์ประกอบของสมัชชาการศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาคองค์ความรู้ ภาคประชาชน และภาครัฐ 3 ตัวที่สาม หมายถึง กิจกรรมของ

สมัยชา แต่ระดับ มี 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ 2) การประชุมสมัยชา และ 3) การติดตามผลข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้ศึกษารูปแบบและกลไกการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและสมัยชาการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า รูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมและสมัยชาการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) รูปแบบกลไกระดับจังหวัด เป็นกลไกเชิงระบบที่ใช้การผลักดันนโยบาย แผนงาน ด้วยการตัดสินใจเชิงนโยบายและเชิงกลยุทธ์ เป็นกลไกในระดับการบริหารองค์กรและการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ 2) รูปแบบกลไกระดับอำเภอ เป็นกลไกการประสานที่เชื่อมโยงเครือข่ายภาคี กิจกรรม เป้าหมาย บุคคลที่มีทักษะความชำนาญในแต่ละเรื่อง ทั้งสาระความรู้ ข้อมูลพื้นฐาน และงานงบประมาณ และ 3) รูปแบบกลไกระดับตำบล เป็นกลไกการจัดการที่ใช้ในระดับปฏิบัติการและเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการจัดกิจกรรมที่หลากหลายตามสภาพปัญหาในแต่ละพื้นที่

Delancy (2000) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการตัดสินใจในหลักสูตร การเรียนระดับเขต พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการกำหนดหลักสูตรการสอนของโรงเรียนมีผลต่อวิสัยทัศน์นักการศึกษาและมีความคิดเห็นแตกต่างกัน การใช้วิธีสื่อสารที่เหมาะสมและการสื่อสารสองทางจะเกิดประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน ด้าน Pryor (2005) ได้ศึกษาการระดมกำลังการมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมเมืองสำหรับการจัดการเรียนการสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจากความต้องการของชุมชนเอง โรงเรียนควรจะกระตุ้นในการพยายามสร้างความร่วมมือมากกว่าการหวังพึ่งให้ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน

พัฒนาพงษ์ สุขมะดัน และเสาวลักษณ์ กมลนาวิน (2562) ได้สรุปบทเรียนการดำเนินงาน “โครงการจังหวัดปฏิรูปการเรียนรู้” พบว่า องค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ ประกอบด้วย 1) กลไกความร่วมมือของภาคส่วนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ข้อมูลที่จะช่วยชี้ปัญหา จัดลำดับความสำคัญและติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยเพียงไร และ 3) แผนและโครงการเพื่อพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เพื่อบูรณาการ ความร่วมมือและทรัพยากรในการจัดการศึกษาร่วมกัน โดยทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มูลนิธิ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ รวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้มาร่วมกันจัดเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูล รับรู้และตระหนักถึงปัญหาการศึกษาที่ไม่สามารถตอบโจทย์ของคนในพื้นที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ศึกษารูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมและสมัยชาการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของฟินแลนด์ถูกออกแบบบูรณาการผนวกไว้ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ส่วนแคนาดามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประชาชนผ่านการรวมตัวเป็นสมัยชาการศึกษาเกิดจากการรวมตัวของชนเผ่าพื้นเมือง (สมัยชาชน

เผ่าพื้นเมือง) และเรียกร้องสิทธิชนเผ่าพื้นเมืองเพื่อการจัดการศึกษา ด้านญี่ปุ่นมีส่วนร่วม ผ่านกลไกคณะที่ปรึกษาโรงเรียน (the school advisors) และผู้ปกครองมักมีส่วนร่วมผ่านสมาคมผู้ปกครองและครู เป็นต้น ส่วนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในประเทศไทย พบว่า มีการรวมตัวของภาคประชาชน ภาคประชาสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมัชชาการศึกษา จังหวัดปฏิรูปการเรียนรู้ ภาคปฏิรูปการศึกษา

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา: การสร้างทฤษฎีจากฐานราก จากผลการวิจัยพบว่าข้อสรุปทางทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) รูปแบบการมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ปกครอง 4) รูปแบบการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า 5) รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย (ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน และผู้แทนกรรมการนักเรียน) 6) รูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในชุมชน 7) รูปแบบการมีส่วนร่วมของกลุ่มอาชีพและผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน 8) รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนทั่วไปในชุมชน 9) รูปแบบการมีส่วนร่วมของหน่วยงานราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 10) รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและสถานประกอบการ 11) รูปแบบการมีส่วนร่วมของศูนย์อำนวยการเครือข่าย และ 12) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทุน

2. กระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สำรวจความต้องการการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขั้นที่ 4 ขั้นการดำเนินการ ขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินผล และขั้นที่ 6 ขั้นการร่วมรับผลประโยชน์

3. ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ระดับ คือ 1) ระดับร่วมวางแผนตัดสินใจ 2) ระดับปฏิบัติการ 3) ระดับการรับประโยชน์ และ 4) ระดับการประเมินผล

4. ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยและเงื่อนไขภายในโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร มี 7 ด้านคือ ด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารที่มีคุณภาพ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ด้านลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 7 ด้าน คือด้านภูมิหลังและองค์ประกอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเห็นคุณค่าของชุมชนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความศรัทธาต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรู้สึกผูกพันระหว่างชุมชนกับครูและบุคลากรทางการ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนิน

กิจกรรมของชุมชน ปัจจัยด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงาน ด้านการมีอุดมการณ์พัฒนาการศึกษาเข้ามาเป็นอาสาสมัคร และด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ด้านโรงเรียนให้โอกาสชุมชน ด้านลักษณะของโรงเรียน ด้านโรงเรียนที่มีคุณภาพ ด้านความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ด้านความร่วมมือร่วมพลัง ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน และด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านชุมชน ประกอบด้วย 20 ด้านคือ ด้านลักษณะของชุมชน ด้านภูมิหลังของคนในชุมชน ด้านความรู้สึกผูกพันกันในชุมชน ด้านความศรัทธาต่อโรงเรียน ด้านความรู้สึกผูกพันกับทางโรงเรียน ด้านการเห็นคุณค่าของการเข้ามามีส่วนร่วม ด้านความร่วมมือร่วมพลัง ด้านชุมชนมีระบบเครือข่ายที่เข้มแข็ง ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน ด้านเศรษฐกิจที่มั่นคง ด้านการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรม ความเชื่อและค่านิยมต่อการศึกษา ด้านชุมชนมีผู้นำที่เข้มแข็งมีภาวะผู้นำ ด้านการรวมกลุ่มหรือการสร้างเครือข่าย (Networking) ด้านทุนในหมู่บ้านหรือทุนทางสังคม (Social capital) ด้านศักยภาพหมู่บ้านในการจัดการและพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในหมู่บ้านหรือชุมชน (Shared vision) ด้านความร่วมมือขององค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการมีสถาบันทางศาสนาเป็นศูนย์กลางของชุมชน และด้านผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการเมือง 3) ปัจจัยด้านงบประมาณ 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม 5) ปัจจัยด้านทรัพยากรและภาพแวดล้อมในชุมชน 6) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี 7) ปัจจัยที่เกิดจากข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

5. ยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การศึกษาสภาพแวดล้อมชุมชน 2) ยุทธศาสตร์การศึกษาประวัติความเป็นมาและสภาพชุมชน 3) ยุทธศาสตร์การศึกษาประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา 4) ยุทธศาสตร์การปรับบุคลิกภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 5) ยุทธศาสตร์การปรับบุคลิกภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 6) ยุทธศาสตร์การปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

6. ผลกระทบของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนักเรียน ประกอบด้วย 1) ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาทั่วถึงเสมอภาคและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทุกด้าน 2) นักเรียนเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม 3) นักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข 4) นักเรียนเกิดการเรียนรู้และภาคภูมิใจในชุมชน 5) นักเรียนที่ขาดแคลนหรือด้อยโอกาสทางการศึกษามีโอกาสได้รับ 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้น 7) นักเรียนได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้านครู ประกอบด้วย 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา 2) ครูได้พัฒนาตนเองให้เป็นครูมือ

อาชีพ ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีศักยภาพ ด้านชุมชน ประกอบด้วย 1) ชุมชนมีความเข้มแข็ง 2) ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ 3) ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน 4) ชุมชนได้รับบริการด้านการจัดการศึกษาที่ดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพ มาตรฐาน ตรงกับความต้องการของชุมชนได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม 5) ชุมชนมีบทบาทในการตัดสินใจกำกับดูแล ตรวจสอบและสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ด้านโรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสามารถบริหารจัดการศึกษาโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน 2) โรงเรียนมีรูปแบบในการบริหารงานของโรงเรียนตนเอง 3) โรงเรียนสามารถใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4) โรงเรียนสามารถจัดแหล่งเรียนรู้ วัสดุ ครุภัณฑ์เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) โรงเรียนมีสื่อที่ทันสมัยพร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่อนักเรียนเพิ่มขึ้น และ 6) โรงเรียนได้รับความเชื่อมั่นของผู้ปกครองมากขึ้น

7. บทบาทของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบทบาทของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้สร้างริเริ่มโครงการและกิจกรรมของกลุ่มงานหรือของโรงเรียนร่วมกับคณะครูผู้เกี่ยวข้อง 2) บทบาทผู้วางแผนโดยรวมกำหนดแผนโรงเรียนหรือแผนปฏิบัติการประจำปี 3) บทบาทผู้ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานและแก้ปัญหาของโรงเรียน 4) บทบาทของผู้ร่วมปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 5) บทบาทของผู้สนับสนุนทรัพยากรให้กับทางโรงเรียนและนักเรียน 6) บทบาทผู้ประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในโรงเรียน กำกับติดตามร่วมประเมินผล 7) บทบาทผู้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน 8) บทบาทผู้ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับประโยชน์ บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) บทบาทในหน้าที่การสอนและเผยแพร่วิชาการ 2) บทบาทหน้าที่ให้การสนับสนุนและให้บริการการเรียนรู้ 3) หน้าที่การบริการและปกครองนักเรียน 4) บทบาทหน้าที่การบริหารงานวิชาการ บุคลากร และสถาบัน 5) บทบาทหน้าที่การพัฒนาโรงเรียน บทบาทของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้สื่อสารถึงผู้ปกครองที่ดี 2) การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ชุมชนและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม 3) การช่วยกันสร้างและรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของโรงเรียน 4) การเป็นผู้มีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมที่ดี 5) การตั้งใจเรียน 6) การให้ความเคารพ เชื่อฟัง บิดามารดา ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ บทบาทของผู้ปกครอง ประกอบด้วย 1) การจัดให้ลูกได้รับการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 2) การให้ร่วมมือกับโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็ก 4) ให้การอบรมบ่มนิสัยให้ลูกมีคุณธรรม บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้สร้างโดยเป็นผู้เสนอแผนงานโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งผลดีต่อนักเรียน 2) บทบาทผู้วางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระยะสั้นและระยะยาว 3) บทบาทผู้ร่วมปฏิบัติงานของโรงเรียน 4) บทบาทผู้สนับสนุนทรัพยากร 5) บทบาทของผู้กำกับ ติดตามการดำเนินงาน 6) บทบาทผู้ร่วมรับผิดชอบและรับประโยชน์ บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 1) บทบาทการให้ความร่วมมือด้านการบริหารและการจัดการ

2) การให้ความร่วมมือด้านวิชาการ 3) เป็นผู้ร่วมกำกับ ติดตามและประเมินผล และ 4) การให้ความร่วมมือ ในการส่งเสริมและสนับสนุน คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ที่เอื้อต่อการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา บทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 1) บทบาทในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน 2) บทบาทในการสนับสนุนภารกิจหลักของโรงเรียน 3) บทบาทในการร่วมคิดและศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชน รวมทั้งความต้องการของชุมชน 4) บทบาทในการร่วมวางแผน โครงการ/กิจกรรม และร่วมปฏิบัติดำเนิน

เอกพล ดวงศรี (2563: 67-81) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประชาชนตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ พบว่ากลไกการมีส่วนร่วมในระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ประธานกรรมการสถานศึกษา เป็นกลไกหลักตามมาตรา 24 และ 2) คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นกลไกหลักตามมาตรา 23 โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ควรประกอบด้วย 1) ผู้แทนผู้ปกครอง 2) ผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ผู้แทนองค์กรศาสนา 4) ผู้แทนภาควิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ 5) ผู้แทนองค์กรชุมชน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน 6) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7) ผู้แทนครูภูมิปัญญาไทยหรือปราชญ์ชาวบ้าน 8) ผู้แทนศิษย์เก่า 9) ผู้แทนนักเรียน และ 10) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าร่างพระราชบัญญัติได้เปิดโอกาสให้สถานศึกษามากกว่า 1 แห่ง สามารถมีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันได้ สอดคล้องกับความเห็นจากพื้นที่กรณีศึกษาที่เสนอว่า เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กควรมีโครงสร้างแบบใหม่ โดยอาจมีการรวมกลุ่มของโรงเรียนที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 2-5 สถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา 1 ชุด และมีข้อสังเกตว่าคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน ไม่ควรดำรงตำแหน่งซ้ำซ้อนกันเกินกว่า 2 สถานศึกษา

นิติกร วรรณษา (2562: 747-757) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. ในการจัดการศึกษาด้านวิชาการมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดหาวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญในการอบรมในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้กับบุคลากรทางการศึกษาและกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะได้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันสามารถนำมาวางแผนในการจัดการศึกษาด้านวิชาการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ในการจัดการศึกษาด้านงบประมาณมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือ สถานศึกษาควรประสานงานควรเปิดโอกาสให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็น

กรรมการควบคุมการก่อสร้าง เพื่อที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาด้านงบประมาณมีความถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

3. การจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมสัมมนาให้ความรู้ในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อได้รับทราบนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

4. การจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไปมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือให้สถานศึกษาร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหาแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการลงโทษนักเรียนร่วมสนับสนุนทุนการศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นแก่สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้สถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือและการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมแก้ปัญหา การร่วมตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบและการร่วมชื่นชม เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การสร้างรูปแบบนั้นอาจจะเกิดขึ้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกดังนี้

วิลเลอร์ (Willer: 1967: 83) ได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างรูปแบบ โดยทั่วไปประกอบไปด้วย การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity)

บุญชม ศรีสะอาด (2559) ได้กล่าวถึงการสร้างและพัฒนารูปแบบ โดยเริ่มจากผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้อาจกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นมาเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

คีฟส์ (Keeves. 1988: 551-565) อธิบายว่า การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไรและนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2533: 37) ได้ดำเนินการสร้างรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ขึ้นประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ 6 กิจกรรม อยู่ในขั้นเตรียมเค้าโครงละเอียดเพื่อเสนออนุมัติการทำวิทยานิพนธ์ 6 กิจกรรม ในขั้นการเขียนรายงานการวิจัย 2 กิจกรรม โดยกิจกรรมหนึ่งที่อยู่ทั้งสองขั้นตอน คือ การตรวจสอบความถูกต้องของการอ้างอิง

1. การทำแผนปฏิบัติงานวิจัย ขั้นแรกสื่อนิสิตนักศึกษาจะต้องเสนอแผนปฏิบัติงานวิจัยอย่างละเอียด โดยกำหนดช่วงเวลาที่จะทำกิจกรรมใดในช่วงเวลาใด ทั้งนี้ จะต้องริบร่างแผนแต่เนิ่นๆ ยึดความเป็นไปได้สูง ร่างแผนให้สอดคล้องกับขั้นตอนและแผนงานของบัณฑิตวิทยาลัย และเพื่อความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยเสมอ

2. การตรวจสอบความถูกต้องของการอ้างอิง ทำการตรวจสอบความถูกต้องของการอ้างอิงและเสนอเป็นตารางให้เห็นว่าได้ตรวจสอบการอ้างอิงทุกครั้งไว้แล้วที่มีความถูกต้องทั้งด้านเนื้อหาสาระ ชื่อผู้เขียน ปี พ.ศ. หน้าที่อ้างอิง การระบุแหล่งอ้างอิงในบรรณานุกรม และการเขียนบรรณานุกรมแหล่งดังกล่าวอย่างถูกต้อง

3. การทำแผนผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งหมาย สมมติฐานในการวิจัย กิจกรรมนี้จะแสดงให้เห็นว่าความมุ่งหมายของการวิจัยแต่ละข้อนั้นมีสมมติฐานเช่นไร (กรณีกำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้) ใช้สถิติใดเพื่อตอบความมุ่งหมายดังกล่าวและมีผลวิจัยของใครที่ให้ผลสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

4. การจำลองลักษณะของการเสนอผลการวิจัย พิจารณาถึงว่าวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้วจะรายงานผลเช่นไร จำลองลักษณะของการเสนอผลการวิจัยไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะแสดงถึงลำดับของการเสนอผล รูปแบบตารางต่างๆ ที่จะเสนอผลการวิจัย

5. การตรวจสอบความพร้อมในการเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ก่อนที่จะเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ นิสิตนักศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะอธิบายให้คนอื่นเข้าใจอย่างชัดเจนว่าตนมีปัญหาอะไร ทำไมจึงสนใจวิจัยเรื่องนั้น จะทำการวิจัยด้วยวิธีใด ฯลฯ สามารถตอบคำถามต่างๆ ของคณะกรรมการและผู้ฟังได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อตรวจสอบความพร้อมและความมั่นใจของนิสิตศึกษาก่อนเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จะตรวจสอบ ความมั่นใจของลูกศิษย์ในความควบคุมดูแลของตนเอง โดยใช้แบบฟอร์มที่จัดทำเพื่อการนี้โดยเฉพาะให้นิสิตนักศึกษาประเมินความพร้อมของตนเองในทุกขั้นตอน

6. การทำสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัย เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย เขียนรายงานวิจัยแล้ว ขั้นสุดท้ายก็จะเป็นการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์โดยคณะกรรมการสอบปากเปล่าซึ่งมีอาจารย์ ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเป็นกรรมการอยู่ด้วย ก่อนสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์นิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยจะต้องทำสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยลงในแผ่นกระดาษโรเนียวไม่เกิน 1 หน้าโดยมีสาระสำคัญของผลการวิจัยทั้งหมด ส่วนนี้สามารถนำไปดู แล้วอธิบายการวิจัยและสรุปผลการวิจัยได้อย่างกระชับและครบถ้วนโดยไม่ต้องเปิดอ่านในเล่มรายงานการวิจัย ผลการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ จากการทดลองใช้รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายเหตุขั้นที่ 2 และขั้นที่ 6 เป็นกิจกรรมอย่างเดียวกันแต่ปฏิบัติทั้ง 2 ขั้นตอน

สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2552: 114-115) ได้สร้างรูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น รูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนโดยศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อใช้เป็นกรอบ ความคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นร่างรูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน จากผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน ด้วยการใช้รูปแบบจำลองที่ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน โดยการนำแบบที่พัฒนามาจากขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

คำดี จันทะเกษ (2554 90) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยไว้เป็น 5 ระยะ 5 ขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนต้นแบบ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและข้อเสนอแนะจากโรงเรียนต้นแบบซึ่งมีวิธีปฏิบัติที่ดี 1 โรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 3 ศึกษาเชิงสำรวจ ขั้นตอนที่ 4 การสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 5 การสัมภาษณ์เชิงลึก

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตร และ ระยะที่ 5 การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากการศึกษาวิเคราะห์การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้าง รูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนาการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบ และการประเมินความเหมาะสม และการหาคุณภาพของรูปแบบ

พจนานุกรมการศึกษาของ กูด (Good 1973: 5) ให้ความหมายรูปแบบว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

รูปแบบ หรือ Model หมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลองสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท เป็นต้น

พจนานุกรม Contemporary English ของลองแมน (Longman. 1981: 668) ให้ความหมายไว้ดังนี้ คือ Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริงซึ่งเท่ากับแบบจำลอง Model ที่หมายถึง สิ่งของหรือคนที่น่ามาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง

วิลเลอร์ (Willer. 1967: 15) ให้ความหมายรูปแบบไว้ว่า หมายถึง การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุด ของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัด ของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

เบญจพร แก้วมีศรี (2545: 25) สรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความเป็นจริงในการทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง และความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยจะต้องใช้ข้อมูล เหตุผล และฐานคติมาประกอบการแสดง รูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่กายภาพซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านภาษา หรือสัญลักษณ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ทศนา แคมมณี (2551: 1) ให้ความหมายรูปแบบว่า หมายถึง การย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ

ธร สุนทรายุทธ (2554: 154) ให้ความหมายรูปแบบว่า หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายของปรากฏการณ์ที่ผู้นำเสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยโดยใช้รูปแบบ คือ โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบสามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้นได้

ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบให้มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันไปดังนี้

สมิธ; และคณะ (Smith, et al. 1980: 6-8) จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็นดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริงเช่นการทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาธรรมดาดำเนินการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

คีฟวีส (Keeves. 1988: 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ดังนี้คือ

1. รูปแบบอุปมาอุปไมย (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงยังอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบ ลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ

2 รูปแบบภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภตินี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก

จอยซ์; และ เวล (Joyce; & Weil. 1985: 52) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามความคิด หลักการ หรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. Information Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Model รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Mode เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

จากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบว่ามีลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบ ในแบบที่สองและสามนั้นเป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลัก

องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์; และ โมเบอร์ก (Brown; & Mollberg. 1980: 16-17) เสนอองค์ประกอบของรูปแบบว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง

(Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สมาน อิศวภูมิ (2549: 13-15) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารว่ามีอยู่ 2 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบและกลไกของรูปแบบ ซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบโดยมีบริบทเป็นเงื่อนไข องค์ประกอบของรูปแบบบริหารควรครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกตัดสินใจในการบริหาร หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจระบบและรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์กร
2. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคนในองค์กร การไหลเวียนของงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กร และกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์กรและหน่วยงานย่อยในองค์กร
3. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึง ระบบงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน กำหนดขอบเขตหน่วยงานและบุคคลภายนอก ที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงาน ความสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลภายนอก
4. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหาร การตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
5. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรขององค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรทางเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล

บาร์โด; และฮาร์ทแมน (Bardo; & Hartman. 1982) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุว่าคุณแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด (Ivancevich; et al. 1989) เป็น รูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบลักษณะนี้ถือว่าผลผลิต ของระบบเกิดจากปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจ กับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

สรุปได้ว่า รูปแบบควรมีรายละเอียดและองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และวัตถุประสงค์ในการสร้างหรือรูปแบบนั้นๆ

การพัฒนาารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะ มีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองขั้นตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (validity) ของรูปแบบ (Willer. 1967: 83)

คีฟวิส (Keeves. 1988: 560) ได้กล่าวถึงการพัฒนาารูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนี้ก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

บุญชม ศรีสะอาด (2533: 9) ได้อธิบายว่าการสร้างหรือพัฒนารูปแบบเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้ในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผล การศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบ หรือ ตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหนือตัวแปร เหล่านั้น หรือ ลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลัก ของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษามาก จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ร่างโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รูปแบบหรือ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษารายละเอียดประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรสำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจ สำคัญของการสร้างหรือพัฒนารูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับทางเลือกเป็นองค์ประกอบในรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบ ที่เหมาะสม

สมาน อัสวภูมิ (2549: 15) ได้เสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการสร้างรูปแบบ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจความคิดเห็น หรือการศึกษามากสมาน
2. การนำเสนอรูปแบบ การออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ดีกว่า ที่เป็นอยู่ในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสนำเสนอเพื่อพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาและประเมินในรูปของแบบสอบถาม หรือการประชุมสัมมนา การนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเป็นไปได้ ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

3. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการดำเนินการทั้งสามส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ส่วนจะมีการใช้กรอบขึ้นอยู่กับโครงการวิจัย และทำการรายงานผลการทดลองใช้

ดิเรก วรรณเศียร (2545: 54) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบนั้นไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว โดยทั่วไปการพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการที่จะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบขึ้น แล้วนำไปตรวจสอบหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือทดลองใช้ต่อไป

พลสุข หิงคานนท์ (2540: 87) ได้ทำวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัญหาการจัดองค์กร 3) การสร้างรูปแบบการจัดองค์กรวิทยาลัยในขั้นต้น 4) การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบขั้นต้นโดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์

รัตนะ บัวสนธ์ (2540: 35) ได้นำเสนอขั้นตอนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่างๆ ประกอบด้วยขั้นตอนในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) การสำรวจ สังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการผลิตภัณฑ์ รวมทั้งลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนา 2) การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นการนำความรู้หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยให้มีรูปแบบหรือลักษณะตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย อาจต้องใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็ต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพต่อไป 3) การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) และ 4) การประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับจากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป

ธรมย์ พะโยม (2553: 162) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า รูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการ 2) ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน 3) ด้านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน 4) ด้านการสื่อสารการปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบนั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบ ตาม

หลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของ รูปแบบต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ

สมคิด พรหมจ้อย (2548: 28) กล่าวว่า การประเมินช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจคุณค่าของโครงการว่าจะขยายผลโครงการต่อหรือยกเลิก รวมทั้งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงองค์กร แผนงาน และโครงการต่อไป หรืออาจกล่าวได้ว่าการดำเนินโครงการใดก็ตามให้ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยองค์ประกอบพื้นฐานเชิงระบบโดย สรุป ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นการคิดล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร เมื่อใด และใครเป็นผู้กระทำ เพื่อกำหนดความเป็นไปที่พึงประสงค์ของโครงการในอนาคต ในรูปของจุดมุ่งหมาย (Goal) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และวิธีการหรือกิจกรรม

2. การดำเนินงาน (Implementation) เป็นการจัดสรรทรัพยากรและจัดกิจกรรมจากที่ได้กำหนดไว้ในแผนเพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานได้ผลตามเป้าหมาย

3. การกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานโครงการ จะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคุณค่าของการพัฒนาโครงการ และช่วยให้ทราบว่าแผนที่วางไว้เมื่อนำมาดำเนินการแล้ว ทำได้ตามแผนหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคในด้านใดบ้าง

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebear 2008: 146 -148) เสนอรูปแบบการประเมินโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สิ่งที่จะประเมินอย่างครอบคลุม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ของผู้บริหาร ที่เรียกว่า รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP: The CIPP Model) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับพัฒนาของการดำเนินงาน 3 ระยะ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินก่อนเริ่มดำเนินงาน เป็นไปเพื่อการวางแผน ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดการดำเนินงาน ซึ่งจะทำการประเมินใน 2 ส่วน คือ การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินความจำเป็น เพื่อกำหนดการดำเนินงาน โดยประเมินสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมด้านทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานทั้งปริมาณและคุณภาพ

2. การประเมินขณะดำเนินงาน (Process Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินงานอันเป็นการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน

3. การประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลผลิตของสิ่งที่ประเมิน เพื่อตอบคำถามให้ได้ว่า การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือโดยสรุปการประเมินแบบ CIPP Model มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน (Stufflebeam. 2008: 146-148) ดังนี้

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการนิยามและประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประเมินความจำเป็นและทรัพยากร

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นแนวทางเลือกต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการ งบประมาณ แผน บุคลากร และการกำหนดเวลา

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นกิจกรรมที่กำลังดำเนินการ การรายงานความก้าวหน้า มีการเก็บหลักฐานค่าใช้จ่าย และหลักฐานการประเมินการบริหารจัดการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีลักษณะสำคัญ คือ การค้นหาและประเมินผลลัพธ์ทุกอย่าง มีการเปรียบเทียบเพื่อประเมินความจำเป็นเป้าหมายและค่าใช้จ่าย และบางครั้งมีการเปรียบเทียบกับผลลัพธ์กับโครงการอื่น

รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler. 1949) เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก (Goal Base) โดยเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วน คือ เป้าหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ โดยที่องค์ประกอบทั้งสามส่วนต่างมีความสัมพันธ์กันที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ห่วงวงกลมของไทเลอร์” (Tyler Loop) (สมหวัง พิริยานุวัฒน์. 2549: 110-112)

แม็คมิลแลน; และ ชูมัทเกอร์ (McMilan & Schumacher, 2001: 530-531), และ โอเว็น (Owen. 1993: 41-45) ได้เสนอการประเมินรูปแบบที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมทั้งหมด 30 มาตรฐานย่อย ดังนี้

1. ด้านความมีประโยชน์ (Utility Standard) เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการ มุ่งเน้นในด้านของผลการประเมินที่ต้องให้ ข้อมูลหรือสารสนเทศตามที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานได้มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1.1 การระบุผู้นำไปใช้ (Audience Identification) ในการประเมินผลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับฟังข้อมูลจากผู้นำไปใช้โดยตรงกับเรื่องที่จะประเมิน และควรระบุให้ชัดเจนถึงความ ต้องการของผู้นำไปใช้โดยตรง ผู้ใช้ผลการประเมินหรือผู้ที่ให้นำผลการประเมินไปใช้ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้อง จะต้องได้รับการระบุไว้หรือได้รับการกำหนดไว้เพื่อให้สามารถบ่งชี้ความต้องการ ของผู้ใช้ผลการประเมินได้ นั่นคือการประเมินต้องระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินได้ครบถ้วน เพื่อให้ผู้ ประเมินได้ประโยชน์ที่สมบูรณ์

1.2 ความเชื่อถือได้ของผู้ประเมินผล (Evaluator Credibility) ผู้ที่ดำเนินการ ประเมินผลจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ (Trustworthy) และมี ศักยภาพที่สามารถดำเนินการประเมินผลได้ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินบรรลุถึงความ น่าเชื่อถือสูงสุดและเป็นที่ยอมรับ

1.3 ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ (Information Scope & Selection) ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศควรระบุคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน และควรตอบสนองกับความต้องการและความสนใจของผู้นำไปใช้ สารสนเทศที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องช่วยในการตอบคำถาม ที่เกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้ที่จะนำผลการประเมินไปใช้

1.4 การตีความหมายที่มีคุณค่า (Valuation Interpretation) หลักการเหตุผลและกระบวนการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการตีความหมายของผลการประเมินควรอธิบายอย่างระมัดระวัง เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่คุณค่าของการประเมิน กล่าวคือ ผลที่ได้จากกระบวนการประเมิน และความเป็นเหตุผลที่ใช้ในการแปลผลที่ได้จากการค้นพบในการประเมินควรจะอธิบายด้วยความระมัดระวังและมีความกระจ่างชัดเจน เพื่อให้การตัดสินใจคุณค่าเป็นไปอย่างชัดเจน

1.5 ความชัดเจนของการรายงาน (Report Clarity) รายงานการประเมินที่แสดงไว้ควรอธิบายให้ชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน บริบทของสิ่งที่ประเมิน วิธีดำเนินการ และผลการประเมินที่ได้ ซึ่งเป็นสารสนเทศที่จำเป็นที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจน

1.6 ความทันเวลาของรายงาน (Report Timeliness) ข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินควรรายงานและแสดงไว้ในรายงานการประเมิน ผู้ต้องการใช้หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทันต่อเหตุการณ์หรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้

1.7 การเผยแพร่รายงาน (Report Dissemination) การประเมินควรจะได้เผยแพร่แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันเวลา

1.8 ผลกระทบของการประเมิน (Evaluation Impact) การประเมินควรได้รับการวางแผนดำเนินการและรายงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อที่จะสนองตามความต่อเนื่องทางความคิดของผู้ใช้ผลการประเมิน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นไปได้ที่การประเมินจะได้รับการนำไปใช้เพิ่มขึ้น

2. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นการประเมินผลที่จะต้องเป็นจริง ประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้ ด้านความเป็นไปได้ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มีการฝึกปฏิบัติ ความสามารถทางการเมือง และประสิทธิผลด้านต้นทุน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

2.1 มีวิธีการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Practical Procedure) กระบวนการในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการและได้รับสารสนเทศที่เพียงพอ โดยให้เกิดอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการดำเนินการที่น้อยที่สุด

2.2 มีความเท่าทันต่อบรรยากาศทางการเมือง (Political Viability) การประเมินควรได้รับการวางแผน และมีการดำเนินการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันจะช่วยในการป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินเกิดความลำเอียง ซึ่งจะทำให้ผิดไปจากความเป็นจริง หรือทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินอย่างไม่ถูกต้อง

2.3 มีประสิทธิผลและความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) การประเมินควรจะมีประสิทธิผลและให้สารสนเทศที่มีคุณค่าอย่างเพียงพอและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

3. ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรม และค่านึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากผลการประเมิน ผลมาตรฐานเหล่านี้ คือ ข้อตกลงที่เป็นทางการ ข้อขัดแย้งที่น่าสนใจ ซึ่งสามารถเปิดเผยต่อสาธารณชนอันมีสิทธิได้ตามสิทธิของมนุษย์ และปฏิกริยาร่วมกันของมนุษย์ และควรมีการรายงานด้วยความยุติธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

3.1 มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินได้อย่างเป็นทางการ (Formal Obligation)

3.2 ในกระบวนการตรวจสอบ สามารถดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม (Conflict of Interest)

3.3 มีการรายงานผลได้อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา (Full and Frank Disclosure)

3.4 ผลการตรวจสอบสามารถเปิดเผยให้สาธารณชนทราบได้ (Public's Right to Know)

3.5 ระบบตรวจสอบ ออกแบบ และดำเนินการตรวจสอบ โดยตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคล (Rights of Human Subjects)

3.6 วิธีการตรวจสอบคำนึงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Interactions)

3.7 การรายงานผลการตรวจสอบ ดำเนินการอย่างเป็นธรรมและมีความสมบูรณ์ของผลการประเมิน (Balance Reporting) พร้อมทั้งมีการเสนอแนะจุดเด่น จุดด้อยเพื่อการพัฒนาไว้

3.8 ความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่าย (Fiscal Responsibility) ผู้ประเมินจะต้องระบุค่าใช้จ่ายและการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งจะสะท้อนถึงกระบวนการที่ตรวจสอบได้อันเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม

4. ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่าได้ กำหนดว่าวิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง โดยผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง และมีความคงเส้นคงวา แหล่งผู้ให้ข้อมูลก็ต้องมีความเชื่อถือได้โดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ในขณะเดียวกันก็ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง ไม่ลำเอียง มีความเป็นปรนัย ประกอบด้วย 11 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

4.1 การระบุวัตถุประสงค์ (Objective Identification) สิ่งที่ต้องการประเมิน ซึ่งอาจจะเป็นแผนงานหรือโครงการนั้น ควรมีการระบุวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้แผนงานและโครงการนั้นมีการบ่งชี้ชัดเจนน

4.2 การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) บริบทของสิ่งที่ต้องการประเมิน จะต้องได้รับการตรวจสอบว่ามีรายละเอียดเพียงพอด้วย ทั้งนี้บริบทเหล่านี้ อาจจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ต้องการประเมิน

4.3 การบรรยายเป้าหมายและวิธีดำเนินการ (Described Purposes and Procedures) เป้าหมายและกระบวนการของการประเมินควรได้รับการบรรยายไว้อย่างชัดเจน อันจะทำให้เกิดความสะทกและความชัดเจนต่อการกำกับติดตาม

4.4 แหล่งสารสนเทศที่มีความเชื่อถือได้ (Defensible Information Sources) แหล่งของข้อมูลที่ใช้ในการประเมินควรได้รับการบรรยายด้วยรายละเอียดที่เพียงพอ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่พอเหมาะต่อการประเมิน

4.5 การวัดความตรง (Valid Measurement) กระบวนการรวบรวมสารสนเทศ ควรได้รับการพัฒนา หรือเลือกใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่าสารสนเทศที่ได้รับมีความตรง โดยสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัด

4.6 การวัดมีความเที่ยง (Reliable Measurement) ความเที่ยงของสารสนเทศ ควรได้รับการพัฒนา หรือเลือกใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่า สารสนเทศที่ได้รับมีความเชื่อถือได้ หรือมีความเที่ยงที่เพียงพอ

4.7 สารสนเทศที่เป็นระบบ (Systematic Information) ในการประเมินผลนั้น สารสนเทศที่ได้รับการรวบรวม ประมวลผลและรายงาน จะต้องเป็นสารสนเทศที่ผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ

4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Analysis of Quantitative Information) ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้ในการประเมินควรได้รับการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีความเหมาะสม เพื่อให้ได้ คำตอบจากการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Analysis of Qualitative Information) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้ในการประเมินควรได้รับการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีความเหมาะสม เพื่อให้ได้ คำตอบจากการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

4.10 การสรุปผลอย่างสมเหตุสมผล (Justified Conclusions) การสรุปผลจากการประเมินควรจะสมเหตุสมผล เพื่อให้ผู้นำไปใช้สามารถเข้าใจการสรุปผลได้

4.11 รายงานที่ชัดเจนเป็นปรนัย (Impartial or Objective Reporting) รายงานการประเมินควรมีการป้องกันมิให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเกิดความคลาดเคลื่อน อันเนื่องมาจากความรู้สึกส่วนตัวหรือความลำเอียงในส่วนตัวๆ ของการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การรายงานการประเมินได้สะท้อนถึงข้อค้นพบจากการประเมินด้วยความยุติธรรม

ไอส์เนอร์ (Eisner. 1976 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบ โดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ โดยได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เป็นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบถึงเป้าหมาย (Goal Basic Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการ

ของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วย เครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่น ในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อรรถาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เทิน; และ แซนเดอร์ (Worthen; & Sander, 1973: 48) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ประเมินที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจบริบทและสาระของสิ่งที่ประเมิน ทำให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้น จึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตาม หลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสม และหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เสถียร วัชรนิมิต (2562: 127-132) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 งานด้านการพัฒนาสมรรถนะครู มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การจัดทำแผนพัฒนาครู 3) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครู 4) การลงมือพัฒนาครู และ 5) การประเมินผลการพัฒนาครู ซึ่งงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครู อาจจะเรียกว่า เป็นกระบวนการพัฒนาก็ได้ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากร 2) การวิเคราะห์และโอกาส และ 3) การวางแผนปฏิบัติการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนที่ 3 นี้มี 2 ขั้นตอน คือ การวางแผนและการลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนา องค์ประกอบหลักที่ 2 กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวางแผน (Planning = P) การวางแผนอาจจะเป็นการวางแผนระยะสั้น หรือระยะยาว ซึ่งในการวางแผน (Plan = P) นั้นเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมกำลังคนที่ปฏิบัติตามแผน มีทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้กำหนดเวลาในการดำเนินการ 2) การปฏิบัติตามแผน (Doing = D) ผู้นำปฏิบัติจะต้องมีความรู้และความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้นำปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติ สามารถนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามแผนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สื่อสารกับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรได้ 3) การตรวจสอบ (Checking = C) ผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผน วัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรแล้วนำผลการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานจะนำไปทำการวิเคราะห์ว่า ผลการปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนมากน้อยเพียงใด ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น มีปัญหาหรืออุปสรรคใด และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Acting = A) หากพบปัญหาจะต้องทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เมื่อพบสาเหตุของปัญหาจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและ

องค์ประกอบที่ 3 คือ สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน

ชุมสาย บวรศักดิ์เสถียร (2556) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทาง

การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำในชั้นเรียน การบริหารจัดการในชั้นเรียน การสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การประสานผลประโยชน์ และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ว่า รูปแบบฯ มีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจริง

นันทกา วารินิน (2557) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาวัตกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักการของรูปแบบมี 4 หลักการ คือ (1) สนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา (2) การยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา (4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา (2) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา (3) การออกแบบและวางแผนการพัฒนา (4) การดำเนินการตามแผนพัฒนา (5) การประเมินผลการพัฒนา 3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ ระดับมากที่สุด

พิระวัตร จันทกุล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ประไพศรี สิวะหะกร และคณะ (2558, หน้า 95-110) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน พบว่า

องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน 2) การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการทำงานของโรงเรียน 6) การมีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอนนักเรียน และ 7) การมีภาวะผู้นำในการทำงาน

สิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป ประสพการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาครู ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กิจกรรมพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการและงบประมาณมีจำกัด 2) รูปแบบการพัฒนาครูมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นสร้างกิจกรรมในการพัฒนาครู ขั้นติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 3) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กระบวนการ ดำเนินงานของครูประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู การสนับสนุน จากผู้บริหาร ความเชี่ยวชาญของวิทยากรและลักษณะของกิจกรรมในการพัฒนาครู รวมทั้งความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และวิทยากร 4) แนวทางในการผลิตและพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป ควรมีการดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูตามสภาพจริง และดำเนินการพัฒนาโดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

วิริยะ วรายุ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวางแผน (Planning) พบว่า มีการแต่งตั้งทีมงานร่วมกับผู้วิจัยทำการเทียบเคียงสมรรถนะในวิจัยครั้งนี้ และให้ความรู้กับทีมงานร่วมวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการทำการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC ในการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา และมีการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของทั้งสองโรงเรียน 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Data) พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนา กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ 3) ผลการบูรณาการ (Integration) พบว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ เพราะทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่ เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อมๆ กันไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง และได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับผลการดำเนินการของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา เพื่อลดช่วงห่างของการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ผลการปฏิบัติ (Action Plan) พบว่า มีการกำหนดกรอบ

แนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางในการจัดหาแผนดำเนินการ และการดำเนินการเปรียบเทียบเมื่อแล้วเสร็จการดำเนินการตามแผนดำเนินการ ผลที่ปรากฏ คือ การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณาราชบุรีบำรุง) เพิ่มขึ้นจากเดิมและใกล้เคียงกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาพัฒนามากที่สุด

พนมนคร มีราคา (2560) ศึกษาเรื่อง ครูต้องมีลักษณะอย่างไรในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนจุดสนใจหรือจุดเน้นจากการสอนไปเป็นเน้นที่การเรียนรู้ (ทั้งของศิษย์ และของตนเอง) ต้องเรียนรู้ และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ด้วย ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” ไปเป็น “ครูฝึก” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” (learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่นี้ โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เรียกว่า PLC (Professional Learning community) ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21 st Century Skills) ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง

เฉลิมชาติ เมฆแดง (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษาครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ 1.1) สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 1.2) สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 1.3) สถานศึกษามีค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน 1.4) สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน 1.5) สถานศึกษามีแนวการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน มีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำสถานศึกษา ดังนี้ 2.1) พัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2.2) จัดให้มีการเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 2.3) สร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 2.4) สร้างการมีเงื่อนไข และสภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 2.5) สร้างแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

นงลักษณ์ พิมพ์ศรี (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้าน ภาวะผู้นำ พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู 5 ด้าน องค์ประกอบ 1) ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) และ 5) ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

งานวิจัยต่างประเทศ

Fox (2007: 36-37) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพจากความกลัวเทคโนโลยีสู่การเชื่อถือศรัทธาในเทคโนโลยีพบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมาย No Child Left Behind Act เท่านั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง มากกว่าการให้ฝึกปฏิบัติการศึกษาและฝึกฝนแล้ว ครูยังต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูง และสามารถปรับปรุงตนเองจากการไม่เต็มใจพัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

Tienken & Stonaker (2007: 24-29) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูเกิดขึ้นทุกวันพบที่โรงเรียน Monroe Township ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา การเรียนรู้ของครูในท้องถิ่นเกิดขึ้นทุกวัน ซึ่งผู้บริหารระดับกลางและสำนักงานกลางท้องถิ่นควรหาวิธีพัฒนาให้กลายเป็นระบบของการเรียนรู้ที่มีอาชีพ โดยจัดทำเป็นแผนระยะยาวอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานเดียวกัน เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาทีมงาน ความก้าวหน้าขององค์กรและความก้าวหน้าในวิชาชีพของแต่ละคนไปพร้อมๆ กัน

Kabilan (2004: 51-57) ได้วิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการพัฒนาวิชาชีพออนไลน์ ผลของการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมและโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพออนไลน์ (Online Professional Development: OPD) ทำให้ครูได้รับการพัฒนาในบางสิ่งบางอย่างที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับสมรรถนะของครู แต่ไม่มีงานวิจัยชิ้นใดที่ระบุและยอมรับชนิดของสมรรถนะของครูที่สัมพันธ์กับการสนับสนุนของ OPD อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์เอกสารครั้งนี้ใช้เครื่องมือง่ายๆ เพื่อที่จะแยกแยะสมรรถนะของครูให้ชัดเจน ซึ่งพบว่า สามารถแยกแยะสมรรถนะของครูออกเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สมรรถนะด้านการจูงใจ 2) สมรรถนะด้านทักษะ ความรู้และความคิด 3) สมรรถนะด้านการกำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) สมรรถนะด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และ 5) สมรรถนะด้านทักษะและความตระหนักเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

Willemse, et al (2015: 118-127) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการศึกษเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง โดยโครงการวิจัยได้ร่วมกับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 11 แห่ง เพื่อศึกษาว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนของการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมือง จุดประสงค์หลักของการศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของครูที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง อันเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนในรายวิชาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในวิชาชีพครู ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มความเป็นมืออาชีพด้านการเรียนการสอนในระดับมาก

Kristen Kereluik, Punya Mishra, Chris Fahnoe, Luara Terry (2013 : 130- 131) ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อความรู้ของครู สำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ความรู้ที่มีส่วนสำคัญสำหรับความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรู้

พื้นฐาน ประกอบด้วย การใช้ตัวเลข ทักษะความสามารถด้านการอ่านและเขียน และทักษะการเรียนรู้ข้ามสาระ ด้านที่ 2 ความรู้ด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วย ทักษะความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม การแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และด้านที่ 3 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ทักษะด้านจริยธรรม อารมณ์และความตระหนักและความสามารถทางวัฒนธรรม

Saavedra, A.R., & Darleen, V. (2012) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะ ดังนี้ 1) บูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สหวิชา 2) การสอนผ่านรายวิชาเชื่อมโยงให้นักเรียนเห็นความสำคัญที่ต้องนำไปใช้ 3) พัฒนาทักษะการคิดแก่นักเรียน 4) ส่งเสริมการเรียนรู้นำความรู้ไปใช้แก่นักเรียน 5) สอนนักเรียนถึงวิธีการเรียนรู้ 6) แก้ไขความเข้าใจผิดโดยตรงเมื่อเกิดความไม่เข้าใจของนักเรียน 7) การทำงานเป็นทีม 8) ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 9) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็น และข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 11 ข้อ ดังรายละเอียด

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ ประกอบด้วยความคิดเห็น และความต้องการจากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อนำมาพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในด้านการบริหารจัดการการพัฒนาผู้เรียน ลักษณะของครูมืออาชีพ รูปแบบและความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ จำนวน 1 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตของเนื้อหา

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตเนื้อหา และนำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้แก่

3.1 นางสุจิตรา มีจำรัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งประทุ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3.2 นายเกษม ประจักษ์ศิลป์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3.3 นายยุทธนา เหมรัมย์กุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3.4 นางภรภัทร อรุณแห ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่เจริญผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3.5 นางชีวิรัตน์ พลบำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองซ่อนฝั่งผดุงวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC = 0.80-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ เพื่อไปกำหนดรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน ซึ่งได้แก่

2.1 นายรณรงค์ แซ่มสีม่วง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.2 นายปกรณ์ ม่วงเจริญ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.3 นายคงคา จุลกิจวัฒน์ ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนพระแห่งดงรังวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2.4 นายชลิตร์ ต้นเรืองศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.5 นายวินัย สีบานเย็น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis/synthesis)

2. ข้อมูลจากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

2.1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยสถิติร้อยละ และความถี่แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและเขียนพรรณนาความ

2.2 วิเคราะห์คำถามปลายเปิดด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลโดยการเขียนพรรณนาความ

จากรายละเอียดการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาสภาพการ
พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ
บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาสภาพการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณา
การ (3B สู่ความสำเร็จ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/ การวิเคราะห์ข้อมูล
1. ศึกษาแนวคิดที่ เกี่ยวข้องกับ การ พัฒนารูปแบบการ พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาสู่ครูมืออาชีพ	- ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	- เอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาสู่ ครูมืออาชีพ	- วิเคราะห์ และ สังเคราะห์เนื้อหา
2. ศึกษาความคิดเห็น และความต้องการใน การพัฒนารูปแบบการ พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาสู่ครูมืออาชีพ	- สัมภาษณ์	- ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา - รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา - ผู้บริหารสถานศึกษา	- แบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง/การ วิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ฉบับร่าง)

การสร้างรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ฉบับร่าง) ให้สอดคล้องกับการศึกษาสภาพที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่ 1 โดยการดำเนินการพัฒนารูปแบบประกอบด้วยวิธีการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างโครงสร้างรูปแบบฉบับร่าง 2) การตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบฉบับร่าง และ 3) การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฉบับร่าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสร้างโครงสร้างรูปแบบฉบับร่าง

นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ทั้งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ มาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างรูปแบบ คู่มือสารสนเทศการดำเนินงานและแบบสอบถาม 3 ฉบับ

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher)

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student)

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ซึ่งส่วนประกอบของ รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คู่มือสารสนเทศการดำเนินงานมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบไปด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย และขอบข่ายเนื้อหา ส่วนที่ 2 วิธีการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 1) ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ และส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล ประกอบไปด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับ

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 3 ฉบับ

แบบสอบถาม 3 ฉบับ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 41 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5
มีระดับการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4
มีระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3
มีระดับการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2
มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

2. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 28 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

มีพฤติกรรมระดับมากที่สุด	ให้คะแนน 5
มีพฤติกรรมระดับมาก	ให้คะแนน 4
มีพฤติกรรมระดับปานกลาง	ให้คะแนน 3
มีพฤติกรรมระดับน้อย	ให้คะแนน 2
มีพฤติกรรมระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

3. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 26 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด	ให้คะแนน 5
มีระดับการมีส่วนร่วมมาก	ให้คะแนน 4
มีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง	ให้คะแนน 3
มีระดับการมีส่วนร่วมน้อย	ให้คะแนน 2
มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

2. การตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบฉบับร่าง

เมื่อร่างรูปแบบฉบับร่างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการประเมินรูปแบบฉบับร่าง โดยการตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบฉบับร่าง คู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน และแบบสอบถาม 3 ฉบับ โดยการพิจารณากำหนดรายละเอียดดังนี้

2.1 ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตากวนนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ฉบับร่าง) คู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน และแบบสอบถาม 3 ฉบับ ดังนี้

2.1.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ ของโครงสร้างรูปแบบเพื่อกำหนดประเด็นและคำถามในแบบประเมินให้ครอบคลุมและสอดคล้อง

2.1.2 นำรูปแบบฉบับร่าง คู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน และแบบสอบถาม 3 ฉบับ ที่สร้างขึ้น ตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้องโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้แก่

1) นางสุจิตรา มีจำรัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งประพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2) นายเกษม ประจักษ์ศิลป์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3) นายยุทธนา เหมี่ยมจุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4) นางภรภัทร อรุณแห ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่เจริญผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

5) นางชีวิรัตน์ พลบำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองซ่อนฝั่งผดุงวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.1.3 วิเคราะห์ความเหมาะสมของเนื้อหา และความสอดคล้องของรูปแบบฉบับร่าง คู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน และแบบสอบถาม 3 ฉบับ โดยนำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC = 0.80-1.00

2.2 ตรวจสอบรูปแบบฉบับร่าง

2.2.1 ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และคู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ฉบับร่าง) ประกอบไปด้วยคำถาม จำนวน 11 ข้อ

2.2.2 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้แก่

1) นางสุจิตรา มีจำรัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งประพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2) นายเกษม ประจักษ์ศิลป์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3) นายยุทธนา เหมี่ยมจุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4) นางภรภัทร อรุณแห ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่เจริญผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

5) นางชีวิรัตน์ พลบำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองซ่อนฝั่งผดุงวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.2.3 วิเคราะห์ความเหมาะสมของเนื้อหา และความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC : Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC = 0.80-1.00 นำแบบสอบถามไปใช้ในการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฉบับร่าง

2.2.4 ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฉบับร่าง และคู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ การศึกษา ด้านการพัฒนารูปแบบการบริหาร และด้านภาษา ซึ่งได้แก่

1) นายอภิชาติ แก่นน้อย ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2) นายวิชา จุลทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเบญพาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3) นายบรรจง ปิ่นปฐม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4) นายเสรี นาคนารี ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุโลกสีห์หมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

5) นางยุกฟ้า พวงธรรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 3 ฉบับ ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนวัดหนองไม้แก่น และโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน

2.4 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) จากแบบสอบถามจำนวน 5 ฉบับ ที่ได้จากการทดลองใช้ (try out) โดยใช้วิธีของครอนบาร์ค (Cronbach) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 125) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .936

แบบสอบถามฉบับที่ 2 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .944

แบบสอบถามฉบับที่ 3 ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .949

3. การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฉบับร่าง

การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ฉบับร่าง) คู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน และแบบสอบถาม 3 ฉบับ นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาเป็นข้อมูลดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างรูปแบบเพื่อนำไปทดลองใช้จริง

จากรายละเอียดการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/ การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) (ฉบับร่าง)	- สังเคราะห์ผลการศึกษาข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1	- เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ	- วิเคราะห์เนื้อหา

ตารางที่ 5 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/ การวิเคราะห์ข้อมูล
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) (ฉบับร่าง)	- ตรวจสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	- ผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 คน	- แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) (ฉบับร่าง)/ค่า IOC
	- ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)	- ผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 คน	- แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)/ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) วัตถุประสงค์

เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้แทนครู) และผู้ปกครองนักเรียน 117 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 139 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรทั้งหมด 22 คน ส่วนผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

2. คู่มือสารสนเทศการดำเนินงานรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

3. แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

3.2 แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

3.3 แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ระยะเวลาในการทดลอง ปีการศึกษา 2563 ใช้เวลาในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นเวลา 2 ภาคเรียน

วิธีดำเนินการทดลองใช้

1. จัดประชุมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และคู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2563

2. ดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตลอดปีการศึกษา 2563

3. ให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ทำแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2564

จากรายละเอียดการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/ การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)	- ดำเนินการตามขั้นตอนรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ	- ผู้ปกครอง - คณะกรรมการสถานศึกษา - คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) 2. แบบสอบถาม 3 ฉบับ - ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินการศึกษารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
2. เพื่อประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
3. เพื่อประเมินการศึกษามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้แทนครู) และผู้ปกครองนักเรียน 117 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 139 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรทั้งหมด 22 คน ส่วนผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 3 ฉบับ จากขั้นตอนที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติร้อยละ และความถี่ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและเขียนพรรณนาความ

2. นำผลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ 5 ระดับ กำหนดไว้ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธ์, 2542: 138)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51 - 4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

กรณีที่คำถามเป็นคำถามทางลบ แปลความหมายตามค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ 5 ระดับ กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 - 5.00	หมายถึง	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51 - 4.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51 - 2.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.50	หมายถึง	มากที่สุด

จากรายละเอียดการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/ การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อประเมินการศึกษา รูปแบบการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหาร จัดการการศึกษาแบบบูรณา การ (3B สู่ความสำเร็จ)	- สอบถามเกี่ยวกับ การศึกษาการใช้ รูปแบบการพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาสู่ครูมืออาชีพ	- ผู้ปกครอง - คณะกรรมการ สถานศึกษา - ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	- แบบสอบถาม - ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2. เพื่อประเมินการศึกษาผล การใช้รูปแบบการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)	- สอบถามเกี่ยวกับ การศึกษาผลการใช้ รูปแบบการพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาสู่ครูมืออาชีพ	- ผู้ปกครอง - คณะกรรมการ สถานศึกษา - ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	- แบบสอบถาม - ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3. เพื่อประเมินการศึกษาการ มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียในการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหาร จัดการการศึกษาแบบบูรณา การ (3B สู่ความสำเร็จ)	- สอบถามเกี่ยวกับ การศึกษาการมีส่วน ร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการ พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทาง การศึกษาสู่ครูมือ อาชีพ	- ผู้ปกครอง - คณะกรรมการ สถานศึกษา - ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	- แบบสอบถาม - ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) : การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) รวบรวมข้อมูลนำมาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research) : การศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research) : การศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ สรุปได้ ดังนี้

เป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะที่มีความจำเป็นสู่การเป็นครูมืออาชีพ โดยสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการจัดการบริหารภายใต้มาตรฐานการศึกษา เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาที่สามารถดำเนินการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 องค์ประกอบ โดยอยู่ ภายใต้กรอบของมาตรฐานการศึกษา ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากร ทางการศึกษา (Best Teacher) ประกอบด้วย 2 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 2) โครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ประกอบด้วย 14 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย 2) โครงการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3) โครงการเด็กเรียนร่วม 4) โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการพัฒนาประชาธิปไตย 6) โครงการวันสำคัญ 7) โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน 8) โครงการดนตรีนาฏย 9) โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10) โครงการส่งเสริมสหกรณ์ โรงเรียน 11) โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน 12) โครงการห้องสมุดมีชีวิต 13) โครงการพอเพียง เคียงตาปาน และ 14) โครงการโรงเรียนสีขาว

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ประกอบด้วย 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาวิชาการ 2) โครงการการใช้สาธารณูปโภค 3) โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา 4) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ 5) โครงการสัมพันธ์ชุมชน

2. ผลการศึกษาความคิดเห็น และความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ สรุปได้ ดังนี้

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา ดัง รายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	5	100
หญิง	0	0
2. อายุ		
16 – 25 ปี	0	0
26 – 35 ปี	0	0
36 – 45 ปี	0	0
46 – 55 ปี	0	0
56 ปีขึ้นไป	5	100
3. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ	1	20
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ	1	20
ผู้บริหารสถานศึกษา	3	60
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	0	0
ปริญญาโท	5	100
ปริญญาเอก	0	0

จากตารางที่ 8 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ พบว่า ทุกคนเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 100 ทุกคนมีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่งที่รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และทุกคนมีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 100

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1. ผลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ว่าท่านคิดว่าบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดคือใคร เพราะเหตุใด พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด โดยให้เหตุผลว่าบุคคลทั้ง 2 กลุ่มล้วนแต่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานภายในโรงเรียน รวมทั้งเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียนในการดำเนินการให้เกิดโครงการ/กิจกรรม ที่จัดให้แก่ผู้เรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาผู้เรียนโดยทั้งสิ้น และนอกจากนี้ยังดำเนินการประสานงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนโดยรอบ และหน่วยงานต้นสังกัดอีกด้วย สะท้อนได้จาก

“ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเพราะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดโครงการ/กิจกรรมที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งประสานกับผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนได้ครบในทุกด้าน”

นายณรงค์ แซ่มสีม่วง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2. ผลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า “ครูมืออาชีพ” พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งได้รับการพัฒนาจากตนเอง และหน่วยงานต้นสังกัดจนมีความรู้ ทักษะความสามารถในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนและได้รับการยกย่อง เป็นครูที่มีสมรรถนะในด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีเทคนิควิธีการสอน การประเมินองค์รวมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาและประเมินหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย การเป็นผู้นำ การส่งเสริม สนับสนุน และแก้ปัญหาของผู้เรียน ได้ตรงตามศักยภาพที่แตกต่างของผู้เรียน สะท้อนได้จาก

“เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียน มีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพที่แตกต่างของผู้เรียน”

นายปกรณ์ ม่วงเจริญ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. ผลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ว่าท่านคิดว่าครูมืออาชีพควรมีลักษณะอย่างไร พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นครูมืออาชีพควรมีลักษณะการเป็นครูด้วยใจรัก มีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะเป็นครู ประพฤติตัวดี วางตัวดี เอาใจใส่และดูแลศิษย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู

มีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา เข้าใจในมาตรฐานการศึกษา เข้าใจในหลักสูตร มีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ดี และสามารถแก้ปัญหาการเรียนให้แก่ผู้เรียนได้ สะท้อนได้จาก

“ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานการศึกษา
เข้าใจในหลักสูตร ต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้
และต้องสามารถแก้ปัญหาในการเรียนให้กับผู้เรียนได้”

นายคงคา จุลกิจวัฒน์

อดีตรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระแทนดงรังวิทยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

4. ผลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ว่าท่านคิดว่าควรมีรูปแบบในการพัฒนาครูอย่างไรบ้าง พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่ารูปแบบในการพัฒนาครูควรเป็นรูปแบบที่ง่ายต่อการดำเนินการ สะดวกในการใช้งานตามขั้นตอน สามารถเข้าใจได้ง่ายต่อผู้ที่ลงมือปฏิบัติ ไม่มีความซับซ้อน สามารถดำเนินงานได้จริง ส่งเสริมการทำงานของครูอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งจะต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สะท้อนได้จาก

“จะใช้รูปแบบไหนก็ได้แต่รูปแบบนั้นต้องเป็นรูปแบบที่ง่าย
สะดวกในการใช้จริง ต้องไม่ซับซ้อน
และที่สำคัญที่สุดต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา”

นายวินัย สีบานเย็น

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา

5. ผลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ว่าท่านคิดว่าการพัฒนาครูต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาครูต้องคำนึงถึงกระบวนการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาตามความต้องการของตัวครูและประสบการณ์ การจัดกระบวนการเรียน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของสถานศึกษา เป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา พัฒนาเพื่อสามารถปรับตัวและทำความเข้าใจกับตัวนักเรียน โรงเรียน และชุมชน โดยครูต้องพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการ การเข้าใจผู้อื่น ข้อสำคัญต้องมีความอดทนไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพราะครูต้องก้าวให้ทันทุกการเปลี่ยนแปลง สะท้อนได้จาก

“ต้องคำนึงถึงความต้องการของสถานศึกษาตามสภาพปัญหาที่สถานศึกษาพบ
ต้องพัฒนาครูผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่มอบหมาย
และพัฒนาตามความต้องการของตัวครูเองตาม ID PLAN
ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายคือ การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนนั่นเอง”

นายชลิตร์ ตันเรืองศรี
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยนำผลการวิเคราะห์เอกสารสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) 2) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) และ 3) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ดังต่อไปนี้

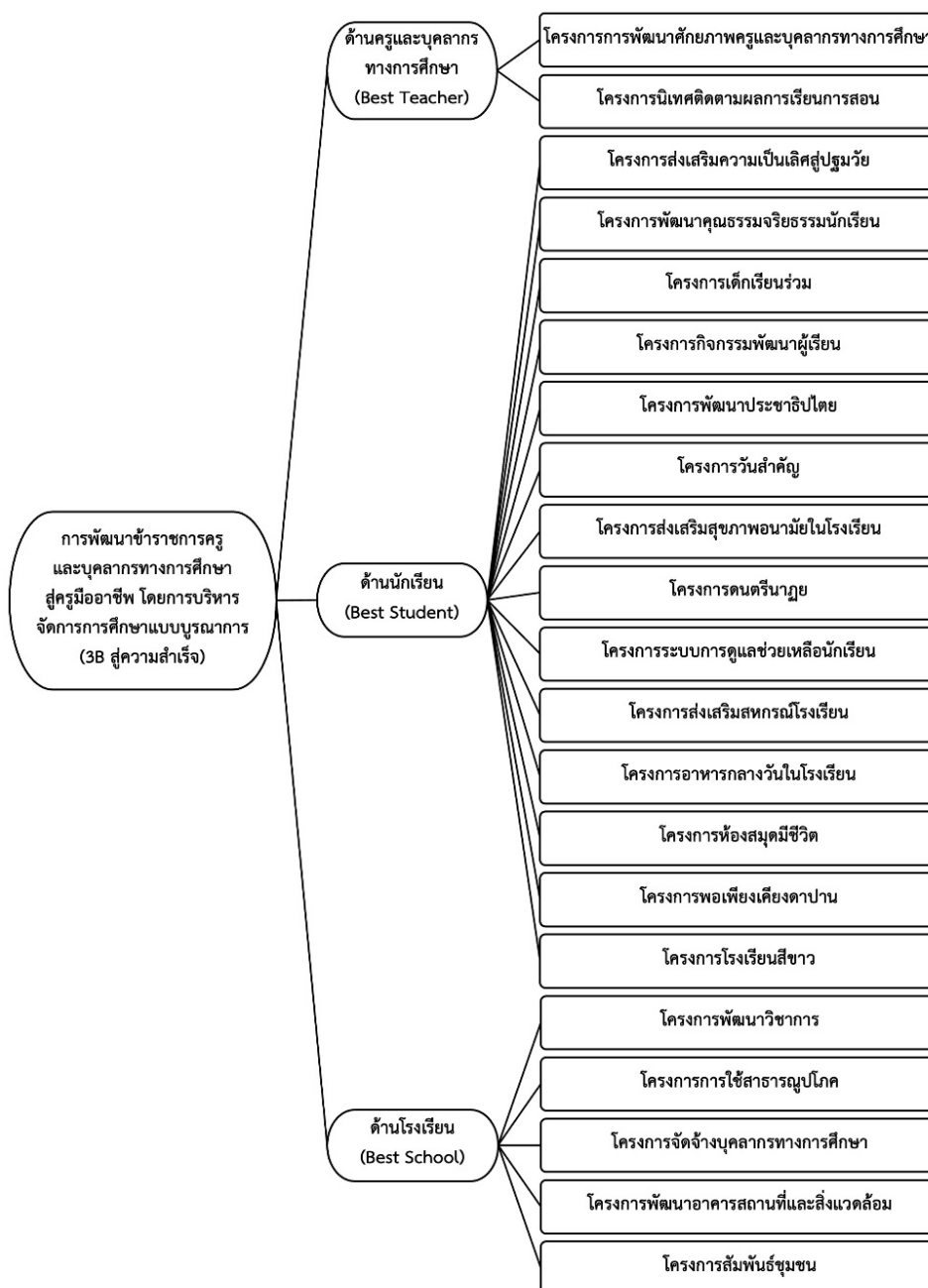
องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ประกอบด้วย 2 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) โครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ประกอบด้วย 14 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย 2) โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3) โครงการเด็กเรียนร่วม 4) โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการพัฒนาประชาธิปไตย 6) โครงการวันสำคัญ 7) โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน 8) โครงการดนตรีนาฏย 9) โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10) โครงการส่งเสริมสหกรณ์โรงเรียน 11) โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน 12) โครงการห้องสมุดมีชีวิต 13) โครงการพอเพียงเคียงดาปาน และ 14) โครงการโรงเรียนสีขาว

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ประกอบด้วย 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาวิชาการ 2) โครงการการใช้สาธารณูปโภค 3)

โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา 4) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ 5) โครงการสัมพันธ์ชุมชน

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาป่านนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แสดงดังภาพที่ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาป่านนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีคู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบไปด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย และขอบข่ายเนื้อหา ส่วนที่ 2 วิธีการดำเนินงาน ประกอบ ไปด้วย 1) ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) และ 2) การพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ และส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล ประกอบไป ด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 3 ฉบับ โดยมีรายละเอียดใน แต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ

1. หลักการของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1.1 เป็นรูปแบบการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และ ทักษะที่มีความจำเป็นสู่การเป็นครูมืออาชีพโดยสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.2 เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ บูรณาการ ซึ่งเป็นการจัดการบริหารภายใต้มาตรฐานการศึกษา

1.3 เป็นรูปแบบพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาที่สามารถดำเนินการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านนักเรียน (Best Student) และด้านโรงเรียน (Best School)

2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมือ ีอาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมือ ีอาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. ขอบข่ายเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

เป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะที่มีความจำเป็นสู่การเป็นครูมืออาชีพ โดยสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการจัดการบริหารภายใต้มาตรฐานการศึกษา เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาที่สามารถดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ประกอบไปด้วย 1) โครงการการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) โครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน ด้านนักเรียน (Best Student) ประกอบไปด้วย 1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย 2) โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3) โครงการเด็กเรียนร่วม 4) โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการพัฒนาประชาธิปไตย 6) โครงการวันสำคัญ 7) โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน 8) โครงการดนตรีนาฏย 9) โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10) โครงการส่งเสริมสหกรณ์โรงเรียน 11) โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน 12) โครงการห้องสมุดมีชีวิต 13) โครงการพอเพียงเคียงตาปาน 14) โครงการโรงเรียนสีขาว และด้านโรงเรียน (Best School) ประกอบไปด้วย 1) โครงการพัฒนาวิชาการ 2) โครงการการใช้สาธารณูปโภค 3) โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา 4) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5) โครงการสัมพันธ์ชุมชน โดยอยู่ภายใต้กรอบของมาตรฐานการศึกษา

ส่วนที่ 2 วิธีการดำเนินงาน

1. ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) สรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) เป็นการบริหารตามรูปแบบ PDCA ซึ่งได้แก่ Plan (วางแผน) ดำเนินงานโดยการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพจาก SAR และวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ศึกษานโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และสพฐ. รวมทั้งศึกษามาตรฐานการศึกษา Do (ปฏิบัติ) ดำเนินงานโดยประชุมเพื่อนำผลการวิเคราะห์และการศึกษามาสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทาง ทำความเข้าใจและกำหนดทิศทาง แบ่งหน้าที่และผู้รับผิดชอบ ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา นโยบาย และจุดเน้น จัดกลุ่มเป็น 3 กลุ่มให้ตรงและสอดคล้องกับ

มาตรฐานการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านนักเรียน (Best Student) และด้านโรงเรียน (Best School) และดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่ได้วางไว้ Check (ตรวจสอบ) ดำเนินงานโดยติดตามการดำเนินโครงการและกิจกรรมกรรมตามระยะที่ระบุไว้ในโครงการ และนิเทศการดำเนินโครงการและกิจกรรม และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม) ดำเนินงานโดยสรุปผลโครงการ และจัดทำ SAR เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน

2. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ สรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ ดำเนินการบริหารตามรูปแบบ PDCA ซึ่งได้แก่ Plan (วางแผน) ดำเนินงานโดยวิเคราะห์ผล ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีที่ผ่านมา พร้อมนำข้อมูลจาก ID PLAN ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาสรุปความต้องการในการพัฒนา Do (ปฏิบัติ) ดำเนินงานโดยประชุมเพื่อนำผลการวิเคราะห์และการศึกษามาสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทาง ทำความเข้าใจและกำหนดทิศทาง แบ่งหน้าที่และผู้รับผิดชอบ ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่ได้วางไว้ Check (ตรวจสอบ) ดำเนินงานโดยติดตามการดำเนินโครงการและกิจกรรมกรรมตามระยะที่ระบุไว้ในโครงการ และนิเทศการดำเนินโครงการและกิจกรรม และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม) ดำเนินงานโดยสรุปผลโครงการ และจัดทำ SAR เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน

ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลชั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) : การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ
บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)**

ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดย
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ดำเนินงานทั้ง 2 ขั้นตอน คือ 1)
ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) 2) การพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ สรุปได้ดังนี้

1. จัดประชุมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อชี้แจง
วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และแนะนำรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียน
วัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
ในช่วงต้นปีการศึกษา 2563

2. ดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมทั้งหมดที่วางไว้ โดยทำการติดตามการดำเนิน
โครงการและกิจกรรมตามระยะที่ระบุไว้ในโครงการ นิเทศการดำเนินโครงการและกิจกรรม สรุปผลการ
ดำเนินงานโครงการ และจัดทำ SAR เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน
โดยระยะเวลาที่ใช้ คือ ตลอดปีการศึกษา 2563 รวมเป็นเวลา 2 ภาคเรียน

3. จัดประชุมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน
วัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 เพื่อชี้แจงผลการดำเนินการวิจัย และสรุปภาพรวมรูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ
(3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในช่วงปลายปีการศึกษา 2563

4. ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปาน
นิมิตมิตรภาพที่ 142 ทำแบบสอบถามการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่
142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ฉบับ เพื่อประเมินความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ ซึ่งได้แก่ ฉบับที่ 1
แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมือ
อาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต
มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ฉบับที่ 2
แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมือ
อาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต

มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ฉบับที่ 3 แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (development) : การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

1. การประเมินผลการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 โดยแบ่งเป็น ครู 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 22 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 – 3 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	27.27
หญิง	16	72.73
2. อายุ		
16 – 25 ปี	0	0
26 – 35 ปี	2	9.09
36 – 45 ปี	4	18.18
46 – 55 ปี	3	13.64
56 ปีขึ้นไป	13	59.09
3. ตำแหน่ง		
คณะกรรมการสถานศึกษา	7	31.82
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	15	68.18
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	22.73
ปริญญาตรี	13	59.09
ปริญญาโท	4	18.18
ปริญญาเอก	0	0.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมามีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 โดยน้อยที่สุดมีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ส่วนใหญ่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 โดยน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher)			
1. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
2. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.95	0.21	มากที่สุด
3. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	4.82	0.39	มากที่สุด
4. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	4.95	0.21	มากที่สุด
5. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้	4.86	0.35	มากที่สุด
6. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.91	0.29	มากที่สุด
7. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.82	0.39	มากที่สุด
8. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู และรักที่จะเรียนรู้	4.82	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากร ทางการศึกษา (Best Teacher) (ต่อ)			
9. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการศึกษาจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.95	0.21	มากที่สุด
10. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
11. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	4.91	0.29	มากที่สุด
12. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อน กลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	4.91	0.29	มากที่สุด
13. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนา หลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
14. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดทำระบบการประกันคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา	4.91	0.29	มากที่สุด
15. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมี ความสุข	4.95	0.21	มากที่สุด
16. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตาม ศักยภาพของผู้เรียน	4.82	0.39	มากที่สุด
รวม (Best Teacher)	4.91	0.27	มากที่สุด

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student)			
17. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	4.73	0.46	มากที่สุด
18. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิด คำนวณ	4.41	0.50	มาก
19. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถคิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมี วิจารณญาณ	4.68	0.48	มากที่สุด
20. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.45	0.51	มาก
21. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วย ตัวเองและการทำงานเป็นทีม	4.68	0.48	มากที่สุด
22. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้และ ประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.41	0.50	มากที่สุด
23. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม	4.68	0.48	มากที่สุด
24. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการ ต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์	4.45	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน			
(Best Student) (ต่อ)			
25. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่อ งานอาชีพ	4.73	0.46	มากที่สุด
26. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.50	0.51	มาก
27. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี	4.62	0.49	มากที่สุด
28. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน มีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่า ของความเป็นไทย	4.45	0.51	มาก
29. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย	4.73	0.46	มากที่สุด
30. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน ยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความ แตกต่างระหว่างบุคคล	4.45	0.51	มาก
31. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับช่วงวัย	4.68	0.48	มากที่สุด
32. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.45	0.51	มาก
รวม (Best Student)	4.57	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน			
(Best School)			
33. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการคุณภาพของ สถานศึกษา	4.45	0.51	มาก
34. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียน รอบด้านตามหลักสูตร	4.32	0.48	มาก
35. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์	4.36	0.49	มาก
36. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนด เป้าหมาย	4.27	0.46	มาก
37. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดพันธ กิจ	4.50	0.51	มาก
38. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดกล ยุทธ์	4.36	0.49	มาก
39. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	4.36	0.49	มาก
40. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.36	0.49	มาก

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน			
(Best School) (ต่อ)			
41. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการ จัดการเรียนรู้	4.32	0.48	มาก
รวม (Best School)	4.37	0.49	มาก
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.62	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครู
มืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคม
มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการ
สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.42$)
เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย
แตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้าน
ครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ($\mu = 4.91$, $\sigma = 0.27$) ด้านการบริหารจัดการ
การศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.49$) และด้านการบริหาร
จัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.49$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของ คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง	4.91	0.29	มากที่สุด
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะการแสดงออกเสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้	4.95	0.21	มากที่สุด
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.64	0.49	มากที่สุด
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู และรักที่จะเรียนรู้	4.64	0.49	มากที่สุด
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน	4.82	0.39	มากที่สุด
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามความถนัดและศักยภาพ	4.77	0.43	มากที่สุด
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.86	0.35	มากที่สุด
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม	4.68	0.48	มากที่สุด
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	4.82	0.39	มากที่สุด
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์ความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพให้กับผู้เรียน	4.73	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)			
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดี	4.86	0.35	มากที่สุด
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีไทย	4.68	0.48	มากที่สุด
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่น บนความแตกต่าง	4.91	0.29	มากที่สุด
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม อย่างเหมาะสมกับช่วงวัย	4.91	0.29	มากที่สุด
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.83	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร			
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.95	0.21	มากที่สุด
19. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น	4.64	0.49	มากที่สุด
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	4.64	0.49	มากที่สุด
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการเขียนคำอธิบายรายวิชาตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.82	0.39	มากที่สุด
22. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.77	0.43	มากที่สุด
รวม	4.76	0.40	มากที่สุด
การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน			
23. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.86	0.35	มากที่สุด
24. กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
25. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.82	0.39	มากที่สุด
26. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อพัฒนาความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิดคำนวณ	4.73	0.46	มากที่สุด
27. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.86	0.35	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
28. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
รวม	4.77	0.42	มากที่สุด
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.79	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.39$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.34$) ด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.42$) และด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.40$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของโรงเรียน	4.64	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.82	0.39	มากที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนและติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.77	0.43	มากที่สุด
4. ท่านสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์การเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน	4.86	0.35	มากที่สุด
5. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และการศึกษาออกสถานที่	4.68	0.48	มากที่สุด
6. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.82	0.39	มากที่สุด
7. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณโรงเรียน	4.73	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 12 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
8. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม	4.86	0.35	มากที่สุด
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
10. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.82	0.39	มากที่สุด
11. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการ การร่วมกิจกรรม และความประพฤติของผู้เรียน	4.73	0.46	มากที่สุด
12. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.86	0.35	มากที่สุด
13. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา	4.64	0.49	มากที่สุด
14. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ	4.82	0.39	มากที่สุด
15. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้เรียน	4.77	0.43	มากที่สุด
16. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง ในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน	4.86	0.35	มากที่สุด
17. ท่านมีส่วนร่วมในการเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
18. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	4.82	0.39	มากที่สุด
19. ท่านมีส่วนร่วมในการถ่ายทอด และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.73	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 12 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)
N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
20. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน	4.86	0.35	มากที่สุด
21. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
22. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้น	4.82	0.39	มากที่สุด
23. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	4.73	0.46	มากที่สุด
24. ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน	4.86	0.35	มากที่สุด
25. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
26. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	4.91	0.29	มากที่สุด
รวม	4.77	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.42$) และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า ทุกรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน ($\mu = 4.91$, $\sigma = 0.29$) ค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์การเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้ คู่คุณธรรม มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง ในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.35$) และค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการจัดหาสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.49$)

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ปกครอง

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมทั้งสิ้นจำนวน 90 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 – 3 ของผู้ปกครอง

n = 90

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	43.33
หญิง	51	56.67
2. อายุ		
16 – 25 ปี	5	5.56
26 – 35 ปี	40	44.44
36 – 45 ปี	16	17.78
46 – 55 ปี	18	20.00
56 ปีขึ้นไป	11	12.22
3. ตำแหน่ง		
ผู้ปกครอง	90	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	80.00
ปริญญาตรี	18	20.00
ปริญญาโท	0	0.00
ปริญญาเอก	0	0.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาคืออายุ 46 – 55 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 โดยน้อยที่สุดมีอายุ 16 – 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้เป็นผู้ปกครอง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72

คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 ผู้ปกครอง n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและ บุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher)			
1. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.88	0.33	มากที่สุด
2. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.94	0.23	มากที่สุด
3. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับแผนการจัดการ เรียนรู้	4.91	0.29	มากที่สุด
4. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดการ เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะ และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	4.86	0.35	มากที่สุด
5. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้	4.91	0.29	มากที่สุด
6. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการสร้าง โอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.91	0.29	มากที่สุด
7. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหาร จัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.88	0.33	มากที่สุด

ตารางที่ 14 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 ผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) (ต่อ)			
8. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ได้รักครู และรักที่จะเรียนรู้	4.89	0.32	มากที่สุด
9. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการศึกษาจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.93	0.25	มากที่สุด
10. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม	4.87	0.34	มากที่สุด
11. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	4.94	0.23	มากที่สุด
12. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	4.90	0.30	มากที่สุด
13. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.92	0.27	มากที่สุด
14. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดทำระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	4.91	0.29	มากที่สุด
15. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	4.87	0.34	มากที่สุด
16. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม (Best Teacher)	4.90	0.30	มากที่สุด

ตารางที่ 14 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 ผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน			
(Best Student)			
17. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	4.68	0.47	มากที่สุด
18. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิดคำนวณ	4.53	0.50	มากที่สุด
19. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถคิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.67	0.47	มากที่สุด
20. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.44	0.50	มาก
21. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถรวบรวมความรู้ ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม	4.64	0.48	มากที่สุด
22. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถเชื่อมโยงองค์ ความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.53	0.50	มากที่สุด
23. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม	4.64	0.48	มากที่สุด
24. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์	4.47	0.50	มาก

ตารางที่ 14 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 ผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน			
(Best Student) (ต่อ)			
25. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่อ งานอาชีพ	4.66	0.48	มากที่สุด
26. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.53	0.50	มากที่สุด
27. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี	4.61	0.49	มากที่สุด
28. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน มีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็น คุณค่าของความเป็นไทย	4.53	0.50	มากที่สุด
29. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย	4.64	0.48	มากที่สุด
30. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน ยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความ แตกต่างระหว่างบุคคล	4.53	0.50	มากที่สุด
31. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับช่วงวัย	4.64	0.48	มากที่สุด
32. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.53	0.50	มากที่สุด
รวม (Best Student)	4.58	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 14 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 ผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน			
(Best School)			
33. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการคุณภาพของ สถานศึกษา	4.37	0.48	มาก
34. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียน รอบด้านตามหลักสูตร	4.40	0.49	มาก
35. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์	4.38	0.49	มาก
36. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนด เป้าหมาย	4.50	0.50	มากที่สุด
37. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดพันธ กิจ	4.41	0.49	มาก
38. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดกล ยุทธ์	4.44	0.50	มาก
39. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	4.38	0.49	มาก
40. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.38	0.49	มาก

ตารางที่ 14 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 ผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน			
(Best School) (ต่อ)			
41. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการ จัดการเรียนรู้	4.34	0.48	มาก
รวม (Best School)	4.40	0.49	มาก
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.63	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครู
 มืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคม
 มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครองใน
 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี
 ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้
 ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best
 Teacher) ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน
 (Best Student) ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้าน
 โรงเรียน (Best School) ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการ
 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่
 ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง	4.91	0.29	มากที่สุด
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะการแสดงออก เสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้	4.96	0.21	มากที่สุด
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.66	0.48	มากที่สุด
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู และรักที่จะเรียนรู้	4.66	0.48	มากที่สุด
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน	4.87	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)			
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามความถนัดและศักยภาพ	4.82	0.38	มากที่สุด
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.87	0.34	มากที่สุด
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม	4.66	0.48	มากที่สุด
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	4.79	0.41	มากที่สุด
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์ความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพให้กับผู้เรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดี	4.87	0.34	มากที่สุด
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีไทย	4.66	0.48	มากที่สุด
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนความแตกต่าง	4.91	0.29	มากที่สุด
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม อย่างเหมาะสมกับช่วงวัย	4.91	0.29	มากที่สุด
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.97	0.18	มากที่สุด
รวม	4.83	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร			
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.96	0.21	มากที่สุด
19. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น	4.66	0.48	มากที่สุด
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	4.66	0.48	มากที่สุด
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการเขียนคำอธิบายรายวิชาตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.87	0.34	มากที่สุด
22. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.82	0.38	มากที่สุด
รวม	4.79	0.38	มากที่สุด
การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน			
23. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.87	0.34	มากที่สุด
24. กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
25. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.79	0.41	มากที่สุด
26. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อพัฒนาความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิดคำนวณ	4.70	0.46	มากที่สุด
27. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ เกิดทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.87	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
28. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม	4.76	0.42	มากที่สุด
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.79	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.34) ด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.38) และด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของ

ผู้ปกครอง โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.87	0.34	มากที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนและติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.84	0.36	มากที่สุด
4. ท่านสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์การเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน	4.89	0.32	มากที่สุด
5. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และการศึกษานอกสถานที่	4.71	0.46	มากที่สุด
6. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.77	0.43	มากที่สุด
7. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
8. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม	4.90	0.30	มากที่สุด
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
10. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.77	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 16 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง (ต่อ) n = 90

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการ การร่วมกิจกรรม และความประพฤติของผู้เรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
12. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.90	0.30	มากที่สุด
13. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด
14. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และนันทนาการ	4.87	0.35	มากที่สุด
15. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้เรียน	4.83	0.37	มากที่สุด
16. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง ในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน	4.89	0.32	มากที่สุด
17. ท่านมีส่วนร่วมในการเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
18. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	4.77	0.43	มากที่สุด
19. ท่านมีส่วนร่วมในการถ่ายทอด และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.70	0.46	มากที่สุด
20. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน	4.90	0.30	มากที่สุด
21. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
22. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้น	4.77	0.43	มากที่สุด
23. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
24. ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน	4.90	0.30	มากที่สุด
25. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
26. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	4.92	0.27	มากที่สุด
รวม	4.78	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า ทุกรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) ค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) และค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดหาสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48)

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 โดยแบ่งเป็น ครู 15 คน ผู้ปกครองนักเรียน 90 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 – 3 ของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

n = 112

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	54	48.21
หญิง	58	51.79
2. อายุ		
16 – 25 ปี	20	17.86
26 – 35 ปี	22	19.64
36 – 45 ปี	25	22.32
46 – 55 ปี	21	18.75
56 ปีขึ้นไป	24	21.43
3. ตำแหน่ง		
ผู้ปกครอง	90	80.36
คณะกรรมการสถานศึกษา	7	6.25
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	15	13.39
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	53.57
ปริญญาตรี	48	42.86
ปริญญาโท	4	3.57
ปริญญาเอก	0	0.00

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 51.79 เป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21 ส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 รองลงมาคืออายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 โดยน้อยที่สุดมีอายุ 16 – 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครอง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 80.36 รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 โดยน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและ บุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher)			
1. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนกา สอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.88	0.32	มากที่สุด
2. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.95	0.23	มากที่สุด
3. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	4.89	0.31	มากที่สุด
4. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	4.88	0.33	มากที่สุด
5. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้	4.90	0.30	มากที่สุด
6. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.91	0.29	มากที่สุด
7. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการชั้น เรียนเชิงบวก	4.87	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 18 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากร ทางการศึกษา (Best Teacher) (ต่อ)			
8. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ได้รักครู และ รักที่จะเรียนรู้	4.88	0.33	มากที่สุด
9. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการศึกษาจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.94	0.24	มากที่สุด
10. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสม	4.89	0.31	มากที่สุด
11. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	4.94	0.24	มากที่สุด
12. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อน กลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	4.90	0.30	มากที่สุด
13. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนา หลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.94	0.24	มากที่สุด
14. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดทำระบบการประกันคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา	4.91	0.29	มากที่สุด
15. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมี ความสุข	4.88	0.32	มากที่สุด
16. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตาม ศักยภาพของผู้เรียน	4.88	0.32	มากที่สุด
รวม (Best Teacher)	4.90	0.29	มากที่สุด

ตารางที่ 18 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน			
(Best Student)			
17. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	4.69	0.47	มากที่สุด
18. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิดคำนวณ	4.51	0.50	มากที่สุด
19. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถคิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.67	0.47	มากที่สุด
20. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.45	0.50	มากที่สุด
21. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถรวบรวมความรู้ ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม	4.65	0.48	มากที่สุด
22. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถเชื่อมโยงองค์ ความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.51	0.50	มากที่สุด
23. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม	4.65	0.48	มากที่สุด
24. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์	4.46	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 18 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน			
(Best Student) (ต่อ)			
25. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่อ งานอาชีพ	4.67	0.47	มากที่สุด
26. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.53	0.50	มากที่สุด มากที่สุด
27. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี	4.62	0.49	
28. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน มีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็น คุณค่าของความเป็นไทย	4.52	0.50	มากที่สุด
29. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย	4.66	0.48	มากที่สุด
30. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียน ยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความ แตกต่างระหว่างบุคคล	4.52	0.50	มากที่สุด
31. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับช่วงวัย	4.65	0.48	มากที่สุด
32. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็น กลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.52	0.50	มากที่สุด
รวม (Best Student)	4.58	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 18 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
 นิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
 คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน			
(Best School)			
33. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการคุณภาพ ของสถานศึกษา	4.38	0.49	มากที่สุด
34. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาการที่เน้น คุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร	4.38	0.49	มากที่สุด
35. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการ กำหนดวิสัยทัศน์	4.38	0.49	มากที่สุด
36. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการ กำหนดเป้าหมาย	4.46	0.50	มากที่สุด
37. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการ กำหนดพันธกิจ	4.43	0.50	มากที่สุด
38. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดยมีการ กำหนดกลยุทธ์	4.43	0.50	มากที่สุด
39. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	4.38	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 18 ผลการประเมินการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปาน
นิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน			
(Best School) (ต่อ)			
40. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.38	0.49	มากที่สุด
41. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียน จัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการ จัดการเรียนรู้	4.34	0.48	มากที่สุด
รวม (Best School)	4.39	0.49	มากที่สุด
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.66	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครู
มืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต
มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการ
สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$,
S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า
คะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบ
บูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.29) ด้านการ
บริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และ
ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. =
0.49) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง	4.91	0.29	มากที่สุด
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อฝึกทักษะการแสดงออก เสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้	4.96	0.21	มากที่สุด
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.65	0.48	มากที่สุด
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู และรักที่จะเรียนรู้	4.65	0.48	มากที่สุด
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน	4.86	0.35	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)			
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างให้ผู้เรียนตามความถนัดและศักยภาพ	4.81	0.39	มากที่สุด
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างพัฒนาความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.87	0.34	มากที่สุด
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม	4.66	0.48	มากที่สุด
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	4.79	0.41	มากที่สุด
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์ความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพให้กับผู้เรียน	4.71	0.46	มากที่สุด
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดี	4.87	0.34	มากที่สุด
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีไทย	4.66	0.48	มากที่สุด
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนความแตกต่าง	4.91	0.29	มากที่สุด
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม อย่างเหมาะสมกับช่วงวัย	4.91	0.29	มากที่สุด
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.97	0.16	มากที่สุด
รวม	4.83	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร			
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.96	0.21	มากที่สุด
19. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น	4.65	0.48	มากที่สุด
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	4.65	0.48	มากที่สุด
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการเขียนคำอธิบายรายวิชาตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.86	0.35	มากที่สุด
22. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.81	0.39	มากที่สุด
รวม	4.79	0.38	มากที่สุด
การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน			
23. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.87	0.34	มากที่สุด
24. กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
25. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.79	0.41	มากที่สุด
26. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อพัฒนาความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิดคำนวณ	4.71	0.46	มากที่สุด
27. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ เกิดทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.87	0.34	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ผลการประเมินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ) n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
28. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม	4.76	0.42	มากที่สุด
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.81	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.34) ด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.38) และด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง

n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของโรงเรียน	4.69	0.47	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.86	0.35	มากที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนและติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.83	0.38	มากที่สุด
4. ท่านสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์การเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน	4.88	0.32	มากที่สุด
5. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และการศึกษานอกสถานที่	4.71	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 20 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ปกครอง (ต่อ)

n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.78	0.42	มากที่สุด
7. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณโรงเรียน	4.71	0.46	มากที่สุด
8. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม	4.89	0.31	มากที่สุด
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
10. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.78	0.42	มากที่สุด
11. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการ การร่วมกิจกรรม และความประพฤติของผู้เรียน	4.71	0.46	มากที่สุด
12. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.89	0.31	มากที่สุด
13. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด
14. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ	4.86	0.35	มากที่สุด
15. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้เรียน	4.82	0.38	มากที่สุด
16. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง ในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน	4.88	0.32	มากที่สุด

ตารางที่ 20 ผลการประเมินการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ)

n = 112

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17. ท่านมีส่วนร่วมในการเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
18. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	4.78	0.42	มากที่สุด
19. ท่านมีส่วนร่วมในการถ่ายทอด และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.71	0.46	มากที่สุด
20. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน	4.89	0.31	มากที่สุด
21. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
22. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้น	4.78	0.42	มากที่สุด
23. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	4.71	0.46	มากที่สุด
24. ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน	4.89	0.31	มากที่สุด
25. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
26. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	4.92	0.27	มากที่สุด
รวม	4.78	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า ทุกรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) ค่าคะแนนเฉลี่ย

รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) และค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48)

2. การปรับปรุงรูปแบบ

หลังจากการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบ ดังนี้

1. ด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ได้ทำการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ให้มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก การจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู รักที่จะเรียนรู้ ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน

2. ด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ได้ทำการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ให้มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์

3. ด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ได้ทำการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ให้มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา การพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ บริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ บริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ความครอบคลุมการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษาให้ตรงกับจุดมุ่งหมายให้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
- 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
- 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
- 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีดังนี้ ขั้นตอน

- ที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
- ขั้นตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้องของร่างรูปแบบ จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างรูปแบบ จำนวน 5 คน
- ขั้นตอนที่ 3 กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน
- ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และผู้ปกครองนักเรียน 90 คน ได้มาด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบฯ การใช้รูปแบบฯ ผลการใช้รูปแบบฯ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพโดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) รวม 5 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย สามารถแบ่งเป็นขั้นตอน ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 องค์ประกอบ โดยอยู่ภายใต้กรอบของมาตรฐานการศึกษา ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ประกอบด้วย 2 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) โครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ประกอบด้วย 14 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย 2) โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3) โครงการเด็กเรียนร่วม 4) โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการพัฒนาประชาธิปไตย 6) โครงการวันสำคัญ 7) โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน 8) โครงการดนตรีนาฏย 9) โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10) โครงการส่งเสริมสหกรณ์โรงเรียน 11) โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน 12) โครงการห้องสมุดมีชีวิต 13) โครงการพอเพียงเคียงดาปาน และ 14) โครงการโรงเรียนสีขาว

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ประกอบด้วย 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาวิชาการ 2) โครงการการใช้สาธารณูปโภค 3) โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา 4) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ 5) โครงการสัมพันธ์ชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ได้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher)

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student)

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School)

ซึ่งส่วนประกอบของ รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามคู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบไปด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย และขอบข่ายเนื้อหา ส่วนที่ 2 วิธีการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 1) ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ และส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล ประกอบไปด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 3 ฉบับ

ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 คู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน และแบบสอบถาม 3 ฉบับ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดประชุมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และแนะนำรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

2. ดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมทั้งหมดที่วางไว้ โดยทำการติดตามการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามระยะที่ระบุไว้ในโครงการ นิเทศการดำเนินโครงการและกิจกรรม สรุปผลการดำเนินงานโครงการ และจัดทำ SAR เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน

3. จัดประชุมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 เพื่อชี้แจงผลการดำเนินการวิจัย และสรุปภาพรวมการใช้รูปแบบ

4. ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปาน นิคมมิตรภาพที่ 142 ทำแบบสอบถามการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ฉบับ เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคม มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีดังนี้

2.1 ด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้รูปแบบการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) และด้านการ บริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ตามลำดับ

2.2 ด้านผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคม มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผลการใช้ รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาใน รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของ ผู้เรียน ตามลำดับ

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียน วัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า ทุกรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของโรงเรียน ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้น ความสำเร็จผู้คุณธรรม มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการ เสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษาทรัพย์สินของ โรงเรียน และค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการ การศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นมีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีดังนี้

1.1 จากผลด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) และด้านการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ตามลำดับ ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2550) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารคือการใช้ ศาสตร์และศิลปะ นำเอาทรัพยากรทางการบริหาร (Administration Resources) มาประกอบการตาม กระบวนการบริหาร (Process of Administration CEO) การจัดการแบบบูรณาการมุ่งเน้นการให้ ความรู้และความเข้าใจ เพื่อส่งผลสำเร็จแก่องค์กร และแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2559) ที่กล่าวว่า

การสร้างและพัฒนารูปแบบ โดยเริ่มจากผู้วิจัยจะสร้าง หรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้อาจสามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นมาเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ ซึ่งการวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) มีการบริหารด้วยการใช้ศาสตร์และศิลปะโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องเหมาะสมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน และการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน และมีการพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบฉบับร่าง โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด แล้วคัดเลือกองค์ประกอบ และตัวแปรที่สำคัญมาประกอบกันขึ้นเพื่อเป็นโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

1.2 จากผลด้านผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ตามลำดับ ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด พรหมจ้อย (2548: 28) ที่กล่าวว่า การประเมินช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจคุณค่าของโครงการว่าจะขยายผลโครงการต่อหรือยกเลิก รวมทั้งมีประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงองค์กร แผนงาน และโครงการต่อไป หรืออาจกล่าวได้ว่าการดำเนินโครงการใดก็ตามให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ

แนวคิดของไทเลอร์ (Tyler, 1949) ที่กล่าวว่า รูปแบบการประเมินที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก (Goal Base) โดยเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วน คือ เป้าหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ ซึ่งการวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ได้ดำเนินการประเมินผลโดยการยึดเป้าหมายตามจุดประสงค์เป็นหลัก และให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียนเป็นผู้ประเมิน เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจของการดำเนินงาน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงองค์กร แผนงาน และโครงการต่อไป

1.3 จากผลด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า ทุกรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน ค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน และค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การ์ณจิตต์ (2553); พชรภรณ์ สิงห์สุรี (2558) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคคล ประชาชน ชุมชนกลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและชุมชน ตั้งแต่ต้นจนถึงสุดกระบวนการ เพื่อให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมือ

อาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ได้ดำเนินการประเมินผลการทำงานมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อสถานศึกษาในหลากหลายประเด็นการประเมินซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการบริหารงานที่อยู่ภายใต้มาตรฐานการศึกษาโดยทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำรูปแบบไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีจัดโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกที่มีความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) ด้านการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถในการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลให้แก่ผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ด้านการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพสำหรับสถานศึกษาในระดับอื่นๆ เช่น ในระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาการ งานการเงิน งานบุคคล และงานบริหาร เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร:คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2548). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดที่ 8 โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา, กรุงเทพมหานคร:ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กฎกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก. หน้า 3-4
- กรมวิชาการ. (2540). แนวทางการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542). กระบวนการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์ จำกัด.
- กุลธนะ ธนาพงศธร. (2539). การพัฒนาบุคลากร เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคลหน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 20. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2553). พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- คมคาย วิมุกตานนท์. (255). สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนชุมชนวัดบางขัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้แผนกวิจัยกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณิงนิจ กองผาพา. (2543). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดชอแบ่น. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- คุรุรักษ์ ภิมมัยรักษ์. (2544). **เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3), ม.ป.ท. ม.ป.พ.
- เครือวัลย์ มูลสาร. (2550). **ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรในเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2556). **8 นโยบายการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จินฉัตร ปะโคทั้ง. (2549). **รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรักษ์ โปธินาแคะ. (2553). **การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2551 โรงเรียนอนุบาลสตึก (ประชานุสรณ์) อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทาลัยมหาสารคาม.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2545). **การบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี**. สุรินทร์: สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2558). **แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 15(ฉบับพิเศษ): 171-179 ; ตุลาคม-ธันวาคม**.
- ชัชมา เทพวรสุข. (2553). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอมะขามจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. (2549). **การปฏิรูประบบราชการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บ้านพระอาทิตย์.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). **คู่มือฝึกอบรบอาชีพ การจัดทำแผนการฝึกอบรบอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ชาญชัย ลิวิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. (2521) **การพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุมสาย บวรศักดิ์เสถียร. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 3(2): 49-56.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). **TQM กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์; และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- ดิเรก วรรณเทียร. (2545). **การพัฒนารูปแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). **การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม

- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และฉัตรรัตน์ วิศาลเวทย์. (2537). แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการวางแผน ประมวลสาระชุดวิชานโยบายและการวางแผนการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทักษิณา เครือหงส์. (2550). คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- _____. (2551). รายงานการวิจัยเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. เข้าถึงจาก <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>.
- ทศนา แคมมณี. (2551). รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธร สุนทรายุทธ. (2554). ปรัชญาการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ บุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. การประชุมทางวิชาการเรื่องการวิจัยทางการบริหารการศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติวันที่ 23 - 24 กันยายน 2545 ณ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ วิทยาเขตบางนา. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ธีรารัตน์ บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- _____. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนวัชรการพิมพ์.
- _____. (2554). การพัฒนาบุคลากรตามแผนงานขององค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สส.ท.
- นคร ตั้งคะพิภพ (2549). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. เพชรบุรี: โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ.
- นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2559). การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 8(2): 91-104.
- นันทกา วารินิน. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารวิชาการ Veridian E Journal. 7(2): 1-13.
- นิติกร วรรณชา. (2562, 30 มีนาคม). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ.2562 “สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา”. วิทยาลัยนครราชสีมา. 9(1): 747-757.

- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นุชนาถ ชุ่มแก้ว. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลำปาง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2145). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (197).
- บุญชม ศรีสะอาด (2533). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. มหาสารคาม: อภิชาดิการพิมพ์.
- _____. (2559). การพัฒนางานวิจัยโดยใช้รูปแบบ. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2559 http://www.kroobannok.com/news_file/p61238851032.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). เทคนิคการสร้างและการรวบรวมข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พีแอนด์ บี.
- บุญเรือง พรหมสิทธิ์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2547). การทำวิจัยในชั้นเรียน: ในสไตล์การเขียนรายงานแบบหน้าเดียวกรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ : พัฒนาการ.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2530). ทฤษฎีและกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- ประจวบ หนูเลี้ยง เด่น ชะเนติยง และนวลพรรณ วรณสุธี. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 28: 232-253.
- ประทวน สมบูรณ์. (2540). การบริหาร บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประพันธ์ สุวิหาร. (2547). หลักและระบบการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประไพศรี ลิ้นหะกร และคณะ. (2558, มกราคม – มิถุนายน). องค์ประกอบภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้ตอนบน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 15 (1), 95-110.

- ปรัชญา ฤชา. (2550). การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปริทรรศน์ พันธุ์ บรรยงก์. (2545). TQM ภาคปฏิบัติ: เทคนิคการแก้ปัญหาแบบ “ลียามา”. กรุงเทพฯ:สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555, มกราคม – มิถุนายน). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา: การสร้างทฤษฎีจากฐานราก. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 16: 69-82.
- ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล. (2551). แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถียุทธ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พชรภรณ์ สิงห์สุรี. (2558). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จันทบุรี และ ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2559). ครูอาชีพ: บันทึกปลัดกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สอง. ค้นเมื่อ ตุลาคม 7, 2563, via <http://www.moe.go.th/web-panom/article-panom/book-panomo2.htm>
- พนมนคร มีราคา. (2560). ครูต้องมีลักษณะอย่างไร...ในศตวรรษที่ 21. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มมร, 5(2): 23-35
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2554). การพัฒนารูปแบบสมัชชาการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2563). เข้าถึงจาก <https://www.bic.moe.go.th/images/stories/Porrbor2542.pdf>.
- พัฒนาพงษ์ สุขมะดัน และเสาวลักษณ์ กมลนาวิน. (2562). จากนับหนึ่งจนถึงวันนี้ บทสรุปการดำเนินงานและกรณีตัวอย่างการพัฒนาการเรียนรู้เชิงพื้นที่. กรุงเทพมหานคร: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- พิชิต ฤทธิจรูญ (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
_____. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: แฮ่สออฟเคอร์มีส์.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2557). การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษา โครงการนำร่องการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย. การศึกษาฐานราก การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชน : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมทางการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2014(5): 89-100.

- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และ พรทิพย์แข็งขัน (2550). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- พีระวัตร จันทกุล (2559). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 19(3): 225-237.
- พูนสุข หิงคานนท์. (2540). **การพัฒนาแบบจำลองความต้องการของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวง สาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรินทร์ พระตะ. (2555). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย.
- ภิญญาดา เกิดศิลป์. (2552). **การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2543). **การวางแผนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 8 – 15**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- _____. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ราชการ**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: SkBooknet.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร. โอเดียนสโตร์.
- รมย์ พะโยม. (2553). **รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รังสรรค์ แสงสุข (2550). **รามคำแหง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2540). **การประเมินโครงการการวิจัยเชิงประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อ แกรมมี.
- _____. (2540). **การประเมินโครงการ: การวิจัยเชิงประเมิน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). **การพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา บ อ สุลาคม 7, 2559 จาก <http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/66/?>

- วรรณะ บรรจง. (2551, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 14 (1), 117-134.
- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2559). แนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2546). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวิริยาสาสน์.
- วิชัย มีระหันนอก. (2547). ทักษะของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนธ์ จำกัด.
- วิริยะ วราญ. (2559). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิโรจน์ นาคก้อน. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขต ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2539). กระบวน การนโยบายทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- _____. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย ต้นศิริ. **อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- วุฒิพงษ์ ยศธาสโรดม. (2546). การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.
- ศิริพร เจริญศักดิ์. (2556). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ พิธิธนาลัย; และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2553). **Congiteney สมรรถนะ เข้าใจใช้เป็น เห็นผล.** กรุงเทพฯ: เอ.พี พรินติง กรุ๊ปจำกัด.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: บริษัท ประพันธ์ และ เท็กซ์ จำกัด.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาทอง.
- สมาน อัสวภูมิ. (2549). **การศึกษาและการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 1**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สวาท คูสกุลรัตน์. (2550). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2548). **หลักการและแนวปฏิบัติในการประเมินนโยบาย แผนงาน โครงการ และหลักสูตร หน่วยที่ 11. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและการจัดการโครงการ หน่วยที่ 11-15**. พิมพ์ครั้งที่ 3 หน้า 423 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชนก ลาดาดก. (2559). **การพัฒนาโมเดลการวัดบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก นนจันทร์. (2548). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- สมปรารถ แสนแก้ว. (2550). **ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร เสวีวัลลภ. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์.(2542). **การประกันคุณภาพการศึกษา พลังและความหวังปฏิรูปการศึกษา**. วารสารวิชาการ. 2(2)-37.
- สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2549). **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กพร. (2549). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549**. กรุงเทพฯ: (ม.ป.ท.).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **รายงานการศึกษารูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมและสมัชชาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2563). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของภาคประชาสังคม/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.** กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการมีส่วนร่วมและสมัชชาการศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุธรรม ดุขดี. (2553). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชหมู่บ้านจอมบึง.
- สุภารัตน์ คำเพราะ. (2555). **การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2537). **ยุทธศาสตร์โลกหลังสงครามเย็น**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สุวิมล ว่องวานิช. **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สุเทพ บุญเต็ม. (2534). **สภาพและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553). “ **สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป : ประสบการณ์ จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551,**” ศึกษาศาสตร มหาวิทาลัยนเรศวร.
- สุนิสา วิทยานุกรณ์. (2552). **การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน**. ปริญญา นิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุภาภรณ์ มั่นเกตุทิพย์. (2544). ตัวอย่างการวิจัยในชั้นเรียนประสบการณ์ตรงของครูต้นแบบ. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2545). การบริหารสำนักงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรียรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2547). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- เสถียร วัชรนิมิต. (2562). รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อรพรรณ พรสีมา. (2547). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ประสบการณ์ที่คัดสรร โรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. รายงานการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี พี ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อดุลย์ ศรีรักษ์. (2552). การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อรุณวรรณ นาคทองดี. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม วัดไธสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ภารกิจเอกสาร และตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อุทัย ธรรมเตโช. (2531). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อุษณีย์ โพธิสุข. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- เอกพล ดวงศรี. (2563). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประชาชนตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 4(3): 67-81.

- Bedley., G. (2016). What is a Professional Educator?. [Online]. Retrieve on August 23, 2016 from <https://www.astapro.org/index.php/about-us/the-professional-educator>.
- Bishop, Lesis J. (1979). **Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures**. Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, W. B. ; & Molberg, D. J. (1980), **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley and Sons.
- Castetter, William B. (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration**. 6th ed., New Jersey, Prentice-Hall.
- Delancy, R. (2000). Parent Participation in District-level Curriculum Decision-Making: A Year in the Life of a School District. Proquest Digital Dissertation, 60: 2349.
- Deming in Mycoted. (2004). **Plan Do Check Act (PDCA)**. (Online). Available <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>
- Elliot, J. (1991). **Action Research for Educational Change**. Philadelphia: Open University.
- Eisner, E. (1976), Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Education Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**. 192-193.
- Fox, E. (2007, July). **Professional development: From technophobes to teach believers**. T.H.E. Journal. 34 (7), 36-37. [Online]. Retrieve on August 23, 2016 from <http://www.eric.ed.gor>.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Gregg, Russell. (1957). **The Administrative Process**. In R.f. Campbell and R.T. Gregg. Administrative In Education. New York: Harper and Row.
- Hansen, J. (2016). What does it mean to be a professional teacher?. [Online]. Retrieve on August 23, 2016 from https://www.enotes.com/homework_help/what-mean-professional-teacher-657625.
- Henri Fayol. (1923). **Industrial and General Administration**. New Jersey: Clifton.
- Hineman, H. G. (1983). **Personnel Human Resource Management**. Illinois: Richard D. Irwin.
- Hopkins, D. (1994). **A teacher's guide to classroom research**. 2 ed. Philadelphia: Open University Press.
- James A.F. Stoner. (1982). **Management. (2nd ed)**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Jerome, B. Dusek. (1987). **Adolescent Development and Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Jesse B. Sears. (1950). **The nature of the Administrative Process**. New York : Mcgraw-Hill.
- Joyce, B., & Weil, M. (1985). **Models of Teaching**. 2 ed., New Delhi: Prentice-Hall of India

Private, Limited.

- Kabilan, Muhammad Kamarul. (2004, Winter). **Online Professional Development: A Literature Analysis of Teacher Competency**. *Journal of Computing in Teacher Education*. 21(2): 51-57.
- Keeves, J. P. (1988). **The Five Strategies for Fundraising Success**. San Francisco: Jossey Bass.
- Kristen Kereluik and others. (2013). "What Knowledge Is of Most Worth : Teacher Knowledge for 21st Century Learning". *Journal of Digital Learning in Teacher Education*. 29(4), 130-131.
- Longman Dictionary of Contemporary English**. 1981. England : Clays Ltd.
- McGregor, Douglas. (1976). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- McMillan, J. H.; & Schumacher, S. (2001). **Research in Education**. London: Longman.
- Megginson, Leon C. (1988). **Personnel, A Behavioral Approach to Administration**. Homewood: Richard D Lrwin.
- Ornstein, A. C., & F. P. Hunkins. (2013). **Curriculum: Foundations, Principles and Issues**. 6th ed. U.S.A.: Pearson Education.
- Pekar, Hallgato, E., Gyori-Dani, D., J., Janacsek, K., & Nemeth, D. (1995). **The differential consolidation of perceptual and motor learning in skill acquisition**. *Cortex*.
- Phillip, Candy, C. (1991). **Self-Direction for Lifelong Learning**. San Francisco: Jossey Bass.
- Pryor, J. (2005). Can Community Participation Mobilise Social Capital for Improvement of Rural Schooling? A Case Study from Ghana. *Journal of Taylor and Francis*, 35: 193 - 203.
- Saavedra, A.R., & Darleen, V. (2012). Learning 21st-Century Skills Requires 21st-Century Teaching. *Phi Delta Kappan*. 94(2): 8-13.
- Santrock, John W. (1997), **Life-Span Development**. 6th ed., New York: McGraw-Hill.
- Saylor Alexander and Lewis. (1981). **Curriculum Planing for The Better Teaching and Learning**. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Smith, R. H.; et al. (1980). **Management Making Organizations Perform**. New York: Macmillan.
- Stoop. Emory; & Rafferty, J. A. (1990). **Personnel Development for School**. New York: Macmillan.
- Stufflebeam, Daniel L. (2008). The CIPP Model for Evaluation. **In National Conference**.

Pissanuloke: Evaluation Naresuan University.

Tyler, R. W. (1949). **Basic Principles of Curriculum and Instruction**. Chicago: University of Chicago.

Tienken, C. H., & Stonaker, L. (2007, April). **When every day is professional development day**. *Journal of Staff Development*, 24 (2), 24-29.

Wiles, J. (2009). **Leading Curriculum Development**. U.S.A: Corwin Press.

Willemse, T. M., & et al. (2015). "Fostering Teachers' Professional Development for Citizenship Education." **Teaching and Teacher Education** 49: 118-127.

Willer, R. H. (1967). **Leader and Leadership Process**. Boston: Irwin/McGraw-Hill.

Worthen, B. R., & Sanders, J. R. (1973). **Education Evaluation: Theory and Practice**. Ohio: Wadworth Publishing Company, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์

1. นายรณรงค์ แซ่มสีม่วง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. นายปกรณ์ ม่วงเจริญ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. นายคงคา จุกกิจวัฒน์
อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพนรวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
4. นายชลิตร์ ต้นเรืองศรี
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
5. นายวินัย สืบบานเย็น
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางสาวจิตรา มีจำรัส
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งประทุม่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. นายเกษม ประจักษ์ศิลป์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. นายยุทธนา เห่งยมจุล
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
4. นางภรภัทร อรุณแห
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่เจริญผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
5. นางชีวิรัตน์ พลบำรุง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองซ่นผึ่งผดุงวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบ

1. นายอภิชาติ แก่นน้อย

อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. นายวิชา จุลทรัพย์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเบญพาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. นายบรรจง ปิ่นปทุม

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4. นายเสรี นาคนารี

อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุโลกสีหมีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

5. นางยุกฟ้า พวงธรรม

ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ
การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

2. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ดังกล่าวเพียงใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับข้อมูลที่แท้จริงจากท่านจึงขอความกรุณาท่าน ได้โปรดกรอกตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริงครบถ้วนสมบูรณ์ คำตอบที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ มุ่งที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นโดยจะไม่มีผลเสียใดๆต่อสถานศึกษาและผู้ตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 26 – 35 ปี 36 – 45 ปี 46 – 55 ปี 56 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

4. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

1. ท่านคิดว่าบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดคือใคร เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า “ครูมืออาชีพ”

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าครูมืออาชีพควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าควรมีรูปแบบในการพัฒนาครูอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการพัฒนาครูต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....



แบบสอบถาม

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ
การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 7 ข้อ

โปรดตอบทุกข้อเพราะว่าถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามฉบับนี้ไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

2. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ดังกล่าวเพียงใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับข้อมูลที่แท้จริงจากท่านจึงขอความกรุณาท่าน ได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริงครบถ้วนสมบูรณ์ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้ มุ่งที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นโดยจะไม่มีผลเสียใดๆ ต่อสถานศึกษาและผู้ตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 26 – 35 ปี 36 – 45 ปี 46 – 55 ปี 56 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

4. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

รายการ	ความคิดเห็น		
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
1. การจัดทำรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)			
2. รูปแบบมีความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
3. รูปแบบมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา			
4. รูปแบบมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ			
5. รูปแบบมีความสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นครูมืออาชีพ			
6. หลักการของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)			
7. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)			
8. ขอบข่ายเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)			
9. วิธีการดำเนินงานขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)			
10. วิธีการดำเนินงานขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ			
11. การวัดผลประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....



แบบสอบถามฉบับที่ 1

แบบสอบถาม

เรื่อง

ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการ
บริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 41 ข้อ

โปรดตอบทุกข้อเพราะว่าถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามฉบับนี้ไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

2. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ดังกล่าวเพียงใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับข้อมูลที่แท้จริงจากท่านจึงขอความกรุณาท่าน ได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริงครบถ้วนสมบูรณ์ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้ มุ่งที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นโดยจะไม่มีผลเสียใดๆ ต่อสถานศึกษาและผู้ตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตรณานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

() ชาย () หญิง 1

2. อายุ

() 16 – 25 ปี () 26 – 35 ปี
 () 36 – 45 ปี () 46 – 55 ปี
 () 56 ปีขึ้นไป 2

3. ตำแหน่ง

() ผู้ปกครอง
 () กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 () ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
 () ปริญญาเอก 4

ตอนที่ 2 ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของท่านว่ามีระดับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ทางขวามือ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความหมายของระดับของการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับการปฏิบัติ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก |
| 3 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับการปฏิบัติ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับการปฏิบัติ น้อย |
| 1 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด |

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการ สอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร						<input type="checkbox"/> 5
2	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						<input type="checkbox"/> 6
3	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 7
4	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตได้						<input type="checkbox"/> 8
5	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 9

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
6	<p>การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา(Best Teacher) (ต่อ)</p> <p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง</p>						<input type="checkbox"/> 10
7	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิง บวก</p>						<input type="checkbox"/> 11
8	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็ก รักครู และรักที่จะเรียนรู้</p>						<input type="checkbox"/> 12
9	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการศึกษาจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ</p>						<input type="checkbox"/> 13
10	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการใช้เครื่องมือและวิธีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสม</p>						<input type="checkbox"/> 14
11	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน</p>						<input type="checkbox"/> 15

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
12	<p>การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) (ต่อ)</p> <p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้</p>						<input type="checkbox"/> 16
13	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p>						<input type="checkbox"/> 17
14	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดทำระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา</p>						<input type="checkbox"/> 18
15	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข</p>						<input type="checkbox"/> 19
16	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน</p>						<input type="checkbox"/> 20

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
17	การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ การด้านผู้เรียน (Best Student) มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ						<input type="checkbox"/> 21
18	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิดคำนวณ						<input type="checkbox"/> 22
19	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถคิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ						<input type="checkbox"/> 23
20	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล						<input type="checkbox"/> 24
21	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถรวบรวมความรู้ ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/> 25
22	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถเชื่อมโยงองค์ ความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ						<input type="checkbox"/> 26

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
23	<p>การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) (ต่อ)</p> <p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม</p>						<input type="checkbox"/> 27
24	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์</p>						<input type="checkbox"/> 28
25	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ</p>						<input type="checkbox"/> 29
26	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p>						<input type="checkbox"/> 30
27	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี</p>						<input type="checkbox"/> 31

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
28	<p>การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) (ต่อ)</p> <p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย</p>						<input type="checkbox"/> 32
29	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย</p>						<input type="checkbox"/> 33
30	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล</p>						<input type="checkbox"/> 34
31	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับช่วงวัย</p>						<input type="checkbox"/> 35
32	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข</p>						<input type="checkbox"/> 36

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
33	การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านโรงเรียน (Best School) มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการคุณภาพ ของสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 37
34	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาการที่เน้น คุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร						<input type="checkbox"/> 38
35	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการ กำหนดวิสัยทัศน์						<input type="checkbox"/> 39
36	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการ กำหนดเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 40
37	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการ กำหนดพันธกิจ						<input type="checkbox"/> 41
38	มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการ กำหนดกลยุทธ์						<input type="checkbox"/> 42

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
39	<p>การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) (ต่อ)</p> <p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ</p>						<input type="checkbox"/> 43
40	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้</p>						<input type="checkbox"/> 44
41	<p>มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้</p>						<input type="checkbox"/> 45



แบบสอบถามฉบับที่ 2

แบบสอบถาม

เรื่อง

ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการ
บริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

โรงเรียนวัดตاپานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตاپานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 28 ข้อ

โปรดตอบทุกข้อ เพราะถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่ง จะทำให้แบบสอบถามฉบับนี้ไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

2. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ดังกล่าวเพียงใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับข้อมูลที่แท้จริงจากท่านจึงขอความกรุณาท่านได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริงครบถ้วนสมบูรณ์ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้ มุ่งที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นโดยจะไม่มีผลเสียใดๆ ต่อสถานศึกษาและผู้ตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตاپานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

() ชาย () หญิง 1

2. อายุ

() 16 – 25 ปี () 26 – 35 ปี
 () 36 – 45 ปี () 46 – 55 ปี
 () 56 ปีขึ้นไป 2

3. ตำแหน่ง

() ผู้ปกครอง
 () กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 () ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
 () ปริญญาเอก 4

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของท่านว่ามีระดับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ทางขวามือ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความหมายของระดับของผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับพฤติกรรม มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับพฤติกรรม มาก |
| 3 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับพฤติกรรม ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับพฤติกรรม น้อย |
| 1 | หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับพฤติกรรม น้อยที่สุด |

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						<input type="checkbox"/> 5
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร						<input type="checkbox"/> 6
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะการแสดงออก เสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้						<input type="checkbox"/> 7
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 8
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก						<input type="checkbox"/> 9
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู และรักที่จะเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 10
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 11

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
8	ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามความถนัดและศักยภาพ						<input type="checkbox"/> 12
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล						<input type="checkbox"/> 13
10	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/> 14
11	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด						<input type="checkbox"/> 15
12	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์ความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพให้กับผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 16
13	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดี						<input type="checkbox"/> 17
14	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีไทย						<input type="checkbox"/> 18

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
15	ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนความแตกต่าง						<input type="checkbox"/> 19
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม อย่างเหมาะสมกับช่วงวัย						<input type="checkbox"/> 20
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 21
18	ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 22
19	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น						<input type="checkbox"/> 23
20	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 24
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการเขียนคำอธิบายรายวิชาตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร						<input type="checkbox"/> 25
22	ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา						<input type="checkbox"/> 26

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
23	การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหา ของผู้เรียน สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 27
24	กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อ การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ ผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 28
25	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ การแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						<input type="checkbox"/> 29
26	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ การแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อพัฒนา ความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิด คำนวณ						<input type="checkbox"/> 30
27	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการสร้างสรรค์ นวัตกรรม						<input type="checkbox"/> 31
28	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ เชี่ยวชาญในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้น เรียนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 32



แบบสอบถามฉบับที่ 3

แบบสอบถาม

เรื่อง

**ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)**

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) จำนวน 26 ข้อ

โปรดตอบทุกข้อ เพราะถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่ง จะทำให้แบบสอบถามฉบับนี้ไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

2. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ดังกล่าวเพียงใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับข้อมูลที่แท้จริงจากท่านจึงขอความกรุณาท่านได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริงครบถ้วนสมบูรณ์ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้ มุ่งที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นโดยจะไม่มีผลเสียใดๆต่อสถานศึกษาและผู้ตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

() ชาย () หญิง 1

2. อายุ

() 16 – 25 ปี () 26 – 35 ปี
 () 36 – 45 ปี () 46 – 55 ปี
 () 56 ปีขึ้นไป 2

3. ตำแหน่ง

() ผู้ปกครอง
 () กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 () ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
 () ปริญญาเอก 4

ตอนที่ 2 ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของท่านว่ามีระดับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ทางขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความหมายของระดับของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 5
2	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 6
3	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ของนักเรียนและติดตามผลการเรียน ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 7
4	ท่านสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา สื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์การเรียนเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียน						<input type="checkbox"/> 8
5	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และพัฒนา แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และการศึกษา นอกสถานที่						<input type="checkbox"/> 9
6	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 10
7	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน งบประมาณโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 11
8	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบ บูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม						<input type="checkbox"/> 12
9	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ ผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 13
10	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						<input type="checkbox"/> 14
11	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน โดย พิจารณาจากพัฒนาการ การร่วมกิจกรรม และความประพฤติของผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 15

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
12	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 16
13	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา						<input type="checkbox"/> 17
14	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ						<input type="checkbox"/> 18
15	ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 19
16	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง ในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 20
17	ท่านมีส่วนร่วมในการเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 21
18	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน						<input type="checkbox"/> 22
19	ท่านมีส่วนร่วมในการถ่ายทอด และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น						<input type="checkbox"/> 23
20	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน						<input type="checkbox"/> 24
21	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียน						<input type="checkbox"/> 25
22	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่โรงเรียน และชุมชนจัดขึ้น						<input type="checkbox"/> 26
23	ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 27

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
24	ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษา ทรัพย์สินของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 28
25	ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 29
26	ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 30

ภาคผนวก ค
แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
แบบสัมภาษณ์
สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
1. ท่านคิดว่าบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดคือใคร เพราะเหตุใด				
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า “ครูมืออาชีพ”				
3. ท่านคิดว่าครูมืออาชีพควรมีลักษณะอย่างไร				
4. ท่านคิดว่าควรมีรูปแบบในการพัฒนาครูอย่างไรบ้าง				
5. ท่านคิดว่าการพัฒนาครูต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง				

แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ฉบับร่าง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
1. การจัดทำรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)				
2. รูปแบบมีความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
3. รูปแบบมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา				
4. รูปแบบมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ				
5. รูปแบบมีความสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นครูมืออาชีพ				
6. หลักการของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
7. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)				
8. ขอบข่ายเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)				
9. วิธีการดำเนินงานขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)				
10. วิธีการดำเนินงานขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ				
11. การวัดผลประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)				

แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
แบบสอบถาม ฉบับที่ 1
สำหรับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher)				
1. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร				
2. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ				
3. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) (ต่อ)				
4. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึก ทักษะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้				
5. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ แหล่งเรียนรู้				
6. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง				
7. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก				
8. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู และรักที่จะเรียนรู้				
9. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการศึกษาจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบ				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) (ต่อ)				
10. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสม				
11. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน				
12. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูล สะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้				
13. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนา หลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
14. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดทำระบบการประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา				
15. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีความสุข				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) (ต่อ)				
16. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตาม ศักยภาพของผู้เรียน				
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านผู้เรียน (Best Student)				
17. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ				
18. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและ คิดคำนวณ				
19. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถคิดวิเคราะห์ และคิด อย่างมีวิจารณญาณ				
20. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถอภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านผู้เรียน (Best Student) (ต่อ)				
21. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถรวบรวมความรู้ได้ทั้ง ด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม				
22. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ				
23. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความสามารถการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาตนเอง และสังคม				
24. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าด้าน ผลสัมฤทธิ์				
25. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดี ต่องานอาชีพ				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านผู้เรียน (Best Student) (ต่อ)				
26. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
27. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี				
28. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็น คุณค่าของความเป็นไทย				
29. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีไทยรวมทั้งภูมิปัญญาไทย				
30. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบน ความแตกต่างระหว่างบุคคล				
31. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสม กับช่วงวัย				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านผู้เรียน (Best Student) (ต่อ)				
32. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข				
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านโรงเรียน (Best School)				
33. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการคุณภาพของ สถานศึกษา				
34. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพ ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร				
35. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์				
36. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการกำหนด เป้าหมาย				
37. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการกำหนด พันธกิจ				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ ด้านโรงเรียน (Best School) (ต่อ)				
37. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการกำหนด พันธกิจ				
38. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโดยมีการกำหนด กลยุทธ์				
39. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการพัฒนาครูและ บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ				
40. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้				
41. มีการบริหารโดยการคัดเลือกโครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้ สอดคล้องกับการจัดการระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ การจัดการเรียนรู้				

แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
แบบสอบถาม ฉบับที่ 2
สำหรับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคัดเลือกโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มโดยเลือกให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร				
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง				
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะการแสดงออก เสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้				
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)				
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก				
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรักครู และรักที่จะเรียนรู้				
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน				
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามความถนัดและศักยภาพ				
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล				
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม				
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด				
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างองค์ความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพให้กับผู้เรียน				
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดี				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)				
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เห็นคุณค่าของความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีไทย				
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนความแตกต่าง				
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคมอย่างเหมาะสมกับช่วงวัย				
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้				
ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร				
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา				
19. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น				
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา				
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการเขียนคำอธิบายรายวิชาตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร				
22. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหา ของผู้เรียน				
23. สํารวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน				
24. กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อ การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน				
25. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ การแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน				
26. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ การแก้ปัญหาของผู้เรียนเพื่อพัฒนา ความสามารถอ่าน เขียน สื่อสารและคิดคำนวณ				
27. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม				
28. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ เชี่ยวชาญในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ ใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน				

แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
แบบสอบถาม ฉบับที่ 3
สำหรับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของโรงเรียน				
2. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา				
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียนและติดตามผลการเรียนของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ				
4. ท่านสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีอุปกรณ์การเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียน				
5. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ในโรงเรียน และการศึกษาออกสถานที่				
6. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา				
7. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณ โรงเรียน				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
8. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม				
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน				
10. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา				
11. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการ การร่วมกิจกรรม และความประพฤติของผู้เรียน				
12. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
13. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา				
14. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ				
15. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้เรียน				
16. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง ในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน				
17. ท่านมีส่วนร่วมในการเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน				
18. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน				
19. ท่านมีส่วนร่วมในการถ่ายทอด และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
20. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางกับโรงเรียนในการดำเนินงาน				
21. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียน				
22. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้น				
23. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน				
24. ท่านมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รักษา ทรัพย์สินของโรงเรียน				
25. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน				
26. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน				

ภาคผนวก ง
สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น และความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.96	สอดคล้อง

ตาราง 22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) ฉบับร่าง

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.93	สอดคล้อง

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาคำการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง วิชาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.98	สอดคล้อง

ตาราง 24 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ
บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 24 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ
บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.96	สอดคล้อง

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ
บูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.95	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย



ภาคผนวก ฉ
เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 04018.2039 / ว.126

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ตำบลหนองลาน อำเภอนำมะกา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

7 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์

เรียน นายณรงค์ แซ่มสีม่วง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสมหมาย ลิขิตธนานันท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ “3B สู่ความสำเร็จ” โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้ากำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ “3B สู่ความสำเร็จ” โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โทร. 08 4854 8504



ที่ ศธ 04018.2039 / ว.126

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ตำบลหนองลาน อำเภอดำเมฆกา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

7 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์

เรียน นายณรงค์ แซ่มสีม่วง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสมหมาย ลิขิตธนานันท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ “3B สู่ความสำเร็จ” โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้ากำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ “3B สู่ความสำเร็จ” โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โทร. 08 4854 8504



ที่ ศธ 04018.2039 / ว 18

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ตำบลหนองลาน อำเภอดำเมษา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

10 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบฯ

เรียน นายอภิชาติ แก่นน้อย อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ “3B สู่ความสำเร็จ”ฯ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสมหมาย ลิขิตธนานันท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ “3B สู่ความสำเร็จ” โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้ากำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนการยืนยันรูปแบบ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ “3B สู่ความสำเร็จ” โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบและยืนยันรูปแบบฯ ดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โทร. 08 4854 8504

เอกสารอ้างอิง
หนังสือเผยแพร่ผลงาน



เลขที่รับ 406(1)/64
ว/ค/ป 28 พ.ค. 64
ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ 04018.2008/25 -2564

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา หมู่ที่ 4
ตำบลหนองลาน อำเภอกำแพงแสน
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

28 พฤษภาคม 2564

เรื่อง เสนอแผนผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ขอเสนอแผนผลงานทางวิชาการจำนวน 2 รายการ คือ

1. งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2

2. ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา ได้ศึกษารายละเอียดของผลงานทางวิชาการดังกล่าวทั้ง 2 รายการแล้วพบว่า ผลงานดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการบริหารงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา จึงเรียนมาเพื่อขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นายวินัย สีบานเย็น)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา

มอบ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา แจ้ง
ขอเสนอแผนผลงานทางวิชาการ

เห็นควรแจ้ง ขอ เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

28/5/64

เลขที่รับ 540(1)/64
วคป 7 ก.ค. 64
ผู้รับ



ที่ ศธ 04089.026/116

โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ
๕๓๗ หมู่๒ ตำบลปากน้ำปราณ อำเภอบางขัน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบขออนุมัติการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำแฟ้มผลงานวิชาการมาเผยแพร่โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ จำนวน 2 เรื่อง คืองานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" และรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ ได้ศึกษามผลงานดังกล่าวทั้ง 2 เรื่องแล้ว และเห็นว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่ที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนทั้งเรื่องของผลการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ"และผลรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทั้ง 2 รายการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานได้ จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้กับโรงเรียนของเรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

รอง ผอ.บ้านปากน้ำปราณ แจ้งขอขออนุมัติ
การเผยแพร่ผลงาน

เห็นควรแจ้ง ผอ. เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ
โทร.032-631229

ขอแสดงความนับถือ

(นางกาญจนา อากาศเหลือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ

(นางศรภมาช ลิขิตอนันต์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ 440(1)/64ว/ค/ป 10 มี.ย. 64ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ 04018.2050/78

โรงเรียนวัดหนองไม้แก่น

หมู่ที่ 6 ตำบลหนองลาน อำเภอกำมะกา

จังหวัดกาญจนบุรี 71130

10 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้มาขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจำนวน 2 รายการ คือ

1. งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
2. ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนวัดหนองไม้แก่น ได้ศึกษารายละเอียดของผลงานทางวิชาการดังกล่าวแล้ว โดย ผลงานนั้นมีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานใน โรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในการบริหารงานในโรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ดร. วัดหนองไม้แก่น แจ่ม หนองแขง
ผู้อำนวยการ ทว. วิชาการ

เห็นควรแจ้ง ขอ เพื่อโปรดทราบลงชื่อ [Signature]

ขอแสดงความนับถือ

(นายชลิตร ดันเรืองศรี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต แจ้งคณะครู แจ้ง.....

ลงชื่อ

(นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ 630(1)/64
 ว/ค/ป 13 ธ.ค. 64
 ผู้รับ Or.



ที่ ศธ ๐๔๐๑๘.๒๐๔๗/๘๖

โรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร หมู่ที่ ๔
 ตำบลพระแท่น อำเภอกำแพงแสน
 จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๓๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒

ตามที่โรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒ ได้นำแพร่ผลงานวิชาการมาเผยแพร่ เรื่องรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและงานวิจัยเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ บูรณาการ"๓B สู่ความสำเร็จ" ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร เห็นว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่ นั้นมีประโยชน์ต่อการ บริหารงานจัดการโรงเรียนและมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างและแนวทางที่ดี ในการบริหารในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ กับโรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

สง. บ้านไร่ร่วมวิทยาคาร แจ๊ว
ตบ รัชพรเพชรเพ็ชรสง.

เห็นควรแจ้ง ขอ. เพื่อโปรดทราบ.

ลงชื่อ [Signature]

โรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร

โทร. ๐๘๙-๙๑๓-๗๖๕๒

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอานุษ ศรีสินชัย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร

ความคิดเห็น ทราบ ขณุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง.....

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตากปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



เลขที่รับ 592(1)/64
ว/ค/ป 29 ก.ค. 64
ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ 04018.2012/96-2564

โรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยน หมู่ที่ 5
ตำบลอุโลกสีห์หมื่น อำเภอกำแพงแสน
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

27 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบขออนุมัติเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ที่ ศธ 04018.2039/45 ลงวันที่ 19 เมษายน 2564

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้เผยแพร่ งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ "3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยน ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวแล้วและได้นำผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่มาใช้ประโยชน์ในการบริหารโรงเรียน จึงขอขอบข้อมุขท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้อื่นเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยนเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]
(นายวินัย ทองดี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ร.ร. บ้านดอนตาลเสี้ยน แขวงหนอง
ทรายเข้แหว่ ส.อ.อ.ท.ท.ท.ท.ท.

เห็นควรแจ้ง ขอไปโปรดทราบ.

ลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตรณานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ 493CV/64
ว/ค/ป 23 ส. 9. 64
ผู้รับ [Signature]



ที่ ศธ 04018.2055/98

โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล
ตำบลท่าเรือ อำเภอนาทม
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

23 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอบคุณการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้มาเผยแพร่ผลงาน งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ "3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวทั้ง 2 รายการแล้ว พบว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่ มีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล จึงขอขอบคุณท่านที่ได้ นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาของเรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นางภรภัทร อรุณแห)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่เจริญผล

ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2564 ที่ โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

สจ. อัดโนน ใจวิเศษ แจ้ง ขอบคุณ
การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เห็นควรแจ้ง 20 เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตชนานันท์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



ที่ ศธ 04018.2022/64

เลขที่รับ 495(1)/64
 ว/ด/ป 24 ส.ค. 64
 ผู้รับ [Signature]

โรงเรียนวัดเขารักษ์
 หมู่ที่ 5 ต.ดอนแสลบ อ.ห้วยกระเจา
 จ.กาญจนบุรี 71170

22 มิถุนายน 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ 142

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ 142 ที่ ศธ 04018.2039/45-2564 ลงวันที่ 19 เมษายน 2564

ตามที่โรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ 142 มาขอเผยแพร่ผลงาน งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาระดับบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนวัดเขารักษ์ ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวพบว่าผลงานนี้มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนของเราได้อย่างดียิ่ง จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบรรพต วัดเขารักษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขารักษ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ 142

 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ส.ง. วัดเขารักษ์ อำเภอเมือง ราชบุรี
นางเบญจพรพงษ์ อ่อนหวานวิฑูร

เห็นควรแจ้ง ขอ เพื่อโปรดทราบลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

 แจ้งคณะครู แจ้ง

ลงชื่อ

(นางสมหมาย ลิขิตธนาภินท์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ 498(1)/64
ว.พ. 25 มิ.ย. 64
ผู้รับ



ที่ ศธ 04018.2016/100

โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน
หมู่ที่ 5 ต.ดอนชะเอม อ.ท่ามะกา
จ.กาญจนบุรี 71130

24 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอบขอบคุณการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มาขอเผยแพร่ผลงาน คือ งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านทุ่งประทุนได้ศึกษารายละเอียดของผลงานดังกล่าวแล้ว พร้อมกับพบว่าผลงานนั้น มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการภายในโรงเรียนของเราได้อย่างดีเยี่ยม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานจัดการในโรงเรียนได้ จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในการบริหารงานในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ร.ร. บ้านทุ่งประทุน และ 9 โรงเรียน
ขอขอบคุณและขอแสดงความนับถือ

(นางสุจิตรา มีจรัส)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งประทุน

เห็นควรแจ้ง ผอ. เพื่อแจ้งสภ.ทราบ

ลงชื่อ

โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน
โทร 034-69573

ความคิดเห็น ทราบ สนุมติ/อนุญาต


แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ

(นางศุภมวช ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ 64จ(1)/64
 ว/ค/ป 20 ธ.ค. 64
 ผู้รับ 



ที่ ศธ 04018.6003/129

โรงเรียนบ้านช่อง หมู่ที่ 13
 ตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา
 จังหวัดกาญจนบุรี 71170

20 สิงหาคม 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

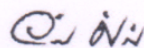
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาด่านนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดดาด่านนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำแพร่ผลงานวิชาการมาเผยแพร่จำนวน 2 เรื่อง คืองานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการ บริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" และรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านช่อง ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวแล้ว และเห็นว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่นั้นมีประโยชน์ ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนบ้านช่อง ซึ่งทั้ง 2 รายการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างและแนวทางที่ดีในการบริหารและในการทำงานได้จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมา เผยแพร่ให้ความรู้กับโรงเรียนบ้านช่องในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางยลพรชย์ สิริรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่อง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาด่านนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

สธ. บ้านช่อง วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔
เผยแพร่ผลงาน

เห็นควรแจ้ง ผอ. เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ 

ความคิดเห็น ทราบ สนุมติ/ชื่นชม

แจ้งคณะครู

แจ้ง _____

ลงชื่อ 

(นางสมหมาย ลิขิตอนานนท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาด่านนิมิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ 455(1)/64
ว/ค/ป 15 มิ.ย. 64
ผู้รับ [Signature]



ที่ ศธ 04018.2159/76-2564

โรงเรียนประชาวิทยาคาร หมู่ 4
ตำบลอุโลกสีห์มื่น อำเภอท่ามะกา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

15 มิถุนายน 2564

เรื่อง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตป่านนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดตป่านนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้มาขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจำนวน 2 รายการ คือ

1. งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตป่านนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
2. ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนประชาวิทยาคาร ได้ศึกษารายละเอียดของผลงานทางวิชาการดังกล่าวแล้ว โดยผลงานนั้น มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานใน โรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในการบริหารงาน ในโรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางยุกฟ้า พวงธรรม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาวิทยาคาร

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตป่านนิมิตมิตรภาพที่ 142
 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

รศ. ประชา วิทยาคาร แห่งโรงเรียนประชาวิทยาคาร
ผู้อำนวยการ

เห็นควรแจ้ง ขอเพื่อโปรดทราบ
ลงชื่อ [Signature]

โรงเรียนประชาวิทยาคาร
089-2087585

ความคิดเห็น ทราบ สนุมดี/สนุญดี
 แจ้งคณะครู
 แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]
(นางสมหมาย ถิฉัตรนันท์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตป่านนิมิตมิตรภาพที่ 142



เลขที่รับ 550/12/64
ว/ค/ป 12 ก.ค. 64
ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ ๐๔๑๒๘.๐๘๐/ ๑๐๙

โรงเรียนวัดดอนเสลา(ปาน พูนรัฐราษฎร์บำรุง)
ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ๗๐๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอขอบคุณการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒ ได้มาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ๒ เรื่อง คืองานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ"๓B สู่ความสำเร็จ" และรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนวัดดอนเสลา(ปาน พูน รัฐราษฎร์บำรุง) ได้ศึกษามูลงดังกล่าวทั้ง ๒ เรื่องและได้นำผลงาน ที่ท่านนำมาเผยแพร่มาใช้เป็นแนวทางต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนทั้งผลการวิจัยในการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"๓B สู่ความสำเร็จ"และผลรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความ สอดคล้องกันเป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานได้จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ ให้ความรู้ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

[Signature]

(นางปราณี ศีลานันท์)

ร.ร. วัดดอนเสลา แขวงท่าซอก
ท.บ.เขตท่าผา จ.ราชบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน รัฐราษฎร์บำรุง)

เห็นควรแจ้ง ขอ. เพื่อโปรดทราบ.

ลงชื่อ [Signature]

โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน รัฐราษฎร์บำรุง)
โทร. ๐๓๒-๕๓๐๓๓๙

ความคิดเห็น ทราบ สนุมติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง.....

ลงชื่อ

(นางสมหมาย ลิขิตชนานันท์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒

เอกสารอ้างอิง
QR CODE แสดงโล่รางวัล/เกียรติบัตร

QR CODE

โล่รางวัล/เกียรติบัตร



โล่รางวัล/เกียรติบัตรโรงเรียน



โล่รางวัล/เกียรติบัตรผู้อำนวยการ



โล่/รางวัลผลงานดีเด่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตั้งแต่ปี 2559-2564 (รวมทั้งสิ้น 188 รายการ)

เอกสารอ้างอิง
ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 2 ปีการศึกษา

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 67.69 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.98

- กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 67.32 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 71.53

- กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.43 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 75.26

- กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 66.95 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 75.82

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 63.43 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.93

ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2562 – 2563

รายวิชา	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ผลต่าง
ภาษาไทย	67.69	72.98	+5.29
คณิตศาสตร์	67.32	71.53	+4.21
วิทยาศาสตร์ฯ	65.43	75.26	+9.83
สังคมศึกษาฯ	66.95	75.82	+8.87
ภาษาอังกฤษ	63.43	72.93	+9.50
เฉลี่ย	66.16	73.70	+7.54

ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่อยู่ในระดับดี - ดีเยี่ยม
ปีการศึกษา 2562 – 2563

คุณลักษณะ	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ผลต่าง
ข้อที่ 1 รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์	91.67	98.31	+6.64
ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 3 มีวินัย	88.33	91.53	+3.20
ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 7 รักความเป็นไทย	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ	92.22	98.87	+6.65
เฉลี่ย	91.67	97.88	+6.21
เฉลี่ย 2 ปีการศึกษา	94.78		

ผลการสอบ NT

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 39.90

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 59.00

- กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 49.80

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 52.58

ตารางเปรียบเทียบคะแนน NT ปีการศึกษา 2562 – 2563

รายวิชา	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ผลต่าง
ภาษาไทย	39.90	59.00	+19.10
คณิตศาสตร์	49.80	52.58	+2.78
เฉลี่ย	44.85	55.79	+10.94

เอกสารอ้างอิง
ภาพประกอบรายงานการวิจัย

ภาพประกอบรายงานการวิจัย



ภาคผนวก ข
เกียรติบัตรประกอบการใช้รูปแบบ
ในการแข่งขันวิชาการ OBEC AWARDS

รางวัลระดับชาติ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ในการแข่งขัน
 โครงการประกวดผู้มีผลงานดีเด่นประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์
 ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมด้านบริหารจัดการสถานศึกษา
 โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)
 ประจำปีการศึกษา 2560



ภาคผนวก ซ
รูปแบบการวิจัย

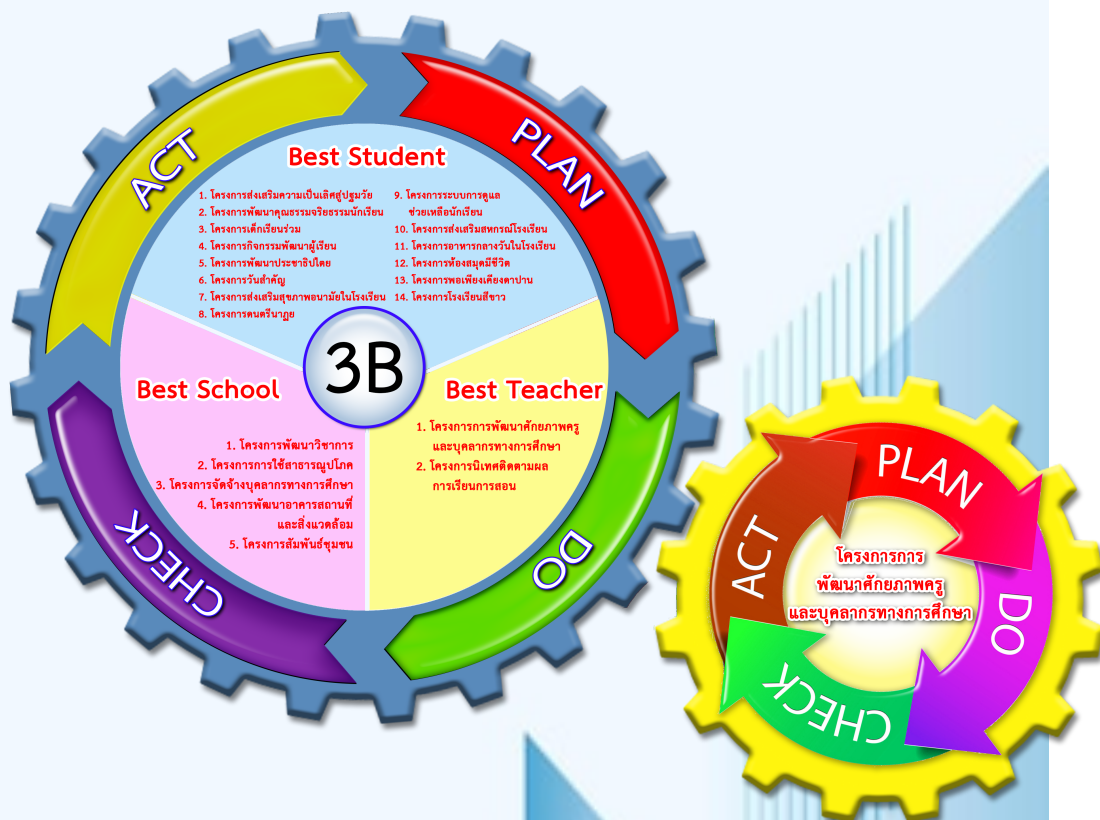
คู่มือสารสนเทศการดำเนินงาน

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการ

การจัดการศึกษาของไทยมุ่งให้การศึกษากลายเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและสังคมให้เป็นบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนมองกว้างไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก มีวิจรรย์ญาณที่ดี เป็นคนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพื่อให้บุคคลได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาที่มีปริมาณมากที่สุด ก็คือครูและผู้บริหารการศึกษาดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติร่วมกัน ในการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องการสร้างโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีมาตรฐานการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 10) การพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด และความสามารถ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เข้มแข็งและมั่นคง คือการให้การศึกษานี้ ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาทุกด้าน การพัฒนาครูถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (วิชัย, 2549: 364) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการศึกษาให้มีความรู้และประสิทธิภาพที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาครู เนื่องจากครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาทำให้บุคคลมีคุณภาพเป็นเครื่องมือที่บ่งบอกสภาพความเจริญของคนในประเทศนั้นๆ หากประเทศใดมีการจัดการศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นเจริญและพัฒนาได้อย่างรวดเร็วในทางกลับกันหากประเทศใดมีการบริหารการจัดการศึกษาที่ไม่ดีเท่าที่ควร ย่อมส่งผลให้กลายเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาหรือประเทศด้อยพัฒนาในที่สุด ดังนั้นคนส่วนใหญ่จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอันดับต้นๆ เพราะการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่คนทุกคนต้องเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมและความอยู่รอด ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับสภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สถานศึกษาของตนเองมีคุณภาพ มีรูปแบบวิธีการบริหารงานให้สามารถรับมือกับสภาวะการดังกล่าวดังกล่าวได้ โดยการนำเอาเทคนิคเครื่องมือและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมมาใช้เสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับผู้นำที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถของผู้นำที่อยู่ในสถานศึกษามากขึ้นโดยลำดับ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็น

“สถานศึกษาที่มีคุณภาพ” ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ทำให้ประเทศชาติมีระบบ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรมโลก ส่งผลกระทบไปทั่วทั้งโลกด้วยอิทธิพลของ กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) (จาตุรนต์ ฉายแสง, 2556)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 11) ได้กำหนดให้จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้คิด ปฏิบัติจริง ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เรียนรู้ อย่างบูรณาการ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ วัดประเมินผลตามสภาพจริง และมีการ ปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งเนื่องจาก ครูมีภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ครูยังต้องพัฒนาตนเองให้มี คุณภาพควบคู่กันไปเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สามารถศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ที่จะ ปรับปรุงตนเอง แก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่จากการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24(5) และ 30 ยังได้เน้นความสำคัญของการวิจัยกับการนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียน การสอนทั้งนี้ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต พัฒนาครู มีบทบาทในการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียนสนับสนุนให้ครู สามารถจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ทางการเรียน โดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียน รู้มี เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 11-14) การ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรนั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ครู ครูจึงต้อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการ พัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (สุวิมล, 2547: 25) ครู จึงต้องเป็นครูนักวิจัยรายงานการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่ เปลี่ยนแปลง (พิมพ์พันธ์, 2550: 402) พบว่า สมรรถนะครูทั้งในและต่างประเทศมีความสอดคล้องกัน ซึ่งสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน เป็นสมรรถนะครูสมรรถนะหนึ่ง โดยระบุแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ครู ว่าควรกำหนดสมรรถนะครูเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะสาขา เพื่อให้ประเมินสมรรถนะได้สอดคล้องกับ ความสามารถของครู ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูนั้น สถาบันครูศึกษาควรจัดพัฒนาหลักสูตร แบบเน้นสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ควร สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น จัด อบรม/สัมมนาโดยตรง จัดระบบการเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) จัดการเรียนรู้แบบ e-learning ส่วนในท้องถิ่นทุกกันดารที่ขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็อาจให้ครูพัฒนาสมรรถนะโดย

เรียนรู้จากวิดีโอทัศน์ หรือชุดการสอน จากรายงานการวิจัยแสดงว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นสมรรถนะของครูในสังคมปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนถึงกันอย่างรวดเร็ว หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กล่าวถึงการวิจัยในการพัฒนาศักยภาพครูไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยการศึกษาวิเคราะห์ระบบต่างๆ ของสถานศึกษา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 27) และในส่วนของกรวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กำหนดให้ครูนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา หรือพัฒนา และการรายงานผลการเรียนรู้ และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 34) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อหน่วยงานใช้ครูและหน่วยงานผู้ผลิต ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ ครูทุกคนได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่หน่วยงานผู้ผลิตต้องถือเป็นหน้าที่ในการพัฒนาครูประจำการควบคู่ไปกับการผลิตครูก่อนประจำการ การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพครู (อรุณวรรณ นาคทองดี. 2549: 2-3)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาครูจะช่วยให้พัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น การพัฒนาครูช่วยให้ครูลดความสูญเสียเปล่าทางวิชาการ เพราะครูได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนผู้เรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเสียเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในปัจจุบันโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) ในรอบปีที่ผ่านมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ขาดความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกับสาระวิชาที่สอน ตรงกับงานที่ตนรับผิดชอบ การวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่โรงเรียนต้องใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนและวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาให้ตรงกับความต้องการ ความสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานอย่างครุมืออาชีพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในผลการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานอย่างครุมืออาชีพและเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีรูปแบบและครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โรงเรียนได้นำระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาใช้เป็นแนวทางและกำหนดรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจในงานต่างๆ ที่จะส่งเสริมสนับสนุน บุคลากร การจัดการศึกษาทั้งระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา อย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน และเห็นถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานภายในของสถานศึกษา และจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมานั้น โรงเรียนได้ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ 3B สู่อุบัติความสำเร็จ โดยการนำโครงการและกิจกรรมในโรงเรียนทั้งหมดมาจัดกลุ่มเป็น 3 ด้าน คือ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านนักเรียน (Best Student) และด้านโรงเรียน (Best School) เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา หลังจากทดลองใช้ภายในโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลงานดังกล่าว ส่งเป็นผลงานด้านนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดในโครงการประกวดหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ครั้งที่ 7 ปีการศึกษา 2560 “รางวัลทรงคุณค่า OBEC AWARDS” และได้รับรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง ด้านผู้อำนวยการยอดเยี่ยม ประถมศึกษาขนาดใหญ่ จากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2561 สำหรับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครุมืออาชีพนั้นจากเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครุมืออาชีพ ทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้ "รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครุมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่อุบัติความสำเร็จ)

โรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2" เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ขอบข่ายเนื้อหา

ขอบข่ายเนื้อหารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

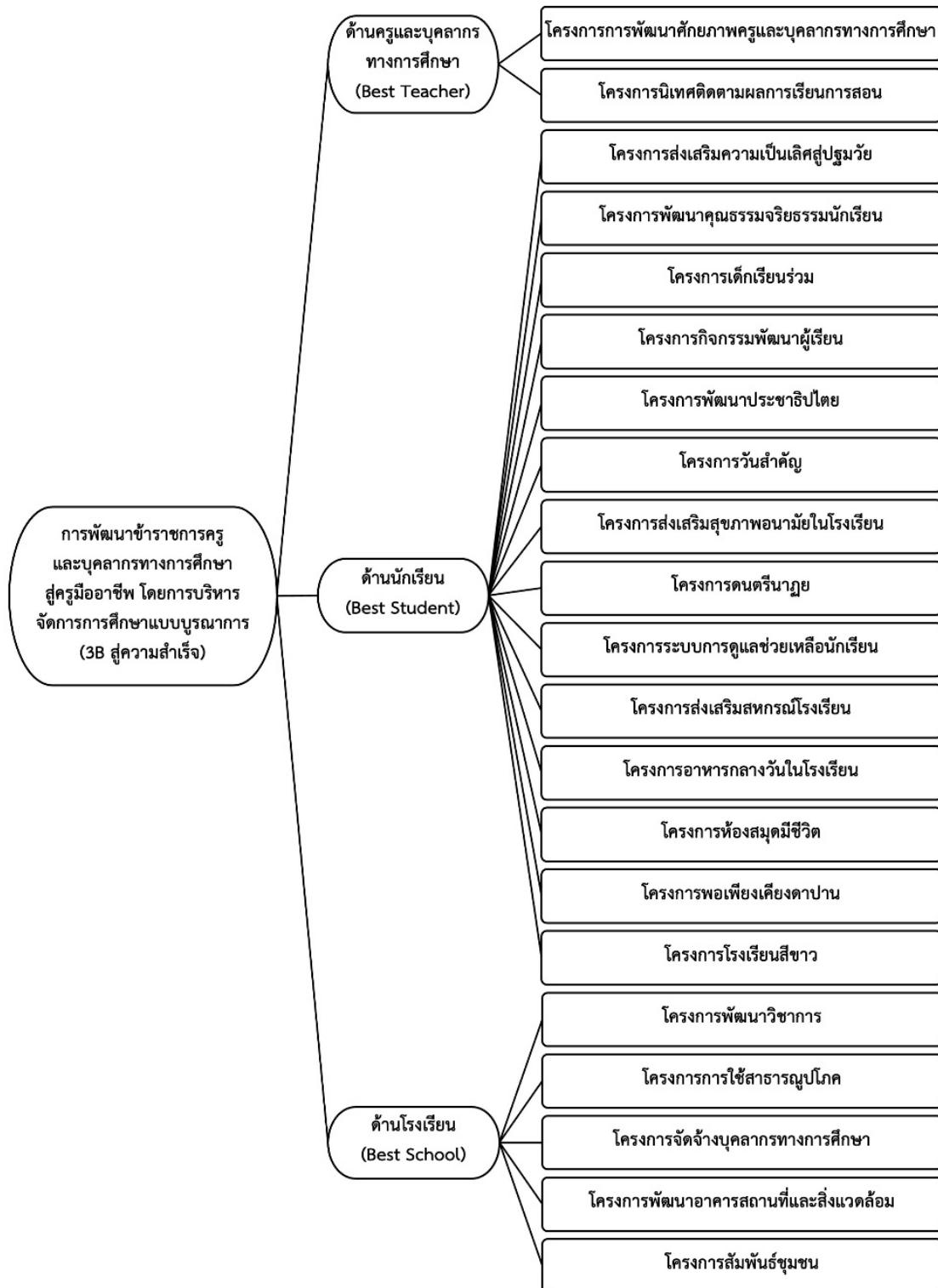
รูปแบบการบริหารการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะที่มีความจำเป็นสู่การเป็นครูมืออาชีพโดยสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ไปใช้ได้ถูกต้อง เป็นรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการจัดการบริหารภายใต้มาตรฐานการศึกษา เป็นรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาที่สามารถดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) 2) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านผู้เรียน (Best Student) และ 3) การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการด้านโรงเรียน (Best School) ภายใต้กรอบของมาตรฐานการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 คือ ตลอดปีการศึกษา 2563 รวมเป็นเวลา 2 ภาคเรียน

**ตารางสรุปโครงการตามรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)**

การบริหารจัดการการศึกษา แบบบูรณาการ	โครงการ
ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher)	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. โครงการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน
ด้านนักเรียน (Best Student)	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศสู่ปฐมวัย 2. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3. โครงการเด็กเรียนร่วม 4. โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 5. โครงการพัฒนาประชาธิปไตย 6. โครงการวันสำคัญ 7. โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน 8. โครงการดนตรีนาฏย 9. โครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10. โครงการส่งเสริมสหกรณ์โรงเรียน 11. โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน 12. โครงการห้องสมุดมีชีวิต 13. โครงการพอเพียงเคียงดาปาน 14. โครงการโรงเรียนสีขาว
ด้านโรงเรียน (Best School)	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาวิชาการ 2. โครงการการใช้สาธารณูปโภค 3. โครงการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา 4. โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5. โครงการสัมพันธ์ชุมชน

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ
การศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



ส่วนที่ 2 วิธีการดำเนินงาน

ขั้นตอนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ)

การบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) เป็นการบริหารตามรูปแบบ PDCA ซึ่งได้แก่

Plan (วางแผน) ดำเนินงานโดยการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพจาก SAR และวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ศึกษานโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และสพฐ. รวมทั้งศึกษามาตรฐานการศึกษา

Do (ปฏิบัติ) ดำเนินงานโดยประชุมเพื่อนำผลการวิเคราะห์และการศึกษามาสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทาง ทำความเข้าใจและกำหนดทิศทาง แบ่งหน้าที่และผู้รับผิดชอบ ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา นโยบาย และจุดเน้น จัดกลุ่มเป็น 3 กลุ่มให้ตรงและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Teacher) ด้านนักเรียน (Best Student) และด้านโรงเรียน (Best School) และดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่ได้วางไว้

Check (ตรวจสอบ) ดำเนินงานโดยติดตามการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามระยะที่ระบุไว้ในโครงการ และนิเทศการดำเนินโครงการและกิจกรรม

Act (การดำเนินการให้เหมาะสม) ดำเนินงานโดยสรุปผลโครงการ และจัดทำ SAR เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ ดำเนินการบริหารตามรูปแบบ PDCA ซึ่งได้แก่

Plan (วางแผน) ดำเนินงานโดยวิเคราะห์ผล ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีที่ผ่านมา พร้อมนำข้อมูลจาก ID Plan ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามาสรุปความต้องการในการพัฒนา

Do (ปฏิบัติ) ดำเนินงานโดยประชุมเพื่อนำผลการวิเคราะห์และการศึกษามาสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทาง ทำความเข้าใจและกำหนดทิศทาง แบ่งหน้าที่และผู้รับผิดชอบ ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่ได้วางไว้

Check (ตรวจสอบ) ดำเนินงานโดยติดตามการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามระยะที่ระบุไว้ในโครงการ และนิเทศการดำเนินโครงการและกิจกรรม

Act (การดำเนินการให้เหมาะสม) ดำเนินงานโดยสรุปผลโครงการ และจัดทำ SAR เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน

วิธีการดำเนินงานทั้ง 2 ขั้นตอน

1. จัดประชุมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และแนะนำรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในช่วงต้นปีการศึกษา 2563

2. ดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมทั้งหมดที่วางไว้ โดยทำการติดตามการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามระยะที่ระบุไว้ในโครงการ นิเทศการดำเนินโครงการและกิจกรรม สรุปผลการดำเนินงานโครงการ และจัดทำ SAR เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน โดยระยะเวลาที่ใช้ คือ ตลอดปีการศึกษา 2563 รวมเป็นเวลา 2 ภาคเรียน

3. จัดประชุมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 เพื่อชี้แจงผลการดำเนินการวิจัย และสรุปภาพรวมรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในช่วงปลายปีการศึกษา 2563

4. ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 ทำแบบสอบถามการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ฉบับ เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ ซึ่งได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ฉบับที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ฉบับที่ 3 แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาดานานิคมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล

การวัดผลประเมินผล

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ (3B สู่ความสำเร็จ) โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ภาคผนวก ฅ
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์
ที่อยู่ปัจจุบัน	69/5 หมู่ที่ 15 ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2522	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนวัดพระแท่นดงรัง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2525	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2528	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2532	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) จากวิทยาลัยครูนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2553	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ประวัติรับราชการ	
พ.ศ. 2532	ตำแหน่งอาจารย์ 1 โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2550	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเสรี - สมใจ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2551	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแจรงาม อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2557	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2559	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
คติการทำงาน	ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น