



รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1

อภิรดา บุญโยประการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์  
เมษายน 2562

รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1



อภिरดา บุญโยประการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์  
เมษายน 2562  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

Academic Administration Model of Magnet Schools under the  
Office of Uttaradit Primary Education Service Area Office 1



Apirada Bunyoprakan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for  
Master of Education Program in Educational Administration  
Uttaradit Rajabhat University

April 2019

Copyright of Uttaradit Rajabhat University



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรดิตถ์เขต 1

ของ

อภิตา บุญโยประการ

ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หยกแก้ว กมลวรเดช )

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. วจี ปัญญาใส)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพกา ธรรมสิทธิ์ )

คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร. เขาวฤทธิ์ จั่นจั่น)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรืองเดช วงศ์หล้า)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1
ผู้วิจัย	นางสาวอภิรดา บุญโยประการ
ปริญญา	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หยกแก้ว กมลวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. สุกัญญา รุจิเมธาภาส

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทด้านงานวิชาการ พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนแม่เหล็ก และศึกษานิเทศก์ จำนวน 181 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาบริบทด้านงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูวิชาการหรือครูผู้สอน จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูวิชาการจำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ วิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า บริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. งานพัฒนาหลักสูตร 2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. งานวัดและประเมินผล 4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และ 6. การวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีชื่อว่า 4S1P MODEL มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ คือ 1. Smart Administrator 2. Smart Instructor 3. Smart Classroom 4. Smart Community และ 5. PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก โดยภาพรวมมีความเหมาะสม

อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

คำสำคัญ : โรงเรียนแม่เหล็ก, รูปแบบการบริหารงานวิชาการ



## ABSTRACT

<b>Title</b>	Academic Administration Model of Magnet Schools under the Office of Uttaradit Primary Education Service Area Office 1
<b>Author</b>	Apirada Bunyoprakan
<b>Degree</b>	Master of Education Program in Educational Administration
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Yokkaew Kamolvoradej
<b>Co-Advisors</b>	Dr. Sukunya Rujimethabhas

The purposes of this research were to study academic work context, to develop an academic administration model, and to examine feasibility of the academic administration model of the magnet schools under the office of Primary Education Service Area Office 1 Uttaradit Province. The population was 181 people including administrators of the Office of Primary Education Service Area 1, school administrators, magnet school teachers, and educational supervisors. The sample selected by purposive sampling was divided into 3 phases as follows. Phase 1: to study academic work context – the sample consisted of 12 people including school administrators and teachers; Phase 2: to develop an academic administration model – the sample comprised 1 director of the policy and plan division, 3 school administrators, 3 academic teachers or teachers, and 1 educational supervisor, 8 people in total; Phase 3: to examine feasibility of the academic administration model of the magnet schools – the sample contained 36 people, namely 12 school administrators, 12 academic teachers, and 12 teachers. The tools used comprised an interview form, a focus group discussion record, and a set of questionnaires. The data analysis and statistics used were content analysis, average, and standard deviation.

The results revealed that the academic work context of the magnet schools consisted of 6 aspects: 1. curriculum development, 2. learning process development 3. measurement and evaluation of learning outcome, 4. development



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

of teaching materials, teaching innovation, and teaching technologies, 5. learning resources development, and 6. research and education quality assurance. The development of academic administration model of magnet schools under the office of Primary Education Service Area Office 1 Uttaradit Province was named “4S1P MODEL.” The model consisted of 5 elements including 1. Smart Administrators, 2. Smart Instructors, 3. Smart Classrooms, 4. Smart Communities, and 5. PLC – Professional Learning Community. The examination of the model’s feasibility was overall at a high level with the average of 4.06.

Keyword : Magnet Schools, Academic Administration



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยดีจากความช่วยเหลืออย่างยิ่ง จากประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทยกแก้ว กมลวรรณ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สุกัญญา รุจิเมธาภาส ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ด้านวิชาการตลอดจนแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ศึกษานิเทศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ที่ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบิดา มารดา ที่สนับสนุน ให้กำลังใจ ทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จ

อภิรดา บุญโยประการ



## สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	8
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบ.....	18
ปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	24
บริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก.....	63
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	85
บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย.....	95



1639061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	95
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	97
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	99
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	101
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
ตอนที่ 1 ผลศึกษาบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1.....	102
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 .....	113
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1.....	135
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	144
สรุปผลการวิจัย.....	144
อภิปรายผล.....	151
ข้อเสนอแนะ.....	153
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	163
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	164
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	166
ภาคผนวก ค แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	172
ภาคผนวก ง หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล .....	176
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์และสอบถามเพื่อการวิจัย .....	179

ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ร่วมสัมภาษณ์..... 192

ภาคผนวก ช ภาพการสนทนากลุ่ม..... 194

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 197



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้และภารกิจงานวิชาการ .....	13
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21.....	34
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 .....	49
ตารางที่ 4 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กปีการศึกษา 2559-2563 .....	64
ตารางที่ 5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียนปี 2559.....	65
ตารางที่ 6 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา.....	65
ตารางที่ 7 อัตรากำลังโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดอุดรดิตถ์ .....	66
ตารางที่ 8 อัตรากำลังโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120).....	66
ตารางที่ 9 ข้อมูลโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมที่จะดำเนินการควบรวมในปีการศึกษา 2559 ...	70
ตารางที่ 10 ข้อมูลโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมที่ดำเนินการควบรวมในปีการศึกษา 2559 .....	72
ตารางที่ 11 บริบทเกี่ยวกับงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 .....	103
ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกย่องรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S1 .....	113
ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกย่องรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S2.....	116
ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกย่องรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S3.....	119
ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกย่องรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S4.....	121
ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกย่องรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม P1.....	122
ตารางที่ 17 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้รูปแบบ 3S1P (3S1P MODEL).....	124
ตารางที่ 18 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 (4S1P MODEL).....	128
ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน.....	135

ตารางที่ 20	แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Administrator ผู้บริหารที่ดี .....	136
ตารางที่ 21	แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Instructor ครูที่ดี .....	137
ตารางที่ 22	แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Classroom ห้องเรียนอัจฉริยะ .....	139
ตารางที่ 23	แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน .....	141
ตารางที่ 24	แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	142



1636061823

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ .....	22
ภาพที่ 3 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล .....	22
ภาพที่ 4 รูปแบบคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 .....	31
ภาพที่ 5 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 (3S1P MODEL) .....	123
ภาพที่ 6 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 (4S1P MODEL) .....	134



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาใน มาตรา 4 ดังนี้ การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และได้บัญญัติเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการศึกษาใน มาตรา ๖ คือการจัด การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น.2-5) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) 2. ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Equity) 3. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ ชีตความสามารถและเต็มตามศักยภาพ (Quality) 4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุ เป้าหมาย (Efficiency) 5. ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็น พลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.80-81) ซึ่งการศึกษาจะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับระบบการบริหารงานในสถานศึกษา สถานศึกษามีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎหมายกระทรวง และเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งสถานศึกษาจะต้องแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับ การกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ ครอบคลุมใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, น.6) ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการ วางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, น.9)

ภารกิจหลักในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา และเรียนรู้ ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตรดิตถ์มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มทุกปี ในปีการศึกษา 2559 มีจำนวน 193 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 67.48 ของจำนวนโรงเรียนที่มีอยู่ทั้งหมด โรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นภาระด้านงบประมาณและเป็นการลงทุนที่สูงเพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน จำเป็นต้องจัดให้มีการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีขนาดที่เหมาะสมกับความจำเป็นของพื้นที่ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตรดิตถ์, 2559, น.41) จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะประสบปัญหาใน 4 ด้าน คือ

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า จำนวนการเกิดของประชากรลดลง การเคลื่อนย้ายประชากร การคมนาคมไม่สะดวก ทำให้มีนักเรียนลดลงโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนลดลง นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่
2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน ในด้านจัดการเรียนการสอนนั้น พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมาได้ใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการจัดสรรงบประมาณดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับจัดสรรงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอ
4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองมีน้อยมากหรือในบางพื้นที่ไม่มีเลย และผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร

การดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตถ์ เขต 1 ที่ผ่านมามีปัญหาขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ผลสัมฤทธิ์จากการประเมินคุณภาพระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษาที่ผ่านมาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ นักเรียนส่วนใหญ่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ขาดงบประมาณที่จะสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ขาดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การลงทุนทางการศึกษาที่ค่อนข้างสูง และการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ประกอบกับนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาให้บุตรหลานได้ นักเรียนขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา จากสภาพปัญหาข้างต้นนี้กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในระดับภูมิภาค ตามนโยบายการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนแม่เหล็กเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์, 2559, น.3)

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการลดจำนวนสถานศึกษาให้มีจำนวนเหมาะสมกับพื้นที่โดยการพัฒนาโรงเรียนที่มีที่ตั้งเป็นศูนย์กลางให้มีคุณภาพเป็นโรงเรียนดีใกล้บ้าน (แม่เหล็ก) เพื่อดึงดูดนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมาเรียนรวมโดยมีเงื่อนไขว่าระยะทางระหว่างโรงเรียนที่มาเรียนรวมมีระยะทางห่างไม่เกิน 6 กิโลเมตร และผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความยินยอมและสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายสำหรับสถานที่โรงเรียนเล็กที่ยุบเลิก เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เข้ามาใช้ประโยชน์ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ของชุมชนเนื่องจากการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ภายใต้โครงการ “โรงเรียนดีใกล้บ้าน” โดยการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนดีใกล้บ้านทั้งนี้ได้มีการพัฒนาโรงเรียนแม่เหล็ก 310 โรงเรียนทั่วประเทศเพื่อรองรับนักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 20 คนซึ่งมีอยู่จำนวน 827 โรงเรียน มาเรียนรวมโดยโรงเรียนแม่เหล็กที่จะดึงโรงเรียนขนาดเล็กให้มาเป็นโรงเรียนเครือข่ายนั้น สพฐ. ได้ตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพไว้แล้วทั้งด้านสื่อการเรียนการสอน ห้องเรียน บุคลากร เพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมและความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะเรื่องของครูที่จะต้องบรรจุครูเพิ่มเติมให้ครบทุกกลุ่มสาระวิชา และครบทุกชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีใกล้บ้านในรุ่นแรกจะเริ่มดำเนินการในช่วงเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 259 แห่งจากทั้งหมด 595 แห่ง ส่วนที่เหลืออีก 336 แห่งจะดำเนินการในปีการศึกษา 2560 ยกเว้นโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรืออยู่ในเกาะต่าง ๆ ซึ่งมีประมาณ 90 โรงเรียน ยังคงมีความจำเป็นต้องตั้งอยู่เช่นเดิม และพร้อมจะสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพ (นวิรัตน์ รามสุต และบังลังก์ โรหิตเสถียร, 2559)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการตามนโยบายการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1



รวมไปถึงโรงเรียนแม่เหล็กทั่วประเทศ และยังใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงาน ผู้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก

### คำถามการวิจัย

1. บริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เป็นอย่างไร
3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ที่มีความเหมาะสมมีลักษณะอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร  
ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนแม่เหล็ก และ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 181 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการ
3. ปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการบริหารงานวิชาการ
4. บริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก

## นิยามศัพท์เฉพาะ

บริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย 6 งาน คือ

1. งานพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การบูรณาการหลักสูตร  
สถานศึกษากับหลักสูตรท้องถิ่น การกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงและพัฒนา  
หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวม

2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน  
กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศภายในโรงเรียน

3. งานวัดและประเมินผล หมายถึง ระบบการวัดและประเมินผล งานทะเบียน การเทียบ  
โอนผลการเรียน การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านชั้น และการออกหลักฐานแสดงผลการจบ  
การศึกษา

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การสำรวจ ประเมินคุณภาพสื่อ  
นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดหา พัฒนา ปรับปรุงที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางาน  
ด้านวิชาการ

5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน  
การพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้

6. งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง งานวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการและ  
การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

รูปแบบการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน  
แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ซึ่งมีประกอบ 5  
องค์ประกอบ ดังนี้ Smart Administrator Smart Instructor Smart Classroom  
Smart Community และ Professional Learning Community

S1: (Smart Administrator) ผู้บริหารที่ดี หมายถึง ทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับการ  
บริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการมองภาพอนาคตเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ทักษะการ  
บริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทักษะการคิด  
นอกกรอบ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการบริหารงานวิชาการ และทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ

S2: (Smart Instructor) ครูที่ดี หมายถึง ทักษะของครู ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการ  
จัดการตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ทักษะการจัดการผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และทักษะ  
การทำงานแบบมีส่วนร่วม

S3: (Smart Classroom) ห้องเรียนอัจฉริยะ หมายถึง สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

S4: (Smart Community) การร่วมมือที่ดีของชุมชน หมายถึง ภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย ชุมชน ท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน ผู้รู้ในท้องถิ่น หน่วยงานทางภาครัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ สถาบันทางศาสนา องค์กรภาคประชาชน สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา

P1: (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันทำงานบนพื้นฐาน ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรมีเป้าหมายร่วมกัน โดยทำงานกันเป็นทีม เพื่อร่วมกันค้นหาสาเหตุ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมของผู้เรียน โดยร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และร่วมกันคิดค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหา จัดทำแนวทาง กำหนดการ และรูปแบบการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผนงาน นำมาแลกเปลี่ยน ทำซ้ำจนเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้

โรงเรียนแม่เหล็ก หมายถึง โรงเรียนดีใกล้บ้าน หรือโรงเรียนประชารัฐ ซึ่งถูกกำหนดจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยให้รับนักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กมาเข้าเรียน ซึ่งได้ดำเนินการควรววมโรงเรียนขนาดเล็กในปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ได้แก่ โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 5 (วัดตลิ่งต่ำ) โรงเรียนชุมชนวัดบรมธาตุ โรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง โรงเรียนชุมชนบ้านแก่ง (ไกรสรพงษ์ สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านวังแดง (สหจิตวิทยาการ) โรงเรียนบ้านแสนขัน โรงเรียนบ้านแหลมทอง (ราษฎร์สามัคคี) โรงเรียนบ้านนาทราย โรงเรียนวัดคลองนาพง โรงเรียนพิชัยดาบหัก 1 และโรงเรียนบ้านนาป่าคาย

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการวางแผนการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน
2. สามารถนำรูปแบบไปปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหลักการต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 สรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก ในสังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบ
3. ปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการบริหารงานวิชาการ
4. บริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ได้แนวทางในการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนแม่เหล็ก ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน แม่เหล็ก คือ ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ความสำคัญของงานวิชาการ ขอบข่ายงาน วิชาการในสถานศึกษา และหลักการบริหารงานวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2545, น.6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น.30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการ หรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนประเมินผลให้ ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการ กิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพล ต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น

จรูณี แก้วเอี่ยม (2557, น.4-5) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, น.180) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของหลักสูตร ชุมชน สังคม ความคาดหวังของสถานศึกษาและความคาดหวังของตัวผู้เรียน

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, น.68) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมเด็กให้พัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการจัดนั้น ๆ จะต้องครอบคลุมถึงการศึกษาหลักสูตรหรือแนวทางการจัดประสบการณ์ การจัดทำราย การกิจกรรมประจำ การนิเทศ และประเมินความพร้อม

อภิสมัย วุฒิพรพงษ์ (2540, น.21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีกับเด็กมากที่สุด

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการบริหารงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ และสติปัญญา โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ความสำคัญของงานวิชาการ

อำภา บุญช่วย (2537, น.1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับในสถานศึกษา การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, น.25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรที่เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

Smith (1961, น.170) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคคล ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่างานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียนคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จรุณี แก้วเอี่ยม (2557, น.6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, น.184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่าเมื่อพูดถึงการศึกษาที่จะต้องคิดถึงสถานศึกษา และเมื่อจะเปรียบเทียบสถานศึกษาด้านคุณภาพและมาตรฐาน ก็มักจะเปรียบเทียบกันในเรื่องของงานวิชาการ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาและงานวิชาการจึงเป็นเรื่องที่ต้องพูดถึงเกี่ยวพันกันไปไม่มีที่สิ้นสุด

รัตนศักดิ์ มณีรัตน์ (2540, น.22) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน เนื่องจากผลที่เกิดขึ้นจากงานวิชาการส่งผลต่อตัวนักเรียนโดยตรง ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้น เป็นงานที่มาสสนับสนุนให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของงานวิชาการคือ งานหลักของผู้บริหาร ครู และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเพื่อให้งานดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น.30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัด/

ประเมินผล และการรับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT) พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานปฏิรูปด้านการเรียนรู้ในแต่ละด้านเป็นอย่างมาก หลากหลายโครงการ เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และแผนการศึกษาชาติ ที่จะกล่าวในบทต่อไป ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.3-4) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
  - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ
  - 1.2 โครงการสอน
  - 1.3 บันทึกการสอน
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
  - 2.1 การจัดตารางสอน
  - 2.2 การจัดชั้นเรียน
  - 2.3 การจัดครูเข้าสอน
  - 2.4 การจัดแบบเรียน
  - 2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน
  - 2.6 การฝึกงาน

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด

3.3 การนิเทศการสอน

4. การวัดและประเมินผล

กมล ภูประเสริฐ (2545, น.9-17) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการมีดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.6-7) กล่าวว่า การบริหารและจัดการศึกษามีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv: 13062562 13:08:39 / seq: 36

จรุณี แก้วเอียน (2557, น.13) กล่าวว่า ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ มีดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถาน

ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการที่นักวิชาการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ

ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ	กมล ภูประเสริฐ (2547)	รุ่งชัชดาพร เวทชะชาติ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	จรุณี แก้วเอียน (2557)	ความถี่
1. พัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓		✓	4
2. พัฒนาระบบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ	กมล ภูประเสริฐ (2547)	รุ่งจิตภาพร เวงพะชาติ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	จรุณี เก้าเอียน (2557)	ความถี่
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓	✓	✓		✓	4
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา		✓	✓	✓	✓	4
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้		✓	✓		✓	3
7. การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
8. การแนะแนวทางการศึกษา		✓	✓		✓	3
9. ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา		✓	✓		✓	3
10. ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน		✓	✓		✓	3
11. ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น		✓	✓		✓	3
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันการศึกษาอื่น		✓	✓		✓	3
13. วางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ				✓	✓	2
14. พัฒนาบุคลากรทางวิชาการ	✓					1
15. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ	✓					1
16. บริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ	✓					1
17. การบริหารประเมินผลงานทางวิชาการของ สถานศึกษา	✓					1
18. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					✓	1
19. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ของสถานศึกษา					✓	1
20. คัดลอกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา					✓	1

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อยพบว่าขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการที่มีความถี่มากที่สุดได้แก่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการศึกษา และการนิเทศการศึกษา รองลงมาคือ

พัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการสังเคราะห์และได้สรุปข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปขอบข่ายของงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 6 งานคือ

1. งานพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรท้องถิ่น การกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวม

2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศภายในโรงเรียน

3. งานวัดและประเมินผล หมายถึง ระบบการวัดและประเมินผล งานทะเบียน การเทียบโอนผลการเรียน การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านชั้น และการออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การสำรวจ ประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดหา พัฒนา ปรับปรุงที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ

5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้

6. งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง งานวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการและการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

หลักการบริหารงานวิชาการ

กิตติมา ปรีดิโลก (2532, น.48-49) กล่าวว่า หลักการที่สำคัญร่วมกันที่ควรนำไปปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการ มี 10 ประการ ดังนี้

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก
2. การบริหารงานวิชาการมุ่งความร่วมมือกันทำงาน
3. ควรจะกระจายอำนาจและผู้รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
4. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
6. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น
7. มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
8. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

9. ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ

10. ติดตามและประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น.23) ได้ให้หลักการบริหารงานวิชาการว่า ผู้บริหารควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน
2. ต้องมีเทคนิควิธีในการบริหารงานวิชาการ
3. มีการประเมินผลงานทางวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545, น.9-18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารงานหลักสูตร การบริหารงานการเรียนการสอน การบริหารงานประเมินผลการเรียนการสอน การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ การบริหารการวิจัยและพัฒนา การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ การบริหารระบบข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการ และการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิตและกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

หลักการไคเซ็น (KAIZEN) มีเป้าหมายในการเสนอแนะเพื่อแสดงถึงคุณภาพไว้ 6 ประการ (รุ่ง แก้วแดงและคณะ, 2538, น.144-145)

1. ผลผลิตเพิ่มขึ้น
2. คุณภาพสูงขึ้น
3. ต้นทุนลดลง
4. ตรงตามเวลาที่กำหนดหรือประหยัดเวลามากขึ้น
5. มีความปลอดภัยมากขึ้น
6. บุคลากรและผู้รับบริการมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น

หลักการของไคเซ็นมีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สังเกต ค้นหาจุดที่เป็นปัญหา เช่น ความสูญเสียเปล่า ความไม่สม่ำเสมอ สดุดิวสัย เช่น ปัญหาด้านคุณภาพ ต้นทุนสูง ความปลอดภัยน้อย เวลาต้องล่าช้าอยู่เป็นประจำ



1639061823

2. สืบสวน ตรวจตรา สภาพการณ์ปัจจุบัน
3. คิดค้น ออกความคิดว่าหากทำเช่นนี้แล้วจะเป็นอย่างไรบ้าง
4. สะสาง การจัดระบบ จัดหมวดหมู่
5. ปฏิบัติ ดำเนินการปรับปรุง โดยทดลองทำและสังเกตดูว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร
6. ติดตามตรวจสอบประสิทธิผล จนกว่าผลลัพธ์จะคงที่
7. สรุป ทำรายงาน เขียนข้อเสนอแนะ

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาชิกเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-E<sub>g</sub>) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outputs) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดด้วยเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลวิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัดบุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยี และใช้เวลาน้อยอีกด้วย

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้อุ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการในการทำวิจัยครั้งนี้คือ

1. การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบของการดำเนินงาน ในการปฏิบัติงานบริหารวิชาการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกัน
2. การจัดองค์การ หมายถึง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การนำ หมายถึง กระบวนการจูงใจให้บุคลากรใช้ความพยายามเพื่อให้การดำเนินงานวิชาการบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้หลักการจูงใจที่ดี เหมาะสม มีการติดต่อ สื่อสาร และประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง
4. การควบคุม หมายถึง กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

#### แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ได้แนวทางในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก คือ ความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ การสร้างรูปแบบ และการทดสอบรูปแบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของรูปแบบ

Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ในพจนานุกรมการศึกษา 4 ความหมายคือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น การออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

บุญชม ศรีสะอาด (2533, น.19) ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย (2539, น.82) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงอธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นหรือบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

พลสุข หิงคานนท์ (2540, น.50) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึงสิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่จะศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, น.31) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ

ทิตินา แคมมณี (2551, น.1) ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์

สมประสงค์ ยมนา (2553, น.13) ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงาน เป็นการจำลองภาพในอุดมคติ หรือการย่อส่วนของจริงให้เล็กลงเพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยด้วยวัตถุประสงค์ และกลไกของการปฏิบัติซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น การคงอยู่และการล่มสลาย

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปความหมายของรูปแบบในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ วิธีการหรือแบบอย่าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องที่จะศึกษาให้เข้าใจง่ายขึ้น

ประเภทของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ดังนี้

เสรี ชัดแย้ม (2538, น.7) สรุปจากความเห็นของนักวิชาการหลายท่านว่า รูปแบบสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบจำลอง หรือรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) แบ่งออกเป็น
  - 1.1 แบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเสมือนจริงแต่มีขนาดย่อม
  - 1.2 แบบจำลองสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เช่น แบบจำลองที่ออกไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น
2. แบบจำลอง หรือรูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual model) แบ่งออกเป็น

2.1 แบบจำลองเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model for) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น แบบจำลองการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 แบบจำลองเชิงแนวคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี การคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนโรงเรียน เป็นต้น

พลสุข หิงคานนท์ (2540, น.24-25) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ได้แก่

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

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบินฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988, p.565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมา อุปมัย (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบ อุปมาอุปมัยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์นามธรรมลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญคือเป็นการอธิบายโดยใช้ปรากฏการณ์ทางภาษาซึ่งอาจเป็นตัวอักษร รูปภาพ หรือแผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นเป็นอย่างดี

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) นำมาใช้ในการวัดผลการศึกษา ต่อมาจึงขยายไปใช้กับการวิจัยการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ รูปแบบชนิดนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สามารถบอกได้ว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรที่สนใจศึกษาทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงภาษาโดยนำตัวแปรต่างขนาดและมาสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นองค์ประกอบของรูปแบบ

Husen (1994) นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ

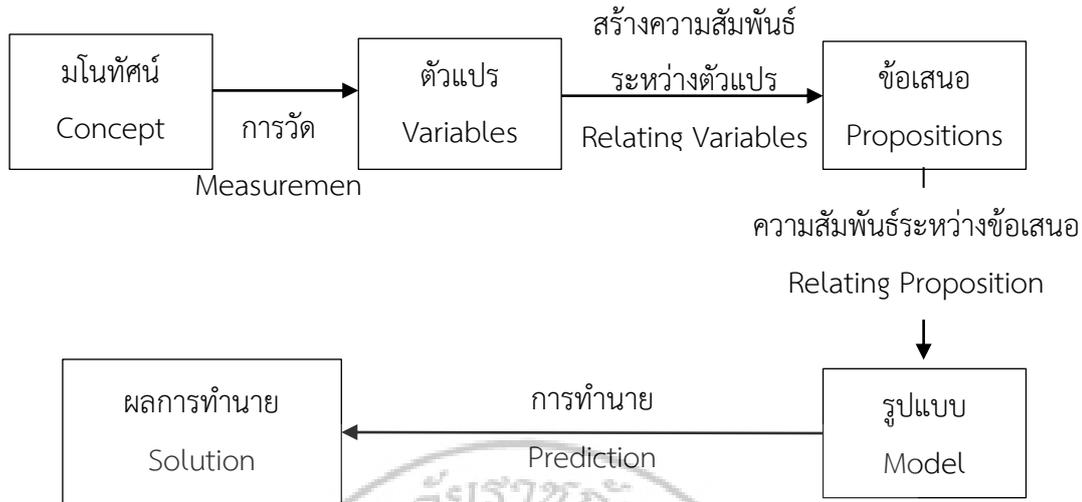
1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ/สังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น/ปรากฏการณ์เชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/ช่วยสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

Brown (1980, p.98) นั้นได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และ องค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making) จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัว ซึ่งจะขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการว่าจะดำเนินการรูปแบบให้ออกมาในลักษณะใดจากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบในการทำวิจัยครั้งนี้ ตามแนวคิดของ Brown และ Moberg ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

การสร้างรูปแบบ

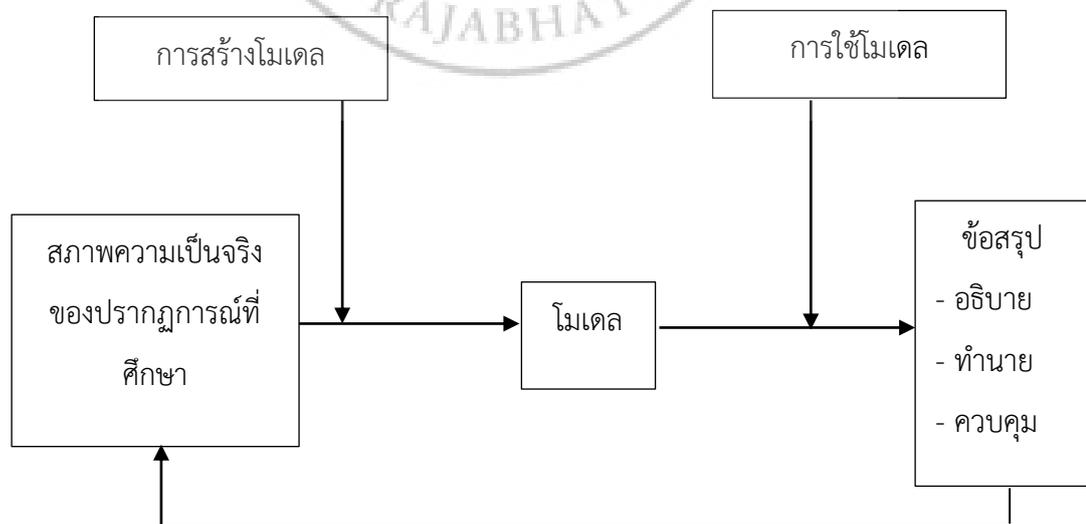
การสร้างรูปแบบ คือการกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้น อธิบาย ปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner, 1969; Keeve, 1988: 172 อ้างอิงใน บุญเชิด ชำนิ ศาสตร์, 2556) ดังนี้



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผล ทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนี้ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบ และปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

มียากาเว ทาดาโอะ (2550, น.3) เสนอการสร้างโมเดลว่า เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาและอีกประการหนึ่งสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้มีลักษณะขัดแย้งกันเองกล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใดโมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้ อธิบายปรากฏการณ์ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าใจ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ ได้จำกัดจุดมุ่งหมายที่สำคัญ การสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้นโมเดลที่สร้างขึ้นจึงมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบโดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบโมเดลด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างโมเดลการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบโมเดลเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปใช้ทดสอบโมเดล ผลของการทดสอบโมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลนั้น

การทดสอบรูปแบบ

การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินซึ่ง Joint Committee on Standard of Education Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

## ปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการบริหารงานวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการบริหารงานวิชาการ ทำให้การบริหารวิชาการประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2547, น.57-58) กล่าวถึงทักษะด้านการจัดการไว้ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่เป็นที่ปรึกษา สานิตวิธีการต่าง ๆ และสามารถทำงานฝีมือ
2. ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) เป็นการจัดการกับมนุษย์โดยตรงใช้วิธีการต่าง ๆ จูงใจสมาชิกอยากทำงาน มีวิธีที่สามารถโน้มน้าว เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์
3. ทักษะด้านความคิด (conceptual skill) คือ ความสามารถในการมององค์กรในภาพรวม เป็นการพิจารณาหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร และผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการแปรเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2547, น.5) ได้กล่าวถึงการบริหารว่า การบริหารอาศัยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ
2. ทักษะเชิงมนุษย์ (human skills) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ดี
3. ทักษะเชิงมนทัศน์ (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการจัดองค์กรโดยภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอก เข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กรและความรู้ที่สามารถวินิจฉัย ประเมินปัญหาต่าง ๆ

สมชาย เทพแสง (2547) กล่าวว่าผู้นำการศึกษาในยุคเทคโนโลยี หรือ E – Leadership ควรมีลักษณะ 10E ดังนี้

1. Envision ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการที่กว้างไกลเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการเรียนการสอน

2. Enable ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารและการจัดการ โดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน ระบบการบริหาร การปฏิบัติงาน ในโรงเรียน

3. Empowerment ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

4. Energize ผู้นำการศึกษาต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นชวนขวยตลอดเวลา

5. Engage ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงาน โดยมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และต้องตั้งความหวังให้สูง และค่อย ๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

6. Enhance ผู้นำการศึกษา จะต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Bench Marking) ไว้อย่างชัดเจน

7. Encourage ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้แรงจูงใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนงานให้ประสบผลสำเร็จ

8. Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์ มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจของบุคลากร และอ่านใจคนอื่นได้ รวมทั้งเน้นการทำงานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุมรอบคอบ

9. Embody ผู้นำการศึกษา จะต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม เน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การปฏิบัติงาน การสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

10. Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่มองไกลและเน้นในภาพรวมกว่าการมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดเป็นหน้าที่ของเจ้าของงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

E – Leadership หรือผู้นำ ในยุคโลกาภิวัตน์จึงเป็นผู้นำยุคใหม่อย่างแท้จริง ผู้นำการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้ควบคุมกลไก และขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่สำคัญ โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในระบบการศึกษา คำนึงถึง 10E ในการบริหารและการจัดการ โดยเฉพาะควรมุ่งคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าสูงสุด โดยหวังว่าคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น.179-181) ได้กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ควรมีทักษะ 3 ด้าน ที่ผสมผสานกันไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่ม และสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งการมีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจผู้อื่น พัฒนางานกลุ่มและการยอมรับความเปลี่ยนแปลง เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น ชมเชยให้เกียรติในผลงานของผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี เป็นต้น

2. ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่ผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน

3. ทักษะทางด้านจัดการเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาสถานศึกษา เพื่อผลิตและความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ สถานศึกษา ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งงาน การควบคุม การประสานงาน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรรวมทั้งการประเมินผลและติดตามผลการทำงาน

สุเทพ เชาวลิต (2549, น.21-22) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารจัดการเบื้องต้นของนักบริหารที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งได้แก่

1. ทักษะด้านความคิด (conceptual skills) หมายถึง การคิดเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้กับตนเองและองค์การ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) หมายถึง การเรียนรู้พฤติกรรมของบุคคล การเข้าใจธรรมชาติของคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

3. ทักษะทางด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (technical skills) หมายถึง ความรู้ความสามารถในเชิงปฏิบัติการ เทคนิคกระบวนการบริหารและการจัดการ

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเรือง และวราภรณ์ ทองนพคุณ (2557) กล่าวว่าทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงประกอบด้วย

1. ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly effective Team building skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem – solving skills)
3. ทักษะการวางแผน (Planning – Project skills)
4. ทักษะการกำกับการทำงาน (Performance monitoring skills)
5. ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and climate set skills)
6. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship building up skills)

7. ทักษะการสอนงาน (Coaching skills)
8. ทักษะทางสังคม (Social skill)
9. ทักษะการตัดสินใจ (Decision making skill)
10. ทักษะการกระตุ้นใจ (Motivational skills)
11. ทักษะการคิดเชิงสะท้อน (Reflective & thinking skills)
12. ทักษะการจัดการตนเอง (Self – management skills)
13. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological skills)
14. ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills)
15. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence skills)

สมหมาย อ่าตอนกลอย (2556) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
2. ทักษะชีวิตและอาชีพ
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับมือบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เติมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

บุญช่วย สายราม (2559) กล่าวว่าทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ จำนวน 10 ทักษะ ประกอบด้วย

1. ทักษะการสร้างทีมงาน
2. ทักษะการจัดการความขัดแย้ง
3. ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
4. ทักษะการตัดสินใจ
5. ทักษะการคิดสร้างสรรค์



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq: 36

6. ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล
7. ทักษะการสื่อสาร
8. ทักษะการจูงใจ
9. ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน
10. ทักษะชีวิต

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน

ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (Communication skill)
4. ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill)
11. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

สนุก สิงห์มาต และคณะ (2560) นำเสนอรูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งในเรื่องนี้ได้แม้จะมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้แล้วก็ตาม แต่ผู้เขียนได้ข้อสรุปเป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การรอบรู้ (Knowing) หมายถึง ผู้นำองค์กรที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ตนเองต้องบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การรอบรู้ในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้ ที่พึงจะมีประกอบด้วย

1.1 องค์ความรู้ (Science) ในศาสตร์ด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เป็นผู้ที่มีความพยายามที่จะไขว่คว้า หาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา และที่สำคัญ ผู้นำต้องมีความรู้ในเรื่องที่ตนเองต้องบริหารเป็นอย่างดี

1.2 ศิลปะ (Art) รู้จักวิธีการบริหารจัดการองค์การ เทคนิควิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารงานในองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์

1.3 ทักษะ (Skill) ในการบริหารจัดการ การปกครอง การบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้นำต้องหมั่นฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่เสมอเพื่อให้เป็นที่รักของบุคลากรในองค์การ

1.4 วิชาคน (Science of People) ผู้นำต้องรู้จักใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกหน้าที่อย่างเหมาะสม ใช้ความสัมพันธ์ทั้งระดับส่วนตัวหรือทางการให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำลายกำแพงความขัดแย้งหรือกำแพงกันด้วย คำว่า “รู้อะไรไม่สู้รู้จักกัน” เพราะเมื่อรู้จักกันแล้วจะทำให้การประสานงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. อุดมการณ์ (Ideology) หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะผสมทั้งหมดของความเชื่อ (beliefs) เจตคติ (attitudes) และความคิดหลัก (concepts) มีอิทธิพลเป็นตัวชักนำและกำหนดทิศทางของความคิดของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้กับคณะบุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน เช่น อยู่ในพรรคการเมืองเดียวกัน จะยึดอุดมการณ์เดียวกัน ตลอดทั้งการทำให้ทุกคนในองค์กรมีอุดมการณ์ในการบริหารดังต่อไปนี้

2.1 ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมภายใต้กรอบวัฒนธรรมของชาติ

2.2 เชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าหาญบนหลักยึดที่แน่นอนแต่มีความนอบน้อม รู้หน้าที่

2.3 มีความรับผิดชอบต่องานตนเองและสังคม

2.4 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่คดโกง

3. เท่าทัน (In time knowing) หมายถึง การที่ผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้ จะต้องมึลักษณะพิเศษที่จะรู้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ อันประกอบไปด้วย

3.1 ทันต่อโลกหรือต่างประเทศที่เปลี่ยนไป และทันต่อสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทันต่อการไหลของวัฒนธรรม

3.2 ทันต่อสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

3.3 ต้องฝึกฝนตนเองให้รู้เท่าทันต่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำวิวัฒนาการใหม่ ๆ

เข้ามาสู่องค์กร

3.4 ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการบริหารความเสี่ยงให้ได้ เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายบนความท้าทายของสถานการณ์ในปัจจุบัน

4. กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) หมายถึง การที่ผู้นำจะนำองค์การให้สำเร็จต้องมีความคิดที่เร็วบนหลักความแม่นยำ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

4.1 กล้าหาญที่จะตัดสินใจกระทำการใดที่มีความเสี่ยงบนฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ใช่การคาดเดา หรือเสี่ยงโชค

4.2 กล้าที่จะลงทุนกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะเข้ามากระทบการบริหารงาน กล้าเรียนรู้กล้าที่จะนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร

4.3 กล้าที่จะยอมรับผิดหากบริหารงานผิดพลาด

4.4 กล้าที่จะให้คุณกับบุคคลากรที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งกล้าตัดสินใจที่จะลงโทษแก่บุคคลากรที่ไม่ตั้งใจหรืออาจทำความเสียหายให้องค์การที่เกิดจากการจงใจ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องตั้งอยู่บนหลักความยุติธรรม

5. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) หมายถึง การที่ผู้นำสมัยใหม่จำเป็นต้องมองการณ์ไกลบนฐานความคิดที่นอกกรอบแต่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ ไม่จำกัดกับแนวคิดแบบเดิม ๆ มองให้ไกลแล้วเดินไปถึงบนหลักคิด เทคนิค วิธีการที่ทันสมัย พร้อมทั้งหาเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กร และผู้นำควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

5.1 มองให้ไกลและพยายามไปถึงในสิ่งที่ตั้งใจอย่างอดทน

5.2 มองโลกให้กว้าง มองอย่างหลายมิติ

5.3 โน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม

5.4 มองยุทธศาสตร์โลก หรือยุทธศาสตร์ประเทศให้ครอบคลุมและรอบด้าน

6. สร้างทีม (Team Work) หมายถึง ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้าจำเป็นต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว เพราะทีมงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ผู้นำไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยปราศจากทีมงาน เพราะในปัจจุบันนี้สังคมมีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมาก องค์กรจะไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง ดังนั้น เพื่อเป้าหมายที่จะบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานและเครือข่ายจึงมีความสำคัญอย่างมาก การสร้างทีมอาจสามารถแยกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

6.1 สร้างทีมงานที่ไว้ใจได้ ไว้ใจได้ในทุกเรื่อง

6.2 เชื่อมมั่นในทีมงาน เชื่อในความสามารถของทีมงาน

6.3 มอบหมายภารกิจให้ทีมงานปฏิบัติตามความสามารถและความถนัด

6.4 สอดส่อง ดูแลทีมงานเพื่อขวัญและกำลังใจ

6.5 รับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นส่วนดีและส่วนบกพร่องจากการผิดพลาดของทีมงาน

7. ใฝ่บริการ (Service Mind) หมายถึง การบริหารองค์กรในยุคใหม่ที่ผู้นำต้องทำองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีชีวิต ทุกคนในองค์กรต้องร่วมด้วยช่วยกัน ต้องเดินไปพร้อม ๆ ผู้นำที่ดีไม่ควรเป็นผู้สั่ง



1636061823

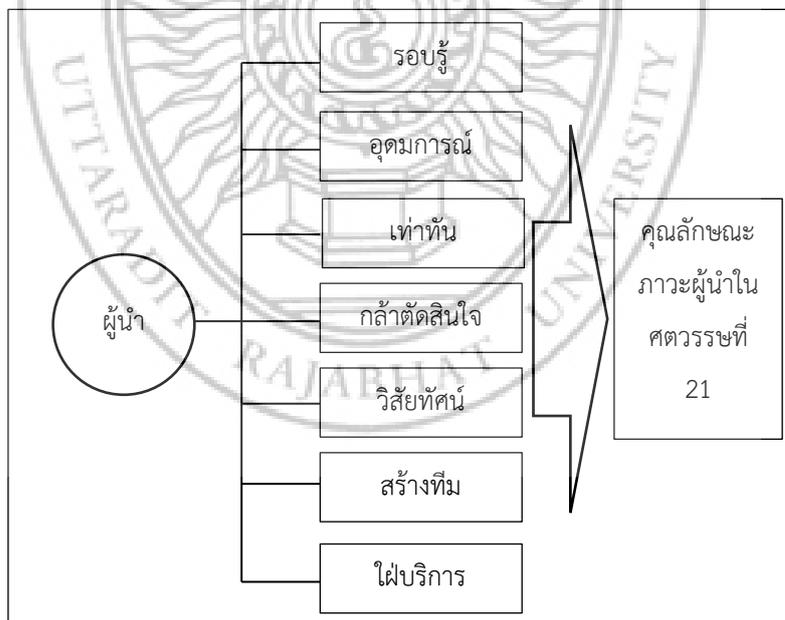
การเพียงอย่างเดียว ผู้นำต้องบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม มีจิตใจงดงาม เอื้อเพื่อ ประารถนาดี ยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ทำให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรขององค์การ ในการ ทำงานผู้บริหารควรลงไปตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอนเพื่อที่จะสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันเวลาที่ หากกรณีเกิดปัญหาในการทำงานหรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การอีกทางหนึ่งด้วย สามารถแยกอธิบายเกี่ยวกับการ ใ้บริการของผู้นำองค์การได้ดังต่อไปนี้

- 7.1 ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับเพียงอย่างเดียว
- 7.2 ผู้นำที่ดีต้องมีความอดทน อดกลั้น รอเวลาที่เหมาะก่อนการดำเนินการใด ๆ

ต้องรอบคอบ ครบถ้วน

- 7.3 ผู้นำที่ดีต้องมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อทุก ๆ คน
- 7.4 ต้องคิดบวก มองโลกในแง่ดี ไม่อคติแม้ในบางครั้งอาจไม่เป็นไปตามที่เราต้องการ
- 7.5 ต้องมีความพอเพียง เพราะเมื่อมีความพอเพียงก็เกิดความเพียงพอและเป็นสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงได้นำมาเขียนเป็นผังมโนทัศน์ รูปแบบคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพอสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 รูปแบบคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Wiles (1975) กล่าวว่า ทักษะทางการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ

1. ทักษะความเป็นผู้นำ
2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะกระบวนการกลุ่ม
4. ทักษะการบริหารบุคคลในการบริหาร
5. ทักษะการประเมินผล

Sergiovanni (1983, p.119-120) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารหลายประการ ดังนี้

1. ทักษะด้านการเป็นผู้นำเป็นทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผนการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงาน และการประเมินผล ทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ เป็นต้น ทักษะการเป็นผู้นำถือว่าเป็นยุทธวิธีการจัดการกับทุกสถานการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ในบางครั้งอาจเรียกว่า ทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงานการแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน การจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน
3. ทักษะด้านบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถทางการสนับสนุนพัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ
4. ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะด้านการจัดหา การซื้อ การจ้าง การเงินและการบัญชี งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน
5. ทักษะด้านการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอน การวัดผลการศึกษา การนิเทศนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์
6. ทักษะด้านการสร้างความคิดเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร การวางแผน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
7. ทักษะด้านการประเมินผล เป็นความสามารถด้านการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต

Katz (2005) ได้ทำการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโดยใช้วิธีที่เรียกว่า three skill method หรือ ทฤษฎีสามทักษะ พบว่าผู้บริหารจะประสบความสำเร็จมากน้อยต่างกันหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะสามประการ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ วิธีเทคนิคเฉพาะอย่างการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติมและการฝึกอบรม โดยในปัจจุบันถือว่าทักษะด้านเทคนิคที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีประกอบด้วย

- 1.1 ทักษะด้านการวางแผน (planning skill)
- 1.2 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (group process and communication skill)
- 1.3 ทักษะด้านการจัดการและการจัดองค์การ (management and organization skill)

2. ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน และใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการเรียนรู้จักใช้คน ทักษะด้านนี้ประกอบด้วย ความเข้าใจถึงการสร้างแรงจูงใจคน และมีศิลปะฝึกตนเป็นผู้นำที่ดี เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างดี

3. ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะมองเห็นความสัมพันธ์ในส่วนต่าง ๆ ในองค์กรทั้งหมด มีความคิดที่กว้างไกล ครอบคลุมและเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

Drake & Roe (1996) ได้เสนอแนะว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทักษะทั้งสามสองแคทซ์อีก 2 ทักษะ ทักษะที่เพิ่มไป คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความรู้ความคิด

1. ทักษะทางการศึกษาและการสอน (educational and Instructional Skill) นั้นเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในการสอนและการเรียน จะต้องมีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

2. ทักษะทางด้านความรู้ความคิด (cognitive skill) นั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะพัฒนาได้และเป็นส่วนสำคัญในการสร้างทักษะอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิดและมีปัญญาและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

Lee, D. M., (2008) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skill) ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical thinking and creativity skill) ทักษะด้านการแก้ปัญหา (problem



1696061823

URU :Thes1s 58551140104 thes1s / recv : 13062562 13:08:39 / seq: 36

solving skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)

จากทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่นักวิชาการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังตารางที่ 1 ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ทักษะผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	วิโรจน์ สารรัตนะ (2547)	พะยอม วงศ์สารศรี (2547)	สมชาย เทพแสง (2547)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548)	สุเทพ เขาวาสิต (2549)	สมหมาย อัครนอกกลอย (2556)	ศิริวรรณ ฉัตรมณี รุ่งเรือง (2557)	บุญช่วย สายงาม (2557)	ชัยยนต์ เทพพาน (2559)	สนา สิงห์มาตร (2560)	Miles (1967)	Sergiovanni (1983)	Drake & Roe (1996)	Katz (2005)	Lee (2008)	ความถี่
1. ทักษะการสร้างทีม ทำงานเป็นทีม							✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7
2. ทักษะการแก้ปัญหา							✓	✓	✓						✓	4
3. ทักษะการวางแผน			✓				✓					✓				3
4. ทักษะการกำกับ ปฏิบัติงาน							✓		✓					✓		3
5. ทักษะการสื่อสารที่ดี							✓	✓							✓	3
6. ทักษะการสร้าง สัมพันธ์	✓		✓	✓	✓		✓				✓	✓		✓		8
7. ทักษะการสอน งานมอบหมายงาน			✓				✓	✓								3
8. ทักษะทางสังคม							✓									1
9. ทักษะการตัดสินใจ							✓	✓	✓							4
10. ทักษะการกระตุ้น จิตใจ		✓	✓				✓	✓		✓						4
11. ทักษะการคิดเชิง สะท้อน							✓									1
12. ทักษะการบริหาร จัดการ	✓		✓	✓	✓		✓							✓		6
13. ทักษะการใช้ เทคโนโลยี						✓	✓	✓	✓							4
14. ทักษะด้าน การเรียนการสอน							✓		✓			✓	✓			4
15. ทักษะด้านความ ฉลาดทางอารมณ์							✓									1

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ทักษะผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	วีโรจน์ สารรัตน์ (2547)	พะยอม วงศ์สารศรี (2547)	สมชาย เทพแสง (2547)	ปรียกพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548)	ศุภพ เขาวลิต (2549)	สมหมาย อัครอนกถอย (2556)	ศิริวรรณ ฉัตรมณี รุ่งเรือง (2557)	บุญช่วย สายราม (2557)	ชัยนต เปาพาน (2559)	สนุก สิงห์มาตร (2560)	Wiles (1967)	Sergiovanni (1983)	Drake & Roe (1996)	Katz (2005)	Lee (2008)	ความถี่
16. ทักษะการจัดการ ความขัดแย้ง								✓								1
17. ทักษะการคิด สร้างสรรค์ คิดสังเคราะห์								✓	✓				✓		✓	4
18. ทักษะชีวิต								✓								1
19. สร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง ขององค์กร		✓		✓					✓	✓				✓		5
20. ทักษะด้านความ ร่วมมือ															✓	1
21. ทักษะด้าน นวัตกรรมเพื่อ การเรียนรู้						✓			✓						✓	3
22. รอบรู้				✓						✓			✓			3
23. อุดมการณ์/ เจตคติ/ ความคิดหลัก	✓									✓						2
24. การเป็นผู้นำ											✓	✓				2
25. ทักษะการ บริหารงานบุคคล											✓	✓				2
26. ด้านเทคนิค จัดหา จัดจ้าง จัดซื้อ การเงิน บัญชี จัดระบบงาน	✓	✓										✓				3
27. ด้านการ ประเมินผล											✓	✓				2
28. ทักษะชีวิตและ อาชีพ						✓										1

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย พบว่า ทักษะของผู้บริหารที่มีความถี่มากที่สุดได้แก่ทักษะการสร้างสัมพันธ์ รองลงมาคือทักษะการสร้างทีมงานทำงานเป็นทีม ทักษะการบริหารจัดการ การสร้างวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางขององค์กร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการกระตุ้นจิตใจ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ คิดสังเคราะห์ และทักษะการใช้เทคโนโลยี

จากการสังเคราะห์และได้ข้อสรุปข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือ

1. การสร้างความสัมพันธ์
2. การทำงานเป็นทีม
3. การบริหารจัดการองค์กร
4. การตัดสินใจ
5. การคิดสังเคราะห์และการแก้ปัญหา
6. การคิดสร้างสรรค์
7. การสร้างแรงบันดาลใจ
8. การใช้เทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์มานั้น ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ดี ดังนี้

1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทของผู้บริหาร คือ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม บทบาทของผู้บริหาร คือ สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร บทบาทของผู้บริหาร คือ การบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กร รวมถึงจัดคนเข้าทำงานตามความสามารถและความถนัด
4. ทักษะการตัดสินใจ บทบาทของผู้บริหาร คือ กล้าตัดสินใจ สามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุด และเกิดผลเสียน้อยที่สุด
5. การคิดสังเคราะห์และการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหาร คือ สามารถคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาระยะสั้น และระยะยาวได้ รู้จักประเมินสถานการณ์ หาสาเหตุของปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร
6. การคิดสร้างสรรค์ บทบาทของผู้บริหาร คือ สามารถคิด ค้นหา พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. การสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทของผู้บริหาร คือ กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง

8. การใช้เทคโนโลยี บทบาทของผู้บริหาร คือ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

ดาวรุ่ง ชะระอำ (2547) ได้กล่าวว่า รูปแบบในการผลิตครูแบบใหม่ดังกล่าว นั่นคือ รูปแบบการผลิตครูที่ผลลัพธ์การผลิต ได้ทั้งครูดีและครูเก่ง หรือครูที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการและเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เป็นรูปแบบครูรุ่นใหม่ที่มีความสง่างาม (SMART TEACHER MODEL) ผู้เขียนใคร่ขอวิเคราะห์รูปแบบครูแบบสง่างามโดยการผสมผสานเป้าหมายระดับบุคคลในการจัดการอุดมศึกษาของประเทศอเมริกา อังกฤษ และเป้าหมายการผลิตครูแบบใหม่ของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ เป็นกรอบโครงสร้างของครูแบบสง่างาม (SMART TEACHER FRAME WORK) ดังนี้

S – Skill / M - Management / A – Attitude / R – Resource / T – Technology

Skill : ครูรุ่นใหม่จะต้องมีทักษะที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะวิชาชีพครู (Teacher Professional Skill) ทักษะการถ่ายโอน (Transferable Skill) ทักษะทางด้านภาษา (Verbal Skill) ทักษะด้านปริมาณ (Quantitative Skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking Skill)

Management : การบริหารจัดการ ครูรุ่นใหม่จะต้องสามารถเป็นผู้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยสามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ หรือวิทยากรอื่น ๆ มาช่วยในการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือสร้างเครือข่ายสำหรับผู้สอนโดยจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบการศึกษาในลักษณะ All for education ได้

Attitude : เจตคติ ครูรุ่นใหม่ต้องมีจิตสำนึกของความเป็นครู นอกเหนือจากการสอนผู้เรียนในโรงเรียนแล้ว จะต้องประยุกต์การเรียนการสอนให้กับชุมชนด้วยช่องทางอื่น ๆ เป็นลักษณะ Education for all

Resource : แหล่งทรัพยากร ครูรุ่นใหม่ต้องมีแนวคิดที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถสร้างความรู้ขึ้นเองได้ ตัวครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ดังนั้นครูยังต้องสามารถจัดสิ่งแวดล้อม ให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้และครูต้องสามารถชี้แนะแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน หรือครูสามารถเป็นวัสดุการเรียนรู้ประเภทบุคคลให้แก่ผู้เรียนได้

Technology : เทคโนโลยี ครูรุ่นใหม่จะต้องเป็นนักเทคโนโลยี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการสืบค้นได้อย่างดี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถผสมผสานการใช้เทคโนโลยีขั้นต่ำ และขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

วทัญญู ขลิบเงิน (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 8T ให้กับนักศึกษาที่เตรียมออกฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปแบบ ได้แก่

Topic Resources เนื้อหาความรู้แม่นยำชัดเจนด้านเนื้อหาในสาขาวิชาเฉพาะ

Tools เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้รวมถึงสื่อที่ใช้  
ประกอบการสอน เครื่องมือในการจัดและประเมินผล

Tasks กิจกรรมการเรียนการสอนหรืองานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้  
และบรรลุตามมาตรฐานตัวชี้วัด

Tutoring การให้คำแนะนำให้ข้อมูลย้อนกลับจากการตรวจผลงานเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ  
เรียนรู้

Team work ความสามัคคีในหมู่คณะเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของ  
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในหน่วยฝึกฯ

Talk การรู้จักพูด พูดให้กำลังใจ พูดเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ทั้งกับนักเรียนและครูอื่น ๆ  
ที่อยู่โรงเรียน

Technology ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทั้งการค้นคว้าหาข้อมูล  
ที่ทันสมัยอยู่เสมอและการนำเทคโนโลยีมาประกอบในกิจกรรมการเรียนการสอน

Teaching การจะเป็นครูในอนาคตจะต้องรู้จักรูปแบบ เทคนิค กระบวนการ ในการจัดการ  
เรียนการสอน ซึ่งจะต้องสอนทั้งเนื้อหาสาระควบคู่กับทักษะชีวิต คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งทุก  
องค์ประกอบจะต้องสัมพันธ์ส่งผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

วิจารณ์ พานิช (2555, น.16-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21  
ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญความเปลี่ยนแปลง “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษ  
ที่ 21 ” ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะการเรียนรู้ ดังนี้

1. สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย
  - 1.1 ภาษาอังกฤษ การอ่านหรือศิลปะการใช้ภาษา
  - 1.2 ภาษาสำคัญของโลก
  - 1.3 ศิลปะ
  - 1.4 คณิตศาสตร์
  - 1.5 การปกครองและหน้าที่พลเมือง
  - 1.6 เศรษฐศาสตร์
  - 1.7 วิทยาศาสตร์
  - 1.8 ประวัติศาสตร์



1696061823

โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

2. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
  - 2.1 ความรู้เกี่ยวกับโลก
  - 2.2 ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบ
  - 2.3 ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี
  - 2.4 ความรู้ด้านสุขภาพ
  - 2.5 ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
3. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อม เพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่
  - 3.1 ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
  - 3.2 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
  - 3.3 การสื่อสารและการร่วมมือ
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ดังนี้
  - 4.1 ความรู้ด้านสารสนเทศ
  - 4.2 ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
  - 4.3 ความรู้ด้านเทคโนโลยี
5. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้
  - 5.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
  - 5.2 การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
  - 5.3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
  - 5.4 การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้
  - 5.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
6. ระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21
  - 6.1 มาตรฐานและการประเมินของศตวรรษที่ 21
  - 6.2 หลักสูตรและการสอนของศตวรรษที่ 21
  - 6.3 การพัฒนาทางวิชาชีพของศตวรรษที่ 21

#### 6.4 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2555) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของครูโดยภาพรวมประกอบด้วย

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชา
2. การสื่อสารและการใช้ภาษา
3. การพัฒนาหลักสูตร
4. การจัดการเรียนรู้
5. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. การบริหารจัดการชั้นเรียน
7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
8. การวัดและประเมินผล
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
10. จิตวิทยาสำหรับครู
11. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
12. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
13. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
14. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
15. การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

อ่องจิต เมธยะประภาส (2557) กล่าวว่า "ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ

E - Teacher" ดังนี้

1. Experience มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่
2. Extended มีทักษะการแสวงหาความรู้
3. Expended มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี
5. Evaluation เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม และสามารถใช้ เทคโนโลยีในการประเมินผล
6. End - User เป็นผู้ใช้เทคโนโลยี(user) อย่างคุ้มค่า และใช้อย่างหลากหลาย
7. Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน

8. Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน web

9. Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ผู้กระจายความรู้และผู้ใช้ความรู้

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) ได้กล่าวว่า การยกระดับคุณภาพครูไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เป็นครูที่มีคุณภาพ สมควรกำหนด

คุณลักษณะครูที่มี คุณภาพคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ

1. เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้
2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้
3. มีทักษะการสื่อสาร
4. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์
6. ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้
7. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
9. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม
10. รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
11. ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
12. ยอมรับและเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง
13. มีความพร้อมและปรับปรนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต (2558) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21

แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา

ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

2. มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย 3. มีทักษะการคำนวณ 4. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 5. รู้จักและเข้าใจผู้เรียน 6. มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรจัดทำแผนการสอน กิจกรรม และการประเมินผล ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู

ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

2. มีสัมพันธที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้ 3. เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ 5. รักและศรัทธาในวิชาชีพครู



1636061823

6. เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 7. ปฏิบัติตามนโยบาย ของหน่วยงาน

ด้านที่ 3 ด้านสังคมพหุวัฒนธรรม

ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1. มีความสามารถด้านการใช้ภาษา/การสื่อสาร

2. เป็นผู้เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม 3. เป็นผู้รอบรู้ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัยทันเหตุการณ์ 4. มีความคิด และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 5. มีความสามารถในการบริหารจัดการ

วรัญญู เร่งรีบ (2560) ได้กล่าวไว้ว่าทักษะที่จำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อันเนื่องมาจากการที่ครูสามารถนำเอาทักษะไปปฏิบัติ กำหนดไว้ดังนี้

1. การบริหารห้องเรียน (Classroom Management) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ทั้งบรรยากาศทางจิตวิทยา บรรยากาศทางกายภาพ และบรรยากาศทางสังคม ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และการพัฒนาทักษะการสอนของครูให้สามารถกระตุ้นพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการเรียน

2. การทำให้บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง (Making Content Relevant) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้จริง

3. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดที่ใช้เหตุใช้ผล พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบครอบ โดยการศึกษาข้อมูลหลักฐาน แยกแยะข้อมูลว่าข้อมูลใดคือข้อเท็จจริง ตลอดจนพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล แล้วตั้งสมมติฐานเพื่อหาสาเหตุของปัญหา โดยไม่เห็นคล้อยตามข้อเสนอ ไม่ด่วนสรุปการเห็นคล้อยตาม และสามารถหาแนวทางการแก้ปัญหาได้

4. ทักษะทางเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในการประยุกต์เทคนิควิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์ และเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาทั้งในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาตนเอง

5. ความเป็นสากล (Globalization) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรับรู้เข้าใจถึงผลกระทบ และปรับตัว ให้เท่าทันสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก รักท้องถิ่น นำเทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูลของโลกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

6. ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดกระบวนการสอนที่ร่วมมือกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับครู และครูกับครู



1636061823

7. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในการพัฒนา ทั้งด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาด้านการสร้างความสัมพันธ์ และการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2561) ได้กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า (next-generation of learning) อนาคตครูไทย ครูพันธุ์ C (C-Teachers)

C-Teachers ในที่นี้ ไม่ได้หมายถึง ผู้สอนระดับ ซี แต่อย่างใด หากหมายถึง ผู้สอนที่มีทักษะต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอนในอนาคตนั่นเอง C-Teachers ประกอบไปด้วยทักษะที่จำเป็น 8 ประการด้วยกัน

1. C-Content ได้แก่ การที่ผู้สอนจำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอนนั่นเอง C ตัวแรกถือเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างที่สุด และขาดไม่ได้สำหรับผู้สอน เพราะถึงแม้ผู้สอนจะมีทักษะ C อื่น ๆ ทุกทักษะที่เหลือทั้งหมด แต่หากขาดซึ่งความเชี่ยวชาญในเนื้อหาการสอนของตนแล้ว เป็นไปไม่ได้เลยที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากครูผู้สอนที่ไม่แม่นในเนื้อหา หรือไม่เข้าใจในสิ่งที่ตนพยายามถ่ายทอด/ ส่งผ่านให้แก่ผู้เรียน

2. C-Computer (ICT) Integration ได้แก่ การที่ผู้สอนควรที่จะมีการฝึกฝนทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ (ไอซีที) ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน สาเหตุสำคัญที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการประยุกต์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยอาศัยคอมพิวเตอร์นั้น นอกจากจะเป็นการติดต่อทางด้านทักษะในการใช้ไอซีทีโดยทางอ้อมให้แก่ผู้เรียนแล้ว หากมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ก็ยังสามารถส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ได้แก่ การที่ผู้สอนเป็นผู้สร้างสรรค์ หรือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่อง constructionism ซึ่งมุ่งเน้นแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น เป็นเรื่องภายในของตัวบุคคล จากการที่ได้ลงมือสร้างทำกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ มาก่อน ครูผู้สอนที่เป็นผู้สร้างสรรค์นั้นไม่เพียงแต่จะสามารถใช้ทักษะนี้ในการพัฒนาในด้านของเนื้อหา องค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับผู้เรียนเองแล้ว หากยังสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ผ่านการลงมือผลิตชิ้นงานต่าง ๆ เช่น งานศิลปะ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

4. Connectivity ได้แก่ การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพื่อนครูทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา หรือเชื่อมโยงกับ โรงเรียน (สถานศึกษา) บ้าน และ/หรือชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างดีนั้น เมื่อสิ่งที่เรารู้มีความสัมพันธ์โดยตรงหรือ



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

เกี่ยวข้องกับ ความสนใจ ประสบการณ์ ความเชื่อ สังคม และ วัฒนธรรมของผู้เรียน การที่ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ ในชั้นเรียนกับเพื่อน ครู ในโรงเรียน (สถานศึกษา) บ้านและสังคม แวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่ง ได้มากเท่าใด ก็ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนรู้ กับประสบการณ์ตรงได้มากเท่านั้น

5. Collaboration ได้แก่ การที่ครูผู้สอนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้สอนจะต้องมีทักษะในบทบาทของการเป็นโค้ช หรือ ที่ปรึกษาที่ดีในการเรียนรู้ (ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง) ของผู้เรียนรวมทั้งการเป็นผู้เรียนเองในบางครั้ง ทักษะสำคัญของการเป็นโค้ช หรือ ที่ปรึกษาที่ดีนั้น ได้แก่ การสร้างฐานการเรียนรู้ (scaffold) ให้กับผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดฐานการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยในการต่อยอดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมขึ้นได้ ทั้งนี้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในผู้เรียนได้อย่างจำกัด หากปราศจากซึ่งฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมจากผู้สอน

6. Communication ได้แก่ การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพไม่ได้หมายถึง เฉพาะการพัฒนาให้เกิด ทักษะของเทคนิคการสื่อสารที่ดี เช่น การอธิบายด้วยคำพูด หรือข้อความ การยกตัวอย่าง ฯลฯ รวมถึงการเลือกใช้สื่อ (media) ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้สอนสามารถส่งผ่านเนื้อหาสาระที่ต้องการจะนำเสนอ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ได้แก่ การที่ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะดังกล่าวนี้ ทั้งนี้เพราะบทบาทของครูผู้สอนในยุคสมัยหน้านั้น ไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้ป้อน/ ส่งผ่านความรู้ (impart) ให้กับผู้เรียนโดยตรง หากมุ่งไปสู่บทบาทของการสร้างสรรค์ ออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้สอนจะได้รับการคาดหวังให้สามารถที่จะรังสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. Caring ได้แก่ การที่ครูผู้สอนจะต้องมีความมูทิตา ความรัก ความปรารถนา และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน ในทักษะทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้น ทักษะ caring (มูทิตา) หรือ นี้เน้นนับว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดก็ว่าได้ ทั้งนี้เพราะความมีมูทิตา รัก ปรารถนาดี และห่วงใยกับผู้เรียนของครูนั้น จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจต่อผู้สอน ส่งผลให้เกิดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในลักษณะการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย (relaxed alertness) แทนความรู้สึกรังเกียจกังวล (anxiety) ในสิ่งที่จะเรียนรู้ซึ่งการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สมองเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

The National Institute of Education (NIE) (2008-2009) ได้เสนอ โมเดลเพื่อการพัฒนาครูสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชื่อย่อว่า V3SK Model เน้นที่การสร้างค่านิยมใหม่ ทักษะและความรู้โดยอธิบายถึงสิ่งที่จำเป็นสำหรับพัฒนาครูแต่ละด้าน ดังนี้



1. ด้านค่านิยม (Values) ประกอบด้วย ค่านิยมของการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Value) ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

- 1.1 ความเข้าใจผู้อื่น
- 1.2 มีความเชื่อว่าผู้เรียนมีความสามารถที่จะเรียน
- 1.3 ตระหนักเป็นหน้าที่ที่ต้องพัฒนาให้สูงสุดตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน
- 1.4 เห็นคุณค่าของความแตกต่างที่หลากหลาย

1.4.1 อัตลักษณ์ของครู ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

- 1.4.1.1 มุ่งที่มาตรฐาน
- 1.4.1.2 ชอบแสวงหา
- 1.4.1.3 ต้องการเรียนรู้
- 1.4.1.4 มีความพยายามที่จะปรับปรุง
- 1.4.1.5 มีความชื่นชอบในงาน
- 1.4.1.6 ปรับตัวได้ดีและยืดหยุ่น
- 1.4.1.7 มีจริยธรรม
- 1.4.1.8 ความเป็นอาชีพ

1.4.2 มีบริการวิชาชีพและชุมชน ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

- 1.4.2.1 เรียนรู้แบบร่วมมือกันและปฏิบัติ
- 1.4.2.2 ให้การฝึกฝนผู้เรียนและเป็นพี่เลี้ยง
- 1.4.2.3 มีส่วนร่วมและรับผิดชอบสังคม
- 1.4.2.4 มีจิตใจบริการ

2. ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

- 2.1 ทักษะการสะท้อนความคิดและทักษะการคิด
- 2.2 ทักษะการใช้วิธีการสอน
- 2.3 ทักษะการจัดการเกี่ยวกับบุคคล
- 2.4 ทักษะการจัดการเกี่ยวกับตนเอง
- 2.5 ทักษะการบริการและการจัดการ
- 2.6 ทักษะการสื่อความหมาย
- 2.7 ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก
- 2.8 ทักษะการใช้เทคโนโลยี
- 2.9 ทักษะเชิงนวัตกรรมและการประกอบการ
- 2.10 ความฉลาดทางสังคมและอารมณ์



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv: 13062562 13:08:39 / seq: 36

3. ด้านความรู้ ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านเนื้อหา ที่เป็นทั้ง ความรู้รอบด้าน ทั้งต่อตนเอง อื่น และสังคม ประกอบด้วยหน่วยย่อยดังต่อไปนี้

- 3.1 ตนเอง
- 3.2 นักเรียน
- 3.3 ชุมชน
- 3.4 เนื้อหาวิชา
- 3.5 วิธีการสอน
- 3.6 พื้นฐานการศึกษาและนโยบาย
- 3.7 หลักสูตร
- 3.8 ความรู้ ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม
- 3.9 ความตระหนักเกี่ยวกับโลก
- 3.10 ความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

Teaching.org. (2560) คุณลักษณะ 10 ประการของครูสอนดี Great Teachers ของ สหรัฐอเมริกา

1. การใส่ใจด้านการสอนและการดูแลนักเรียน
2. มีการวางเป้าหมายและจุดประสงค์การสอนในแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุผลตามที่ได้วางไว้
3. มีทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน
4. มีทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี
5. การสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง
6. มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง
7. มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน
8. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
9. รักเด็กและรักการสอน
10. มีความเป็นมิตรและความวางใจต่อนักเรียนสูง

Department of Education Training and Employment Queensland Government (2560) คุณลักษณะ 10 ประการของครูสอนดี Quality of a Good Teacher ของรัฐบาลควีนสแลนด์ ออสเตรเลีย

1. มีทักษะในการอธิบาย
2. รักการพบปะผู้คน
3. มีความกระตือรือร้น



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv: 13062562 13:08:39 / seq: 36

4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
5. ความเป็นผู้จัดการ โดยเฉพาะด้านเวลา
6. มีทักษะการทำงานเป็นทีมและความคิดริเริ่ม
7. สามารถรับความกดดันได้ดี
8. มีความอดทนและอารมณ์ขัน
9. รักความยุติธรรม
10. สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้

สำนักงานพัฒนาการศึกษาครูของสิงคโปร์ (Office of Teacher Education, National Institute of Education Singapore) เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาและพัฒนาให้แก่ทั้งครูและผู้อำนวยการโรงเรียนของสิงคโปร์ และเป็นผู้พัฒนากรอบคุณลักษณะของครูสิงคโปร์ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีอาชีพในศตวรรษที่ 21 สิงคโปร์เน้นการเตรียมและพัฒนาครูใน 3 ด้าน ดังนี้ 1. เจตคติและค่านิยม 2. ทักษะ และ 3. ความรู้

เจตคติและค่านิยม 3 ด้าน ดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้
  - 1.1 ความเห็นอกเห็นใจ
  - 1.2 ความเชื่อมั่นที่เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
  - 1.3 ความเชื่อมั่นในการพัฒนาเด็กอย่างเต็มศักยภาพ
  - 1.4 การเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย
2. ลักษณะของครู
  - 2.1 มีมาตรฐานสูงในการทำงาน
  - 2.2 ความรักในธรรมชาติ
  - 2.3 รักการเรียนรู้
  - 2.4 พัฒนาตนเองต่อเนื่อง
  - 2.5 มีความปรารถนาอันแรงกล้า
  - 2.6 รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่น
  - 2.7 มีศีลธรรม
  - 2.8 ความเป็นมืออาชีพ
3. การช่วยเหลือบุคลากรในวิชาอาชีพและต่อชุมชน
  - 3.1 ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน
  - 3.2 การพัฒนาตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติและระบบพี่เลี้ยง
  - 3.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq: 36

### 3.4 ความเอื้ออาทร

มีทักษะ 10 ทักษะดังนี้ ทักษะ

1. ทักษะการสะท้อนและการคิด
2. ทักษะด้านการเรียนการสอน
3. ทักษะด้านการจัดการคน
4. ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
5. ทักษะด้านการจัดการและการบริหาร
6. ทักษะด้านการสื่อสาร
7. ทักษะด้านการประสานงาน
8. ทักษะด้านเทคโนโลยี
9. ทักษะด้านนวัตกรรมและผู้ประกอบการ
10. ทักษะด้านอารมณ์และสังคม

มีความรู้ 10 ด้าน ดังนี้ความรู้

1. ตนเอง
2. นักเรียน
3. ชุมชน
4. เนื้อหาวิชาที่สอน
5. วิธีการเรียนการสอน
6. นโยบายและพื้นฐานทางการศึกษา
7. ความรู้พหุวัฒนธรรม
8. ความตระหนักรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงไปของโลก
9. ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม



1639061823

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

ทักษะของครู ในศตวรรษที่ 21	दारुंगुं चररुआ (2547)	อ่องจิต เมธยะประสาท (2557)	วทัญญู ขลิบเงิน (2555)	กัจจณน พานิช (2555)	สุพรทิพย์ และคณะ (2558)	กวีัญญู ธิเบง (2560)	ศัพท (2560)	ณอมพร เลหาธิสแสง (2561)	NIE (2008-2009)	พิมพันธ์ เตชะคุปต์และ พรทิพย์ แซงซัน (2555)	สำนักงานพัฒนาการศึกษา สิงคโปร์ (2561)	(Good Teachers) ของรัฐบาล ศรีนสแลนด์ ออสเตรเลีย(2561)	(Great Teachers) ของ สหรัฐอเมริกา (2561)	ความถี่
1. มีทักษะต่าง ๆ	✓							✓	✓					3
2. การบริหารจัดการ ผู้เรียน ทักษะการ	✓				✓	✓	✓			✓		✓	✓	8
3. เจตคติ จิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรม ในวิชาชีพ	✓						✓	✓		✓	✓			6
4. เชื่อว่าผู้เรียน สามารถสร้าง ความรู้ขึ้นเองได้ ชี้แนะแหล่งเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียน	✓					✓	✓	✓	✓		✓		✓	7
5. ใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			1
6. มีความรู้ในเนื้อหา			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
7. มีเทคนิค วิธีการ ถ่ายทอดที่ หลากหลาย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			7
8. ทักษะการคำนวณ					✓									1
9. วัดและประเมินผล ที่หลากหลาย	✓				✓					✓				3
10. รู้จักเข้าใจผู้เรียน					✓	✓	✓							2
11. สามารถพัฒนา หลักสูตร จัดทำ แผน กิจกรรม และ การประเมินผล			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	6
12. แบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์					✓		✓							2
13. มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้			✓		✓					✓	✓	✓		5
14. บุคคลแห่งการ เรียนรู้					✓	✓	✓			✓	✓			5



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ทักษะของครู ในศตวรรษที่ 21	दारुंग खररआ (2547)	อ่องจิต เมษะประกาส (2557)	วัญญู ขลิบเงิน (2555)	กิจการณ พามิช (2555)	สุพรทิพย์ และคณะ (2558)	วรัญญู ธีรเรง (2560)	สพฐ.(2560)	दानอมพร เลาทรรัสแสง (2561)	NIE (2008-2009)	พิมพ์พันธ์ เศษะคุปต์และ พรทิพย์ แซ่ชิง (2555)	สำนักงานพัฒนาการศึกษาครู สิงคโปร์ (2561)	(Good Teachers) ของรัฐบาล ควีนสแลนด์ ออสเตรเลีย(2561)	(Great Teachers) ของ สหรัฐอเมริกา (2561)	ความดี
15. มีภาวะผู้นำ					✓					✓				2
16. ปฏิบัติตามนโยบาย ของหน่วยงาน					✓									1
17. ความสามารถด้าน ภาษา พูดให้ กำลังใจ สื่อสาร		✓			✓					✓			✓	5
18. รอบรู้ ทันต่อ เหตุการณ์			✓		✓			✓	✓		✓			6
19. มีความคิด แก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์					✓				✓			✓		3
20. ทักษะด้านการคิด เชิงวิพากษ์					✓									1
21. ทักษะด้านความ ร่วมมือ ฝึกให้ นักเรียนแก้ปัญหา ร่วมกัน					✓			✓						2
22. การให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลย้อนกลับ หลังจากการตรวจ ผลงานเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้		✓					✓				✓			3
23. ทักษะด้านการ เรียนรู้และ นวัตกรรม				✓						✓	✓			3
24. ทักษะด้านชีวิต และอาชีพ			✓											1

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ทักษะของครู ในศตวรรษที่ 21	दारुंग खररुआ (2547)	อ่องจิต เมษะประกาส (2557)	วัญญู ขลิบเงิน (2555)	วิจารย์ พามิช (2555)	สุรทิพย์ และคณะ (2558)	วรัญญู รับเร่ง (2560)	สพฐ.(2560)	दानอมพร เลหาทรัดแสง (2561)	NIE (2008-2009)	พิมพ์นธ์ เศษะคุปต์และ พรทิพย์ แซ่จั้ง (2555)	สำนักงานพัฒนาการศึกษา สิงคโปร์ (2561)	(Good Teachers) ของรัฐบาล ควีนสแลนด์ ออสเตรเลีย(2561)	(Great Teachers) ของ สหรัฐอเมริกา (2561)	ความดี
25. กระตือรือร้น												✓		1
26. ทักษะอารมณ์ และสังคม												✓	✓	2
27. การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ/ศูนย์กลาง										✓		✓		2
28. การจัดการเรียนรู้	✓									✓		✓		2
29. พัฒนาคุณลักษณะ ของผู้เรียน ดูแล นักเรียน										✓			✓	2
30. เชื่อว่านักเรียน ทุกคนสามารถ เรียนรู้ได้											✓			1
31. พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	✓										✓			2
32. รักเด็ก รักการสอน													✓	1
33. มีความเป็นมิตร และความวางใจต่อ นักเรียนสูง													✓	1
34. อดทนและมี อารมณ์ขัน												✓		1
35. สามารถใช้ เทคโนโลยีสร้าง บทเรียน		✓												1
36. ร่วมมือและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันผ่านสื่อ เทคโนโลยีจน พัฒนาเป็น เครือข่ายความ ร่วมมือ		✓												1

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย พบว่า ทักษะของครูที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือมีความรู้ในเนื้อหา ทักษะการบริหารจัดการผู้เรียนและทรัพยากร มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดที่หลากหลาย เชื่อว่าผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ขึ้นเองได้และชี้แนะแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สามารถพัฒนาหลักสูตรจัดทำแผนกิจกรรมและการประเมินผล มีเจตคติ จิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ และรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์

จากการสังเคราะห์และได้ข้อสรุปข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปทักษะครูในศตวรรษที่ 21 คือ

1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
2. ความรู้ในเนื้อหา
3. ทักษะการบริหารจัดการผู้เรียนและทรัพยากร
4. มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดที่หลากหลาย
5. เชื่อว่าผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ขึ้นเองได้และชี้แนะแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
6. สามารถพัฒนาหลักสูตรจัดทำแผนกิจกรรมและการประเมินผล
7. มีเจตคติ จิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ
8. รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์มานั้น ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 คือ สามารถสร้างหรือพัฒนาบทเรียน โดยใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
2. การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับนักเรียน เพื่อร่วมงาน และผู้ปกครอง บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 คือ สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจให้นักเรียน เพื่อร่วมงาน และผู้ปกครอง
3. ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 คือ มีความรอบรู้และแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน
4. การบริหารจัดการผู้เรียนและบริหารจัดการทรัพยากร บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 คือ สามารถบริหารจัดการผู้เรียนโดยดูแลนักเรียนทางด้านความประพฤติ การเรียน ให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการทรัพยากร สิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในห้องเรียน
5. มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอน บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 คือ มีวิธีการสอนที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

6. การทำงานเป็นทีม บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 คือ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ทำงานตามความถนัดหรือความสามารถของตนเอง งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

7. PLC= Professional Learning Community ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

การจัดการชั้นเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้  
มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการชั้นเรียน ไว้ดังนี้

Kauchak and Eggen (1998) กล่าวว่า การบริหารการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย ความคิด การวางแผน และการปฏิบัติทั้งหลายทั้งปวงของครูที่สร้างสรรค์ภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบระเบียบ และส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเป้าหมายของการบริหารจัดการ (MANAGEMENT GOALS) มี 2 ประการสำคัญ คือ

1.1 รังสรรค์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความเป็นไปได้ มากที่สุด และครูจะสามารถสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเองด้วยการถามตนเองสม่ำเสมอว่าระบบการบริหารจัดการเอื้ออำนวยให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้อย่างไรเพียงใด

1.2 พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพในการจัดการและนำตนเองให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การบริหารจัดการชั้นเรียนจึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจด้วยตนเอง ประเมินตนเอง และควบคุมดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสมตามวัย

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548, น.436) ได้กล่าวว่า การจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพว่า หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำ เพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Brophy (1996, p.5) กล่าวถึงการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่ครูสร้างและคงสภาพ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้าน สิ่งแวดล้อม การสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2559) กล่าวว่า การบริหารการจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูมีบทบาทในการบริหารจัดการในชั้นเรียน โดยการจัดกิจกรรม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าเองโดยครู ช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่

21 เข้าไปในทุกวิชาแกน ปรับบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ โดยการค้นคว้าอย่างอิสระในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) มีการใช้กลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ในการจัดชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดการเรียนการสอนแบบ Teach Less, Learn More และทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivist Learning) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ที่เป็นของตนเองขึ้นมาจากความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือจากความรู้ที่ได้รับเข้ามาใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ การจัดชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 จึงควรบูรณาการการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมด้วยรูปแบบหรือวิธีการ ที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริงอย่างเป็นขั้นตอน จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดการชั้นเรียน หมายถึง การบริหารจัดการผู้เรียนโดยดูแลนักเรียนทางด้านความประพฤติ การเรียน ให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ และบริหารจัดการทรัพยากร สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553, น.24) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้า ทดลอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง
2. จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
3. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมอภิปราย ร่วมกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และร่วมนำเสนอความคิดด้วยตนเอง
4. ใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกระหว่างกลุ่มและปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน
5. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของผู้เรียน เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
6. วัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมโดยการประเมินตามสภาพจริง และการประเมินตนเอง
7. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนทั้งแหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานที่และบุคคล ใช้แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี

และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

สถาพร พงษ์พิบูล (2555) กล่าวว่า Active Learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรคทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เยาวเรศ ภักดีจิตร (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบใฝ่รู้ (Active Learning) เป็นการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะความคิดระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินข้อมูลในสถานการณ์ใหม่ได้ดีในที่สุดจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจจนสามารถชี้นำตลอดชีวิต ในฐานะผู้ฝึกฝนการเรียนรู้ ธรรมชาติของการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วยลักษณะสำคัญต่อไปนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลงและพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว
3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเช่นอ่านอภิปรายและเขียน
4. เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน
5. ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผลการนำไปใช้
6. ทั้งผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่างรวดเร็ว

การเรียนรู้แบบใฝ่รู้ ถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ต้องการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองผ่านการจัดการตนเองให้มีความรู้และช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะที่หลากหลายเป็นกระบวนการที่ประณีตรัดกุมและผู้เรียนได้รับประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้จากวิทยากรมาให้เห็นเป็นลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ได้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมองได้แก่การคิดการแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน



5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
  6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่านพุดฟังคิดอย่างลุ่มลึกผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
  7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง
  8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศและหลักการความคิดรวบยอด
  9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
  10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ มีส่วนประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Appealing Materials) ผู้เรียนมีโอกาสลงมือปฏิบัติ (Opportunities for Manipulation) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมและกลวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Choices for Children) ผู้เรียนได้สื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำกับผู้อื่นการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นการประเมินการจัดห้องเรียนกำหนดการประจำวันปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งการเรียนรู้แบบใฝ่รู้จะมีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับวิธีการใช้กิจกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งทำได้มากกว่าการสอนแบบบรรยายนั่นเอง
- Bonwell (1991) กล่าวว่า Active Learning คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป
- Meyers and Jones (1993) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สมมติฐานพื้นฐาน 2 ประการ คือ 1. การเรียนรู้เป็นความพยายามโดยธรรมชาติของมนุษย์ และ 2. แต่ละบุคคลมีแนวทางในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (co-creators) ซึ่ง Active Learning เป็นกระบวนการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง แปลตามตัวก็คือเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือ การลงมือทำซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2553) ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning  
เป็นดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน ณชั้นนั้น แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางของ Active Learning ดังนี้
  1. จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน
  2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
  3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
  4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
  5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย
  6. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม

7. ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็น  
ของผู้เรียน

จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้  
หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยเน้น Active Learning แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและชุมชน

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนและ  
กระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์มานั้น ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบใน  
ห้องเรียนอัจฉริยะ ดังนี้ 1. ผู้สอน บทบาทหน้าที่คือ คอยให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวกแก่  
ผู้เรียน 2. ผู้เรียน บทบาทหน้าที่คือ เรียนรู้ ช่วยกันระดมความคิด ลงมือปฏิบัติ และสรุปองค์ความรู้ที่  
ได้รับ 3. สื่อ องค์ประกอบคือ เครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ค แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน สมาร์ทบอร์ด  
เครื่องฉายโปรเจกเตอร์ อินเทอร์เน็ต ระบบเครือข่ายไร้สาย เครื่องเสียง และการจัดสภาพแวดล้อม  
การเรียนรู้ 4. กิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ องค์ประกอบคือ กิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group)  
การบรรยาย (Lecture) โครงการ (Project Work) นำเสนอหน้าชั้นเรียน (Presentation)  
การสืบค้น (Research Skill) กิจกรรม STEM และ PBL

การสร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการ

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, น.38) สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการจัด  
การศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาที่ประชาชน หรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการร่วม  
ตัดสินใจใน การร่วมดำเนินการในการร่วมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการมี  
สิทธิร่วมรับประโยชน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งที่เป็นการเกี่ยวข้องโดยตรงและโดย  
ทางอ้อม

กรเกล้า แก้วโชติ (2544, น.9) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วม พอสรุปได้ว่า การมี  
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองตั้งใจเข้ามาให้ความร่วมมืออย่าง  
ต่อเนื่อง และเป็นระบบในการให้ข้อเสนอแนะ การแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ  
ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ  
ด้านวิชาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัด  
การศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้

โชคชัย ยืนยง (2560) กล่าวว่า ภาคีเครือข่าย หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กรที่มีเป้าหมาย  
ร่วมกัน มารวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย (ร่วมคิด / วางแผน ร่วมทำ  
ร่วมประเมินผล) โดยมีความสัมพันธ์แนบแน่น มีความเสมอภาค และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า ภาคีเครือข่าย หมายถึง การมี  
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม หน่วยงานทางภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น  
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้



ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

PLC เป็นคำย่อ ของ Professional Learning Community นักวิชาการได้ให้ความหมายของ PLC ไว้ดังนี้

Hord S.M. (2003) กล่าวว่า PLC คือ การที่กลุ่มของครู และผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทาการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

Southwest Educational Development Laboratory (1997) กล่าวว่า PLC คือ การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) กล่าวว่า PLC คือการรวมตัว รวมใจ รวมพลังร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Sergiovanni, 1994 อ้างถึงใน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานโรงเรียน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีความหมายโดยสรุปคือ การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นการชุมนุมเชิงวิชาการหรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

องค์ประกอบของ PLC

ตัวอย่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเดียวกันประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการ
2. คณะผู้บริหาร
3. ครูผู้วางแผน
4. ครูผู้ร่วมวางแผน
5. หัวหน้ากลุ่มสาระ
6. ผู้เชี่ยวชาญ
7. ศิษยานุศิษย์



### หลักการของ PLC

1. ร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดการเรียนรู้ (No Child Left Behind)
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing & Vision)
3. มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมพลัง (Culture of Collaboration)
4. มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study)
5. มีการสะท้อนคิดและสุนทรียสนทนา (Reflection and Dialogue)

### กระบวนการของ PLC

ในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พัฒนาครู เช่น

1. ออกแบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นการใช้ Collaboration Active Learning
2. สร้างครูเป็นที่ปรึกษาสอนเด็กทำโครงการ
3. สร้างครูเป็นนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในการนี้สร้างใช้กระบวนการได้ดังนี้
  - 3.1 Lesson Study
  - 3.2 R & D
  - 3.3 PDCA (Demming Cycle)
  - 3.4 Action Research

### แนวทางการใช้ PLC

ในการใช้ PLC เพื่อการพัฒนาพบว่ามีหลายประเภทล้วนแต่สร้างคุณค่าเพื่อผู้เรียน

1. ในระดับโรงเรียน ใช้ PLC แก้ปัญหาที่พบในโรงเรียน เช่น นักเรียน ชุมชนมีปัญหา ยาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อมสกปรก ปัญหาการโภชนาการในเด็ก ปัญหาการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ คิดเลขไม่เป็น ซึ่งก็จะส่งผลดีต่อเด็ก ๆ
2. ในระดับเครือข่าย ใช้ PLC เพื่อแก้ปัญหาของเด็ก ปัญหาชุมชน ร่วมกันอันเป็น ปัญหาเดียวกันแบบร่วมมือร่วมพลัง
3. ในระดับหน่วยงานย่อยในโรงเรียน หรือระดับชั้นเรียน หรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ PLC เพื่อแก้ปัญหาของเด็กร่วมกันอันเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตของเด็ก
4. ระดับครูเป็นรายบุคคล ใช้ PLC ร่วมกันแบบร่วมมือตั้งแต่ 2 – 7 คน ต่อกลุ่มเพื่อ พัฒนา หรือปฏิรูปครูสู่เด็ก โดยเน้นในประเด็นสำคัญคือ



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq: 36

4.1 ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจากการเรียนรู้เชิงรับ (Passive Learning) ไปเป็นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง (Collaboration Active Learning)

4.2 ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการดูแลเด็กไม่ทั่วถึง ให้หาวิธีดูแลเด็กขาด เด็กเหงาหงอย เด็กเรียนไม่ทันเพื่อน ให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้อย่างสำเร็จและมีความสุข มีความสุขกับการเรียน การเพิ่มคุณภาพของเด็ก อีกทั้งลดความเหลื่อมล้ำของเด็กในด้านความสามารถ

PLC มาจากทฤษฎีที่กล่าวถึง นักการศึกษาที่ชอบคิด ที่มีความต้องการแลกเปลี่ยนความเชื่อ ทั่วไปเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ด้วยกันที่ไม่ใช่แค่การพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังต้องการให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ

สรุปองค์ประกอบของ PLC ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs & Values)
2. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
3. การชี้นำ (Leading)
4. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment)
5. การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal Practice)

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ PLC อย่างยั่งยืน

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและ สะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

- 1.1 หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
- 1.2 เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร
- 1.3 การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้

ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนด สารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์ การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็น การวางแผนระยะยาว (Long-term)

3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3 ให้ความสำคัญสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้วค่อยปรับขยาย
  5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก
  6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไป ความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู
  7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีการเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ
  8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์
- ประเภทของ PLC แบ่งออกเป็นประเภทดังนี้
1. พันธมิตรครู (Teacher partnership) เน้น การปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนที่เฉพาะเจาะจง
  2. ทีมตามระดับชั้นเรียน (Grade-level teams) เน้นการร่วมมือในการวางแผนและการสอน
  3. ทีมตามสาระการเรียนรู้ (Content-area teams) เน้นการปรับปรุงหลักสูตร
  4. ทีมระหว่างหลักสูตร (Vertical teams) เน้นการจัดเตรียมความคาดหวังและประสบการณ์ของนักเรียน
  5. ทีมทั้งโรงเรียน (Whole school) เน้นนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้
  6. ทีมระหว่างเขตพื้นที่ (Cross district) เน้นประเด็นของการปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน

จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า PLC หมายถึง ชุมชนของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันทำงานบนพื้นฐาน ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรมีเป้าหมายร่วมกัน โดยทำงานกันเป็นทีม เพื่อร่วมกันค้นหาสาเหตุ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมของผู้เรียน และร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และร่วมกันคิดค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหา จัดทำแนวทาง กำหนดการ และรูปแบบการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผนงาน นำมาแลกเปลี่ยนทำซ้ำ จนเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยมีหลักการสำคัญสู่ความสำเร็จของ PLC คือ

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร
2. รวมกลุ่ม ระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูทั้งโรงเรียน

3. ร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้

จากปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการบริหารวิชาการทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งมีประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ S1:Smart Administrator ผู้บริหารที่ดี S2:Smart Instructor ครูที่ดี S3:Smart Classroom ห้องเรียนอัจฉริยะ S4:Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน และ P1:Professional Learning Community ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### บริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก

โรงเรียนแม่เหล็กเกิดจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ต้องการจะปรับปรุง แก้ไขในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 20 คนลงมา จึงได้เสนอแนวทางการสร้างโรงเรียนแม่เหล็กตามโครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน เพื่อที่จะรองรับนักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นผู้วิจัยขอนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก และนโยบายการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2559 – 2563 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### บริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการลดจำนวนสถานศึกษาให้มีจำนวนเหมาะสมกับพื้นที่โดยการพัฒนาโรงเรียนที่มีที่ตั้งเป็นศูนย์กลางให้มีคุณภาพเป็นโรงเรียนดีใกล้บ้าน (แม่เหล็ก) เพื่อดึงดูดนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมาเรียนรวมโดยมีเงื่อนไขว่า ระยะทางระหว่างโรงเรียนที่มาเรียนรวมมีระยะทางห่างไม่เกิน 6 กิโลเมตรและผู้ปกครองชุมชนให้ความยินยอมและสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายสำหรับสถานที่โรงเรียนเล็กที่ยุบเลิกเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เข้ามาใช้ประโยชน์ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ของชุมชนเนื่องจากการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ภายใต้โครงการ “โรงเรียนดีใกล้บ้าน” โดยการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนดีใกล้บ้านทั้งนี้ได้มีการพัฒนาโรงเรียนแม่เหล็ก 310 โรงเรียนทั่วประเทศเพื่อรองรับนักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 20 คนซึ่งมีอยู่จำนวน 827 โรงเรียนมาเรียนรวมโดยโรงเรียนแม่เหล็กที่จะดึงโรงเรียนขนาดเล็กให้มาเป็นโรงเรียนเครือข่ายนั้น สพฐ. ได้ตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพไว้แล้วทั้งด้านสื่อการเรียนการสอนห้องเรียนบุคลากรเพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมและความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของครูที่จะต้องบรรจุครูเพิ่มเติมให้ครบทุกกลุ่มสาระวิชาและครบทุกชั้นเรียนสำหรับ

โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีใกล้บ้านในรุ่นแรกจะเริ่มดำเนินในช่วงเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 259 แห่ง จากทั้งหมด 595 แห่ง ส่วนที่เหลืออีก 336 แห่งจะดำเนินการในปีการศึกษา 2560 ยกเว้นโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรืออยู่ในเกาะต่าง ๆ ซึ่งมีประมาณ 90 โรงเรียน ยังคงมีความจำเป็นต้องตั้งอยู่เช่นเดิม และพร้อมจะสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพต่อไป

การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนดีใกล้บ้าน (แม่เหล็ก)

รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 294 แห่ง มีโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ใกล้เคียงมาเรียนรวมจำนวน 474 โรงเรียนยุบเลิกได้จำนวน 57 โรงเรียน อยู่ระหว่างดำเนินการประกาศยุบเลิกจำนวน 417 แห่ง

รุ่นที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 374 แห่ง มีโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ใกล้เคียงมาเรียนรวมกับโรงเรียนดีใกล้บ้าน (แม่เหล็ก) จำนวน 461 แห่ง ยุบเลิกได้จำนวน 43 แห่งอยู่ระหว่างดำเนินการประกาศยุบเลิกจำนวน 418 แห่ง

บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากสภาพบริบทของจังหวัดอุดรดิษฐ์ที่มีสภาพภูมิทัศน์ที่มีทั้งภูเขาสูงทั้งที่ราบและมีพรมแดนติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีความยาวถึง 150 กิโลเมตรทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กกระจัดกระจายตามหมู่บ้านจำนวนมากและนักเรียนมีจำนวนลดลงทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กปีการศึกษา 2559-2563

ปีการศึกษา	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก	ร้อยละ
2559	193	67.48
2560	194	67.83
2561	195	68.18
2562	196	68.53
2563	197	68.88

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ เขต 1 และ เขต 2 , 2559.

- หมายเหตุ: 1. สัดส่วนครูต่อนักเรียนโดยเฉลี่ย 1 : 12 (ระดับจังหวัด) (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2559)  
 2. จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นจำนวน 180 โรงเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2559)

ตารางที่ 5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียนปี 2559

เขต	1-20 คน	21-40 คน	41-60 คน	61-80 คน	81-120 คน	รวมนักเรียน
1	19/219	30/949	30/1,501	24/1,627	18/1,811	121/6,107
2	9/155	16/520	20/990	13/896	14/1,422	72/3,983
39	-	-	-	-	-	-
รวม	28/374	46/1,469	50/2,491	37/2,523	33/3,344	193/10,201

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 และ เขต 2 , 2559.

เมื่อจำแนกตามจำนวนนักเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กในปี 2559 จำนวน 193 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 41-60 คนมากที่สุด

ตารางที่ 6 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

เขต	จำนวน โรงเรียน	ผอ.ร.ร.	รอง		พนักงานราชการ ลูกจ้าง	จำนวนครู : นักเรียน
			ผอ.ร.ร.	ครูผู้สอน		
1	174	174	10	1,273	48	1 : 15
2	94	73	1	649	58	1 : 14
39	18	18	32	882	-	1 : 17
รวม	286	265	43	2,804	106	1 : 12

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 และ เขต 2, 2559.

ตารางที่ 7 อัตรากำลังโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด  
อุตรดิตถ์

เขต	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน ครู	จำนวน ครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนครู ขาด/เกิน เกณฑ์	จำนวนครู เกษียณ ปี 2559	จำนวนครู เกินเกณฑ์ (โรงเรียน)	จำนวนครู ขาด เกณฑ์ (โรงเรียน)	จำนวนครู พอดี เกณฑ์ (โรงเรียน)
1	174	1,534	1,457	1,408	49	152	69	38	67
2	94	820	649	595	88	37	54	2	38
39	18	408	882	816	66	38	14	3	1
รวม	286	2,762	2,988	2,819	203	227	137	43	106

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 และ เขต 2 , 2559.

ตารางที่ 8 อัตรากำลังโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120)

เขต	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน ครู	จำนวน ครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนครู ขาด/เกิน เกณฑ์	จำนวนครู เกษียณ ปี 2559	จำนวนครู เกินเกณฑ์ (โรงเรียน)	จำนวนครู ขาด เกณฑ์ (โรงเรียน)	จำนวนครู พอดี เกณฑ์ (โรงเรียน)
1	121	907	586	508	76	82	62	12	47
2	72	579	319	264	86	37	50	1	21
39	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	193	1,486	905	772	162	119	112	13	68

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 และ เขต 2 ,  
2559.

### สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุดรดิษฐ์พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

#### 1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

จำนวนการเกิดของประชากรลดลงการเคลื่อนย้ายประชากรการคมนาคมสะดวกทำให้นักเรียนลดลงโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนลดลงนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐานค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียน 1 คนสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่งที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษเช่นพื้นที่ห่างไกลความเจริญพื้นที่บนภูเขาสูงบนเกาะชายขอบของประเทศเป็นต้นซึ่งนักเรียนในโรงเรียนลักษณะดังกล่าวมีปัญหาในการเดินทางไปเรียนทั้งโรงเรียนยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่ได้มาตรฐาน

#### 2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน

ในด้านจัดการเรียนการสอนนั้นพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้นหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อยส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

#### 3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมาได้ใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการจัดสรรงบประมาณดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับจัดสรรงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอ ประกอบกับสภาพอาคารเก่าชำรุดทรุดโทรมเนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์โทรศัพท์ยังมีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าวมีความยากจน สำหรับตัวป้อนด้านนักเรียนนั้นพบว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน

#### 4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ที่ผ่านมาจนถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตามแต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนักและหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงานองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนด้วยแล้ว

เกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มีเลยในบางพื้นที่ชุมชนผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร

นโยบายการควมรวมโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรดิตร ปรการศีกษา 2559 – 2563  
ทิศทางการพัฒนา

### 1. วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2563 โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม”

### 2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร

2.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วม

### 3. จุดเน้น

3.1 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นมีคุณธรรมและสำนึกความเป็นไทยโดยเน้นการอ่านออกเขียนได้มีทักษะการคิดวิเคราะห์เชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและมีความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความถนัดและเต็มตามศักยภาพดังนี้

3.1.1 เด็กปฐมวัยได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

3.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะอย่างดีด้านการอ่านออกเขียนได้และการคิดคำนวณเบื้องต้นเพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนชั้นที่สูงขึ้นโดยได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทันการหากนักเรียนยังมีทักษะดังกล่าวไม่เพียงพอ

3.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะอย่างดีด้านการอ่านคล่องเขียนคล่องและการคิดคำนวณที่ซับซ้อนขึ้นโดยได้รับการช่วยเหลืออย่างทันการหากนักเรียนยังมีทักษะดังกล่าวไม่เพียงพอ

3.1.4 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงโดยได้เรียนรู้ตามศักยภาพและความถนัด

3.2 ยกระดับคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกล่าวคือเน้นการสนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันวางแผนและพัฒนาเทคนิคกระบวนการเรียนการสอน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เป็นครูดีครูเก่งมีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน



1639061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

เป็นสำคัญรวมทั้งลดงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อคืนครูให้แก่ผู้เรียนทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการนิเทศติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้นโดยเฉพาะผู้เรียนที่ด้อยโอกาสที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร รวมทั้งพัฒนาเด็กพิการและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

3.4 พัฒนากลไกบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการจัดการศึกษาการระดมทรัพยากรการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบประกันคุณภาพภายใน การสนับสนุนงบประมาณที่เน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตลอดจนความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 4. เป้าประสงค์

4.1 โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนลดลง

4.2 การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน

#### 5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ภายในปีการศึกษา 2563)

5.1 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมาลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปีการศึกษา พ.ศ. 2563

5.2 โรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียนมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5.3 นักเรียนอ่านออกเขียนได้ตามมาตรฐานที่กำหนดภายในปีการศึกษา 2559

5.4 นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ทุกปี

5.5 โรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับดีขึ้นไปและได้รับการรับรองคุณภาพภายนอก

5.6 อัตราครูต่อนักเรียนเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดภายในปีการศึกษา 2563

5.7 โรงเรียนมีครูครบชั้นภายในปีการศึกษา 2563

5.8 ครูสอนตรงวิชาเอกภายในปีการศึกษา 2563

แนวการดำเนินงานควรรวมโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดอุดรดิตถ์

ในการดำเนินงานบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุดรดิตถ์ พ.ศ.2559 – 2563 เป็นการดำเนินงานตามสภาพพื้นที่และบริบทของจังหวัดอุดรดิตถ์ซึ่งได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

#### 1. กำหนดโรงเรียนที่จะต้องดำรงอยู่ต่อไป

โรงเรียนที่ต้องดำรงอยู่ต่อไปเนื่องจากมีข้อจำกัดลักษณะพิเศษที่รับการยกเว้นเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ (ห่างไกลกันดารภูเขาเกาะชายแดนและพื้นที่เสี่ยงภัย) และไม่สามารถรวมกับโรงเรียนใดได้ให้จัดการเรียนการสอนตามปกติโดยไม่ต้องควรรวม โรงเรียนในจังหวัดอุดรดิตถ์มี

โรงเรียน 7 โรงเรียนอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 2 ทั้ง 7  
โรงเรียนประกอบด้วย

1. โรงเรียนบ้านห้วยต้อวิทยา ตำบลนางพญา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์
2. โรงเรียนบ้านบ่อเปี้ย ตำบลบ่อเปี้ย อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์
3. โรงเรียนบ้านห้วยยาง ตำบลบ่อเปี้ย อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์
4. โรงเรียนน้ำพริสามัคคี ตำบลนางพญา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์
5. โรงเรียนบ้านน้ำต๊ะ ตำบลน้ำหมัน อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์
6. โรงเรียนบ้านน้ำลี ตำบลน้ำหมัน อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์
7. โรงเรียนบ้านห้วยสูง ตำบลสองคอน อำเภอฟากท่า จังหวัดอุดรดิตถ์

## 2. การรวบรวมโรงเรียน

2.1 การรวบรวมโรงเรียนระยะเร่งด่วนปีการศึกษา 2559 สำหรับโรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 20 คน ในการวางแผนรวมโรงเรียนตามเป้าหมายระยะเร่งด่วนในปีการศึกษา 2559 ใช้ข้อมูลการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนในเดือนธันวาคม 2558 (10 มิ.ย. 2559) หากโรงเรียนใดมีนักเรียนไม่เกิน 20 คน ให้ไปจัดการเรียนการสอนร่วมกับโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงและประกาศเป็นโรงเรียนหลักในตำบลไว้ปรากฏตามรายชื่อโรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 9 ข้อมูลโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมที่จะดำเนินการรวบรวมในปีการศึกษา 2559

ที่	อำเภอ	ข้อมูลโรงเรียนหลัก			ข้อมูลโรงเรียนมารวม		ระยะทางจากโรงเรียนมารวมถึงโรงเรียนหลัก (กิโลเมตร)
		ตำบล	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นร.	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นร.	
1	เมืองอุดรดิตถ์	จ้วงาม	ชุมชนเมือง	275	มิตรภาพที่ 39 ๑	8	5
			ปากฝาง			บ้านน้ำไผ่	10
2	เมืองอุดรดิตถ์	บ้านด่าน	วัดแม่เฉย	146	ปางต้นผึ้ง	8	10.3
			นาขาม			ราษฎร์อุปลัมภ์ (หนองน้ำเขียว)	13
3	เมืองอุดรดิตถ์	ผาจุก	วัดพระผาง	140	วัดผาจักร	15	3.1
4	เมืองอุดรดิตถ์	ผาจุก	วัดวังยาง	191	บ้านหนองป่าไร่	12	5.5
5	พิชัย	นายาง	บ้านนายาง	345	บ้านาคะนิง	17	6.6
6	พิชัย	พญาแมน	ชุมชนบ้านดง	216	บ้านท่ามะปราง	19	2.7

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	ข้อมูลโรงเรียนหลัก			ข้อมูลโรงเรียนมารวม		ระยะทางจากโรงเรียนมารวมถึงโรงเรียนหลัก (กิโลเมตร)
		ตำบล	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นร.	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นร.	
7	ลับแล	ทุ่งยั้ง	อนุบาลไทยรัฐ	260	บ้านหัวค่อม	13	1
			วิทยา 5		บ้านห้วยขมิ้น	2	1
8	ลับแล	ทุ่งยั้ง	ชุมชนวัด	189	กาญจนาพิทยาศาสตร์	20	1
			มหาธาตุ				
9	ลับแล	แม่พูล	อนุบาลชุมชน	154	วัดเจดีย์	11	5
			หัวดง		วัดทองลับแล	5	5
					หนองนาเกลือ	8	8
10	ตรอน	ช่อยสูง	บ้านช่อยสูง	95	ศรีอุทิศ	12	2
11	ตรอน	บ้านแก่ง	ชุมชนบ้าน	151	หมูสีพัฒนา	17	1
			แก่งๆ				
12	ตรอน	วังแดง	บ้านวังแดง (สหจิต)	232	บ้านหัวดวน	15	1
13	ทองแสนขัน	บ่อทอง	บ้านแสนขัน	120	เลอเดชประชา	7	2
					นุสรณ์		
14	ทองแสนขัน	ป่าคายน	บ้านวังปรากฏ	170	บ้านนาลับแล	9	4
15	ทองแสนขัน	น้ำพี	บ้านน้ำพี	232	บ้านไร่ห้วยพี	11	8
			มิตรภาพที่ 214				

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 , 2559.

ตารางที่ 10 ข้อมูลโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมที่ดำเนินการรวบรวมในปีการศึกษา 2559

ที่	อำเภอ	ข้อมูลโรงเรียนหลัก			ข้อมูลโรงเรียนมารวม		ระยะทางจากโรงเรียนมารวมถึงโรงเรียนหลัก (กิโลเมตร)
		ตำบล	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นร.	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นร.	
1	เมืองอุตรดิตถ์	วังงาม	ชุมชนเมืองปากฝาง	275	บ้านน้ำไผ่	10	6.4
2	เมืองอุตรดิตถ์	ผาจุก	วัดคลองนาพง	140	วัดผาจักร	13	3.1
3	เมืองอุตรดิตถ์	วังงาม	พิชัยดาบหัก 1	138	มิตรภาพที่ 39 ฯ	7	1
4	พิชัย	นายาง	บ้านนายาง	345	บ้านาคะนิง	17	6.6
5	ตรอน	ช้อยสูง	บ้านแหลมทองฯ	40	ศรีอุทิศ	12	3
6	ตรอน	วังแดง	บ้านวังแดง(สหจิตฯ)	232	บ้านหัวคาน	14	1
7	ตรอน	บ้านแก่ง	ชุมชนบ้านแก่งฯ	151	หมู่สี่พัฒนา	14	1
8	ทองแสนขัน	บ่อทอง	บ้านแสนขัน	120	เลอเดชประชาสรรค์	7	2
9	ทองแสนขัน	ป่าคาย	บ้านนาป่าคาย	100	บ้านไร่ห้วยพี	12	2
10	ลับแล	ทุ่งยั้ง	อนุบาลไทยรัฐวิทยา 5	260	บ้านนาลับแล	9	1
					บ้านหัวคุด	13	1
11	ลับแล	ทุ่งยั้ง	ชุมชนวัดมหาธาตุ	189	บ้านหัวขมิ้น	2	1
					ถาชีพหลวิทยา	21	1
12	ลับแล	แม่พูล	อนุบาลชุมชนหัวดง	154	วัดเจดีย์	11	5
					หนองนาเกลือวิทยา	8	8
					วัดทองลับแล (ธรรมเนตรโคกถ)	5	5

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศจากกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1, 2560.

## 2.2 โรงเรียนขนาดเล็กที่มีความประสงค์จะคงอยู่อย่างเป็นเอกเทศ

### 2.2.1 โรงเรียนต้องผ่านการประเมิน สมศ.

### 2.2.2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่าเฉลี่ย 5 สารการเรียนรู้หลักไม่ต่ำกว่า

ระดับประเทศ

### 2.2.3 ผ่านการประเมิน SBM อยู่ในระดับดี (ค่าคะแนน 2.75 - 3.49)

### 3. การดำเนินงานที่ผ่านมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 และเขต 2 ได้ดำเนินการตามรูปแบบการควมรวมโรงเรียนเรียบร้อยแล้วดังนี้

- 3.1 รูปแบบควมรวมทุกชั้น หมายถึง การนำนักเรียนครูบุคลากรทางการศึกษาทั้งโรงเรียนไปเรียนรวม/ปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนหลัก
- 3.2 รูปแบบควมรวมบางช่วงชั้น หมายถึง การนำนักเรียนครูบุคลากรทางการศึกษาช่วงชั้นใดช่วงชั้นหนึ่งคือช่วงชั้น อ.1-2 , ช่วงชั้น ป.1-3 , ช่วงชั้น ป.4-6 ไปเรียนรวม/ปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนหลักในส่วนช่วงชั้นอื่น ๆ จัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนเดิม
- 3.3 รูปแบบควมรวมบางชั้น หมายถึง การนำนักเรียนชั้นใดชั้นหนึ่งไปเรียนรวมที่โรงเรียนหลักโดยอาจจะให้ครูบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนหลัก
- 3.4 รูปแบบควมรวมบางรายวิชา หมายถึง การนำนักเรียนไปเรียนรวมที่โรงเรียนหลักเป็นรายวิชาในรูปแบบสหวิทยาการ
- 3.5 รูปแบบควมรวมคณะชั้น หมายถึง การนำนักเรียนในบางชั้น, บางช่วงชั้นไปเรียนรวมที่โรงเรียนหลักตามความเหมาะสมโดยใช้สื่อ DLTV
- 3.6 รูปแบบไปเรียนรวมด้วยความปิติ หมายถึงนักเรียนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนในตำบลและนอกตำบลที่กำหนดไว้ในแผนเดินทางไปโรงเรียนหลักด้วยความสมัครใจของผู้ปกครอง
- 3.7 รูปแบบโรงเรียนคู่ขนาน หมายถึง การนำนักเรียนไปเรียนรวมที่โรงเรียนหลักโดยให้เบิกค่าพาหนะรับส่งนักเรียนแบบเหมาจ่าย (รายหัวไม่เพียงพอ)
- 3.8 รูปแบบกิจกรรมเครือข่ายทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาการในรูปแบบของศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาหรือกลุ่มโรงเรียน
- 3.9 รูปแบบสหวิทยาการสัจจะ หมายถึง การนำนักเรียนไปเรียนรวมที่โรงเรียนหลักในหลากหลายรูปแบบ (รูปแบบข้อ 1-8) โดยจัดจ้างรถรับ-ส่งนักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการตามบริบทของโรงเรียน

การจัดตั้งค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียนจะจัดให้สำหรับนักเรียน

1. จัดตามรายหัวนักเรียนตามระยะทาง
  - ระยะทางตั้งแต่ 1 – 3 กิโลเมตร 10 บาท
  - ระยะทางเกินกว่า 3 - 10 กิโลเมตร 15 บาท
  - ระยะทางเกินกว่า 10 กิโลเมตรขึ้นไป 20 บาท
2. จัดตามรูปแบบเหมาจ่าย
3. จัดตามรูปแบบเหมาจ่ายที่หลากหลาย (สหวิทยาการสัจจะ)

## 4. รายชื่อโรงเรียนหลัก

รายชื่อโรงเรียนหลักในตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์

## เขต 1 ประกอบด้วย

1. โรงเรียนชุมชนด่านวิทยา	ตำบลบ้านด่านนาขาม	อำเภอเมือง
2. โรงเรียนน้ำริดราษฎร์บำรุง	ตำบลน้ำริด	อำเภอเมือง
3. โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง	ตำบลจี่งวาม	อำเภอเมือง
4. โรงเรียนบ้านป่าเช่าฯ	ตำบลบ้านเกาะ	อำเภอเมือง
5. โรงเรียนบ้านวังดิน	ตำบลวังดิน	อำเภอเมือง
6. โรงเรียนบ้านวังถ้ำ	ตำบลถ้ำฉลอง	อำเภอเมือง
7. โรงเรียนป่าขุ่นเจริญวิทยา	ตำบลคิ่งตะเกา	อำเภอเมือง
8. โรงเรียนพิชัยดาบหัก 1	ตำบลท่าเสา	อำเภอเมือง
9. โรงเรียนวัดคิ่งยาง	ตำบลบ้านด่าน	อำเภอเมือง
10. โรงเรียนวัดพระฝาง	ตำบลผาจุก	อำเภอเมือง
11. โรงเรียนวัดแม่เฉย	ตำบลบ้านด่านนาขาม	อำเภอเมือง
12. โรงเรียนวัดวังกะพี้	ตำบลวังกะพี้	อำเภอเมือง
13. โรงเรียนวัดวังยาง	ตำบลผาจุก	อำเภอเมือง
14. โรงเรียนวัดวังหมูฯ	ตำบลหาดกรวด	อำเภอเมือง
15. โรงเรียนวัดสิงห์ศรีสว่าง	ตำบลแสนตอ	อำเภอเมือง
16. โรงเรียนสวนหลวงสาธิตฯ	ตำบลป่าเช่า	อำเภอเมือง
17. โรงเรียนชุมชนบ้านแก่งฯ	ตำบลบ้านแก่ง	อำเภอตรอน
18. โรงเรียนชุมชนบ้านโคน	ตำบลบ้านโคน	อำเภอพิชัย
19. โรงเรียนชุมชนบ้านดง	ตำบลพญาแมน	อำเภอพิชัย
20. โรงเรียนนาอินวิทยาคม	ตำบลนาอิน	อำเภอพิชัย
21. โรงเรียนบ้านกองโค	ตำบลคอรัม	อำเภอพิชัย
22. โรงเรียนบ้านคลองกล้วย	ตำบลคอรัม	อำเภอพิชัย
23. โรงเรียนบ้านชาสอง	ตำบลท่าสัก	อำเภอพิชัย
24. โรงเรียนบ้านดอนโพ	ตำบลบ้านหม้อ	อำเภอพิชัย
25. โรงเรียนบ้านท่าสัก	ตำบลท่าสัก	อำเภอพิชัย
26. โรงเรียนบ้านนาอิชาง	ตำบลนายาง	อำเภอพิชัย
27. โรงเรียนวัดบ้านเกาะ	ตำบลบ้านดารา	อำเภอพิชัย
28. โรงเรียนวัดพญาปิ่นแดน	ตำบลพญาแมน	อำเภอพิชัย



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv: 13062562 13:08:39 / seq: 36

29. โรงเรียนวัดไร่อ้อย	ตำบลไร่อ้อย	อำเภอพิชัย
30. โรงเรียนบ้านในเมือง	ตำบลในเมือง	อำเภอพิชัย
31. โรงเรียนบ้านปากกะพี	ตำบลบ้านหม้อ	อำเภอพิชัย
32. โรงเรียนบ้านนายาง	ตำบลนายาง	อำเภอพิชัย
33. โรงเรียนบ้านช้อยสูง	ตำบลช้อยสูง	อำเภอตรอน
34. โรงเรียนชุมชนบ้านวังหิน	ตำบลวังแดง	อำเภอตรอน
35. โรงเรียนบ้านน้ำอ่าง	ตำบลน้ำอ่าง	อำเภอตรอน
36. โรงเรียนบ้านวังแดง(สหจิตฯ)	ตำบลวังแดง	อำเภอตรอน
37. โรงเรียนบ้านหาดสองแคว	ตำบลหาดสองแคว	อำเภอตรอน
38. โรงเรียนบ้านเหล่า	ตำบลน้ำอ่าง	อำเภอตรอน
39. โรงเรียนวังแดง (สหจิตฯ)	ตำบลวังแดง	อำเภอตรอน
40. โรงเรียนบ้านน้ำพี้มิตรภาพที่ 214	ตำบลน้ำพี้	อำเภอทองแสนขัน
41. โรงเรียนบ้านแพะ	ตำบลบ่อทอง	อำเภอทองแสนขัน
42. โรงเรียนบ้านวังปรากฏ	ตำบลป่าคาย	อำเภอทองแสนขัน
43. โรงเรียนบ้านแสนขัน	ตำบลบ่อทอง	อำเภอทองแสนขัน
44. โรงเรียนวังโป่งดำรงวิทย	ตำบลฝักขวง	อำเภอทองแสนขัน
45. โรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง	ตำบลแม่พูล	อำเภอลับแล
46. โรงเรียนอนุบาลไทยรัฐวิทยา 5	ตำบลทุ่งยั้ง	อำเภอลับแล
47. โรงเรียนชุมชนไผ่ล้อมวิทยา	ตำบลไผ่ล้อม	อำเภอลับแล
48. โรงเรียนชุมชนวัดบรมธาตุ	ตำบลทุ่งยั้ง	อำเภอลับแล
49. โรงเรียนด่านแม่คำมัน	ตำบลด่านแม่คำมัน	อำเภอลับแล
50. โรงเรียนวัดน้ำใส	ตำบลชัยจุมพล	อำเภอลับแล

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 , 2559.

## 5. แนวปฏิบัติการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

5.1 กำหนดหลักเกณฑ์การรับนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กการรับเด็กเข้าเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กในปีการศึกษา 2560 โรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนใดที่มีเด็กนักเรียนสมัครเข้าเรียนไม่ถึง 5 คนในระดับชั้นอนุบาล 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไม่ถึง 10 คน ให้ตกลงทำความเข้าใจกับผู้ปกครองส่งเด็กนักเรียนไปเข้าเรียนโรงเรียนหลักในตำบลที่ศึกษาธิการจังหวัดประกาศให้เป็นโรงเรียนหลักในตำบลและในปีต่อ ๆ ไปมิให้ประกาศรับเด็กนักเรียนเข้าเรียนในระดับชั้นอนุบาล 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนนั้น ๆ อีกต่อไป

5.2 ประกาศโรงเรียนหลักและโรงเรียนดีมีคุณภาพโดยกำหนดให้นักเรียนในเขตบริการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีชื่ออยู่ใน ทร.14 ของเขตบริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 2 ไปเรียนรวมโรงเรียนหลักตามที่ได้ประกาศไว้โดยความสมัครใจของผู้ปกครองจะได้รับค่าพาหนะในการเดินทางในรูปแบบไปเรียนด้วยความปิติ

5.3 กำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุรับย้ายผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ไม่พิจารณาบรรจุแต่งตั้งและรับย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่ว่างตามอัตรานักเรียนแบบขั้นบันไดดังนี้

1.1 ปีการศึกษา 2559 ไม่บรรจุแต่งตั้งและรับย้ายผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 20 คนลงมา

1.2 ปีการศึกษา 2560 ไม่บรรจุรับย้ายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 40 คนลงมา

1.3 ปีการศึกษา 2561 ไม่บรรจุรับย้ายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 60 คนลงมา

1.4 ปีการศึกษา 2562 ไม่บรรจุรับย้ายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 80 คนลงมา

1.5 ปีการศึกษา 2563 ไม่บรรจุรับย้ายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

5.4 การโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกยุบเลิกหรือรวมโรงเรียนให้ตัดโอนตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกยุบเลิกหรือรวมโรงเรียนขนาดเล็กไปไว้ในโรงเรียนหลักทันทีโดยไม่ต้องคำนึงถึงอัตราการเงินเกณฑ์ยกเว้นกรณีครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะไปโรงเรียนอื่นนอกเหนือจากโรงเรียนหลักให้พิจารณาโยกย้ายตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

5.5 ตำแหน่งผู้บริหารตามข้อ 5.2 ให้ยุบรวมเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนตามความเหมาะสม

5.6 ผู้บริหารโรงเรียนหลักจะได้รับการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนผลงานทางวิชาการและเพิ่มวิทยฐานะให้สูงขึ้น (เป็นขวัญและกำลังใจ)

#### 6. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

##### ระดับกระทรวงศึกษาธิการ

1. ประกาศนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กเป็นวาระแห่งชาติและต้องเป็นนโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ทุกระดับ

2. จัดตั้งงบประมาณค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

##### ระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

1. ศึกษาข้อมูลโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตทั้งด้านจำนวนนักเรียนสภาพเศรษฐกิจสภาพของชุมชนสภาพพื้นที่ใกล้เคียงการคมนาคมเพื่อจัดกลุ่มและพิจารณากำหนดแผนที่ตั้งโรงเรียน (School Mapping)

2. คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานร่วมกัน

3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการให้มีหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษาให้การช่วยเหลือแนะนำกำกับนิเทศติดตามประเมินผลและรายงานผลในการดำเนินการรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ชุมชนตัวแทนผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น

5. ประชุมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้อำนวยการกลุ่มงานผู้แทนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกคนเพื่อวางแผนการบริหารจัดการให้โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน ดำเนินการรวมโรงเรียนโดยคัดเลือกโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดอื่น ๆ ที่เหมาะสมมีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่และบุคลากรให้เป็นโรงเรียนหลักและกำหนดโรงเรียนที่จะมารวม

6. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการและทรัพยากรต่าง ๆ ให้โรงเรียน

7. คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้ความเห็นชอบและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศรวมโรงเรียนพร้อมทั้งรายงานผลการรวมโรงเรียนต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกไตรมาส

##### ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ศึกษาข้อมูลโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตทั้งด้านจำนวนนักเรียนสภาพเศรษฐกิจสภาพของชุมชนสภาพพื้นที่ใกล้เคียงการคมนาคมเพื่อจัดกลุ่มและพิจารณา กำหนดแผนที่ตั้งโรงเรียน (School Mapping) และแผนการรับนักเรียน

2. จัดประชุมผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อชี้แจงแนวทางดำเนินงานและกำหนดรูปแบบการดำเนินงานร่วมกัน



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

### 3. กำหนดแนวทางการบริหารงาน 4 งานดังนี้

3.1 งานบริหารทั่วไปปฏิบัติตามประกาศเขตบริการและการรับนักเรียนพร้อมแนวทางการจัดจ้างรถยนต์รับ – ส่งนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบ

3.2 งานบริหารบุคคลกำหนดแนวทางการเกลี้ยอัตรครุและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 งานบริหารแผนงานและงบประมาณกำหนดค่าพาหนะนักเรียนและแนวทางการควมรวมโรงเรียนทุกรูปแบบ

3.4 งานบริหารวิชาการกำหนดแนวทางการนิเทศติดตามและประเมินผลในโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม คือกลุ่มโรงเรียนหลักกลุ่มโรงเรียนมารวมกลุ่มโรงเรียนเอกเทศ

4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการให้มีหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษาให้การช่วยเหลือแนะนำกำกับนิเทศติดตามประเมินผลและรายงานผลในการดำเนินการรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

5. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ชุมชนตัวแทนผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น

6. ประชุมผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กทุกคนเพื่อวางแผนการบริหารจัดการให้โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 60 คน ดำเนินการรวมโรงเรียนโดยคัดเลือกโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดอื่น ๆ ที่เหมาะสมมีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่และบุคลากรให้เป็นโรงเรียนหลักและกำหนดโรงเรียนที่จะมารวม

7. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการและทรัพยากรต่าง ๆ ให้โรงเรียน

8. คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีให้ความเห็นชอบและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศรวมโรงเรียนพร้อมทั้งรายงานผลการรวมโรงเรียนต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีทุกไตรมาส

9. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนนิติบุคคลและกลุ่มโรงเรียนระดับโรงเรียน

1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ชุมชนตัวแทนผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นและเลือกรูปแบบดำเนินการตามความเหมาะสม

2. กรณีโรงเรียนที่ได้รับการยกเว้นให้จัดการศึกษาต่อไปโดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 ปีที่ชัดเจนในการเพิ่มคุณภาพการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้ความเห็นชอบ



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

### 3. ดำเนินการตามแผนที่โรงเรียนกำหนด

#### 7. แนวทางการบริหารจัดการบุคลากร

##### 7.1 แนวทางดำเนินการก่อนการประกาศรวมโรงเรียน

ในการรวมโรงเรียนโดยนำนักเรียนตั้งแต่ 2 โรงเรียนขึ้นไปไปเรียนรวมกันก่อนจะดำเนินการรวมจำเป็นต้องมีการดำเนินการเบื้องต้นเพื่อลดปัญหาหรือความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นและยังเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการรวมมีแนวทางดำเนินการดังนี้

##### ระดับโรงเรียน

#### 1. ผู้อำนวยการโรงเรียน

1.1 กรณีที่ 1 โรงเรียนที่ไปรวมไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียนให้ผู้อำนวยการโรงเรียนหลักทำหน้าที่ในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุกภาระงานการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน

กรณีที่ 2 โรงเรียนที่ไปรวมมีผู้อำนวยการโรงเรียนให้ผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมบริหารร่วมกันโดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามความสามารถหรือตามความเหมาะสมทั้งนี้การแบ่งความรับผิดชอบต้องเกิดจากข้อตกลงร่วมกันจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาโดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับครูผู้สอนทั้งในโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมในการจัดการเรียนการสอนและภาระงานอื่น ๆ

1.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมจะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษในการย้ายภายในเขตหรือการย้ายข้ามเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ในกรณีที่เกิดการรวมโรงเรียนแล้วสามารถร่วมกันบริหารจัดการจนทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพการศึกษาจะได้รับขวัญกำลังใจเป็นกรณีพิเศษ เช่น การให้เกียรติบัตรยกย่องชมเชยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือการพิจารณาความดีความชอบ

1.5 ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนด

#### 2. ครูผู้สอน

2.1 ครูผู้สอนโรงเรียนมารวมมีสิทธิขอย้ายไปโรงเรียนอื่นที่เกินเกณฑ์ได้ในกรณีที่ เป็นสาขาที่ขาดแคลนทั้งนี้ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและหากประสงค์ขอย้ายให้ได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

2.2 ครูผู้สอนโรงเรียนมารวมที่ประสงค์จะขอย้ายไปยังโรงเรียนอื่นที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ได้รับการพิจารณาย้ายได้ทันที

2.3 ครูผู้สอนโรงเรียนมารวมหากประสงค์ที่จะพัฒนา/ศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลน



1636061823

จะได้รับการพิจารณาให้ทุนศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ

2.4 ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีกำหนด

### 3. บุคลากรสนับสนุนการสอน

3.1 ในการรวมโรงเรียนให้บุคลากรสนับสนุนการสอน เช่น ลูกจ้าง พนักงานราชการ พนักงานธุรการ ครูอัตราจ้างหรือพนักงานบริการอื่น ๆ จากโรงเรียนมารวมปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนหลักจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

3.2 ให้ครูธุรการโรงเรียนประจำโรงเรียนหลักปฏิบัติงานธุรการของโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนนั้น ๆ ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

### 4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระยะเริ่มแรกก่อนมีการประกาศรวมโรงเรียนให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละโรงเรียนยังคงสถานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนนั้น ๆ อยู่ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมร่วมกันในการจัดการศึกษาที่โรงเรียนหลักจนกว่าจะมีประกาศรวมโรงเรียนแล้วให้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคณะใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแต่ทั้งนี้ควรให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนใหม่หลังรวมโรงเรียนแล้ว

#### ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในการเตรียมการก่อนการรวมโรงเรียนและหลังการรวมโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางดำเนินการดังนี้

4.1 คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีประกาศเป็นนโยบายที่จะไม่บรรจุแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 60 คนที่ว่างลงทุกกรณีเว้นแต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นบัญชีไว้

4.2 ในการประกาศผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบริหารโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้แนบท้ายประกาศจะไม่มีการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 60 คน

4.3 ตำแหน่งว่างของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดให้สงวนตำแหน่งไว้เพื่อรองรับการย้ายผู้อำนวยการโรงเรียนที่เกิดจากการรวมดังนี้

กรณีที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกผู้อำนวยการโรงเรียนหากมีตำแหน่งว่างให้พิจารณาผู้อำนวยการโรงเรียนมารวมก่อนหากมีตำแหน่งว่างเหลือให้เปิดสอบ

กรณีที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกผู้อำนวยการโรงเรียนที่ชั้นบัญชีไว้หากมีตำแหน่งว่างให้พิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียนจากโรงเรียนมารวมเป็นพิเศษ



1636061823

4.4 ในกรณีที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมารวมมีความประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งอื่น ๆ ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์สามารถดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. กำหนด

4.5 ในกรณีที่ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมเสนอขอย้ายภายในเขตหรือการย้ายข้ามเขตให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์พิจารณาเป็นพิเศษ

4.6 ในกรณีที่เกิดการรวมโรงเรียนแล้วสามารถร่วมกันบริหารจัดการจนทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศใน 5 กลุ่มสาระหลักให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพิจารณาสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การให้เกียรติบัตรยกย่องชมเชย หรือเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์พิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

4.7 ในการบริหารอัตรากำลังหลังจากรวมโรงเรียนได้แล้วให้จัดครูในโรงเรียนหลักให้ครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการสอน

4.8 กรณีครูโรงเรียนมารวมขอย้ายไปโรงเรียนอื่นที่เกินเกณฑ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติกรณีพิเศษเฉพาะราย

4.9 กรณีที่ครูโรงเรียนมารวมสมัครใจไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนอื่นที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์พิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

4.10 บุคลากรสนับสนุนการสอนอื่น ๆ ให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการบริหารอัตรากำลังตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนหลักจะได้รับสูงสุด

ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการประสานกับสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรในการรวมโรงเรียนดังนี้

1. เสนอ ก.ค.ศ. กำหนดอัตรากำลังของสายงานบริหารสถานศึกษาตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษามากกว่า 1 ตำแหน่งขึ้นไปเพื่อรองรับการลดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

2. ขอยกเว้นระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย (1) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หนังสือสำนักงานก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว. 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549)

หลักเกณฑ์เดิม

ข้อ 2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นได้ทั้งนี้ให้มีการประสานความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวก่อนที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งด้วย

หลักเกณฑ์ขอยกเว้น

ข้อ 2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นได้ทั้งนี้ให้มีการประสานความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวก่อนที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่งด้วย

2. กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษมีการรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองให้สามารถย้ายผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มารวมไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คนขึ้นไปในโรงเรียนหลักหรือโรงเรียนขนาดกลางขึ้นไปได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว.8 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2548)

หลักเกณฑ์เดิม

ข้อ 1 ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานทางการศึกษาที่ยุบรวมหรือเลิกไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและเพื่อตัดโอนตำแหน่งหรืออัตราเงินเดือนแล้วหน่วยงานการศึกษาให้พิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่ถูกรวมก่อนเป็นลำดับแรก

หลักเกณฑ์ขอยกเว้น

ข้อ 1 ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานทางการศึกษาที่ยุบรวมหรือเลิกไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและเพื่อตัดโอนตำแหน่งหรืออัตราเงินเดือนแล้วหน่วยงานการศึกษาให้พิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่ถูกรวมก่อนเป็นลำดับแรกยกเว้นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่เกิดจากการดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการ



1636061823

ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองสามารถไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังได้โดยไม่มีเงื่อนไข

3. จัดหาทุนเพื่อการศึกษาสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนมารวมที่มีความประสงค์ที่จะพัฒนา/ศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลน

#### 7.2 แนวทางดำเนินการหลังการประกาศรวมโรงเรียน

หลังการประกาศรวมโรงเรียนแล้วจะเกิดโรงเรียนที่มาจากกรรวมที่เป็นเอกภาพและเป็นนิติบุคคลเดียวกันการดำเนินการหลังรวมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยึดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดตั้งรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

#### 8. แนวทางการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาสภาพปัญหาพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียนและด้านการมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพจึงกำหนดแนวปฏิบัติการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กในการเรียนรวมดังนี้

##### 8.1 งานพัฒนาหลักสูตร

ในระยะเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้

8.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมโดยผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนหลักเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

8.1.2 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมบริบทของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

8.1.3 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

8.1.4 ครูนำหลักสูตรสถานศึกษามาวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

##### 8.2 งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้

8.2.1 ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับสภาพพื้นฐานความรู้ความสามารถของนักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

8.2.2 พัฒนาครูให้ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

8.2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนิเทศติดตามกำกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 8.3. งานวัดประเมินผล

กำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมมาพิจารณาร่วมกันเพื่อกำหนดให้เป็นระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลเดียวกันและให้ใช้ระเบียบการวัดและประเมินผลร่วมกัน

### 8.4 งานประกันคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในร่วมกันเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

### 8.5 การมอบหมายภาระงาน

8.5.1 สืบหาความรู้ความสามารถของครูเพื่อวางแผนในการมอบหมายภาระงานให้ดำเนินการเช่นการประจำชั้นการประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

8.5.2 มอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน

### 8.6 งานธุรการประจำชั้นเรียน

8.6.1 ให้โรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมใช้เอกสารธุรการประจำชั้นเรียนของโรงเรียนเดิมไปก่อนจนกว่าจะมีการประกาศรวมโรงเรียนส่วนผู้จัดทำเอกสารธุรการประจำชั้นเรียนให้เป็นหน้าที่ของครูประจำชั้น/ประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

8.6.2 การเก็บรักษาเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้องหลังจากรวมโรงเรียนให้ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.6.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

### 8.7 งานนิเทศภายในโรงเรียน

ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนหลักและผู้อำนวยการโรงเรียนมารวมร่วมกันพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ/ผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและทำการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบต่อเนื่องโดยผู้อำนวยการโรงเรียนหลักเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

### 8.8 งานวิจัย

8.8.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนหลักและผู้อำนวยการโรงเรียนมารวมส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

8.8.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนหลักและผู้อำนวยการโรงเรียนมารวมร่วมกันศึกษาวิเคราะห์และจัดทำวิจัยเพื่อการบริหารและการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในภาพรวมของโรงเรียน



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

## 8.9 งานแก้ปัญหาการเรียนรู้

8.9.1 จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเพื่อคัดกรองเพื่อคัดกรองแยกกลุ่มและปรับพื้นฐานความรู้ของนักเรียนให้ใกล้เคียงกัน

8.9.2 จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันแก้ไขส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และดำเนินการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น การจัดกิจกรรมบายศรีสู่ขวัญรับเพื่อนใหม่กิจกรรมค่ายสร้างสรรค์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

## 8.10 งานสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

8.10.1 โรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้จัดการเรียนการสอนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าโดยโรงเรียนหลักจัดเก็บบำรุงรักษาซ่อมแซมให้พร้อมใช้งานโดยจัดทำทะเบียนควบคุมไว้อย่างเป็นระบบ

8.10.2 พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตจัดหาและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

## 8.11 งานห้องสมุด / แหล่งเรียนรู้

8.11.1 จัดและพัฒนาสถานที่ห้องสมุดในโรงเรียนหลักให้เหมาะสมกับเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้โดยนำเอกสารวารสารและหนังสือห้องสมุดในโรงเรียนมารวมมาจัดไว้ที่โรงเรียนหลักเพื่อให้มีวัสดุครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น

8.11.2 การดูแลเก็บรักษาซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีมอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนหลักเป็นผู้รับผิดชอบ

8.11.3 สำรวจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนรวมทั้งนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

## 8.12 การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์

ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในการรวมโรงเรียนเพื่อการสร้างความเข้าใจและรายงานผลการดำเนินงานอย่างภาคภูมิใจ

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีสุข วงศ์วิจิตร (2553) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ส.ป.ป.ลาว) ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาใน ส.ป.ป. ลาว



ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยสนับสนุนด้านบริหารวิชาการ ด้านการดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการ และด้านผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านบุคลากรบริหารงานวิชาการ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านวิธีคัดเลือกผู้บริหารวิชาการ และด้านคุณลักษณะของครู 3. ด้านการดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน โดยรวมผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ส่วนด้านที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการดำเนินงานห้องสมุด ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการแนะแนว ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก 4. ด้านผลสำเร็จของการบริหารวิชาการ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเห็นว่า โดยด้านผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการพิจารณาได้จากคุณลักษณะของนักเรียน และด้านคุณลักษณะของโรงเรียน 5. การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาใน ส.ป.ป.ลาว จากผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ ด้านคุณลักษณะของโรงเรียน 6. การตรวจสอบรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้องครอบคลุม ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 2 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย คือ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น 2. การวางแผนด้านวิชาการ 3. การเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4. การพัฒนาหนังสือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ 5. การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6. การนิเทศการศึกษา 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 11. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว และองค์กรอื่นที่จัดการศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1. การระบุเป้าหมาย 2. การจัดทำแผน

กลยุทธ์ 3. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ 4. การส่งเสริม ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ  
 5. การตรวจสอบและประเมินผล 6. การสะท้อนผล รายงานผลการดำเนินงาน และการนำผลการ  
 ประเมินไปใช้ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า โรงเรียนดำเนินตามขั้นตอนในรูปแบบอย่างครอบคลุม  
 ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และนำผลการประเมินไปใช้ ทำให้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กเป็นไป  
 อย่างเป็นระบบ ช่วยแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพมากขึ้น ผลการประเมินใช้รูปแบบ พบว่า  
 1. ผลการใช้รูปแบบทั้งโดยรวมและองค์ประกอบหลักทั้ง 2 องค์ประกอบ มีผลการประเมินอยู่ใน  
 ระดับคุณภาพดีมาก 2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์โดยรวม  
 และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัด  
 การศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี  
 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของ  
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี และพัฒนารูปแบบการบริหาร  
 วิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของ  
 สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับ  
 ปฏิบัติมาก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.59) และในภาพรวมมีปัญหาในระดับปัญหาปานกลาง ( $\bar{X}=2.70$ , S.D.  
 =0.90) 2. รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีมีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ขั้นตอน คือ 1. การกำหนด  
 เป้าหมาย 2. การวางแผน 3. การปฏิบัติตามแผน 4. การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม 5. การ  
 ตรวจสอบ ประเมินผล 6. การรายงานผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมรูปแบบการบริหารวิชาการ  
 ในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.77$ , S.D.=0.32) และความเป็นไป  
 ได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.72$ , S.D.=0.40)

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ  
 โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนา  
 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย  
 พบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบของ  
 1. ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้นำด้านการจัดองค์กรเพื่อการเรียน  
 การสอน การวางแผนองค์กรเพื่อการสอน การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอน  
 การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน 2. ขั้นตอนการทำงานเป็น  
 ทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้และค้นหาปัญหา การรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูล

การวางแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์ 3. ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ แก่ชุมชน 4. กระบวนการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ การนำแผนไปปฏิบัติ การตรวจสอบ ประเมินผลงานวิชาการ การปรับปรุงงานวิชาการ 2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการ ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ทางการเรียนรู้การสอน 2. องค์ประกอบเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 3. องค์ประกอบด้าน ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ 4. องค์ประกอบด้าน กระบวนการบริหารงานวิชาการ รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นนี้ รายละเอียดปรากฏในคู่มือการดำเนินการซึ่ง ผลการประเมิน ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการ ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้บริหาร/หัวหน้างานวิชาการมีพฤติกรรมและแนว ปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการ และบริบทของสถานศึกษา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการและขั้นตอนการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติกิจกรรมตาม ขั้นตอนได้อย่างเป็นรูปธรรม 4. การประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากการทดลองยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึด หลักการทำงานเป็นทีม 4 องค์ประกอบ ที่พัฒนาขึ้นว่ามีความเป็นไปได้และเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ปภาวดี โปธิ์งาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และหาแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาในการ ปฏิบัติบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการวัดผลและ ประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2. แนวทางการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีดังนี้ 2.1 ด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคคลที่ เกี่ยวข้องประชุมร่วมกันจัดทำหลักสูตรและกำหนดแนวทางหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ

บริบท ความต้องการของสถานศึกษา กำกับ ติดตาม สรุปผลการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สถานศึกษาประชุมและแต่งตั้งคณะครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน และนิเทศ 2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล ได้แก่ สถานศึกษาประชุม และแต่งตั้งคณะครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ และพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ ตามมาตรฐาน จัดอบรมให้ความรู้และจัดคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการวัดผล และประเมินผล 2.4 ด้านการพัฒนาใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ได้แก่ สถานศึกษาประชุมคณะ ครูเพื่อวางแผนและอบรมให้ความรู้การพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการ จัดหาสื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอกับความต้องการในสถานศึกษา 2.5 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ สถานศึกษาความร่วมมือกับชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันคัดเลือกแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและตรวจสอบการปฏิบัติงาน

พิมลพรรณ กุลาสา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางในการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และครู เห็นว่าสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาการบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กที่พบได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา 3. แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าประเด็นที่ จะต้องดำเนินการพัฒนา คือ ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน วิชาการ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับตัวชี้วัด และพัฒนาหลักสูตร ให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางของศึกษาชาติมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้รักการอ่าน การอ่านคล่องเขียนได้ ครูผู้สอนจะต้องแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยใช้วิจัย มีการรายงานผลการ นิเทศย้อนกลับเพื่อให้ครูผู้สอนได้การพัฒนาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและสถานศึกษาจะต้องจัด โครงสร้างภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องหรือรองรับการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง ควรร่วมกันในการระดมทรัพยากรในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา

ธนาวุฒิ วงศ์เป็นพันธุ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูวิชาการ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูวิชาการเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 จำแนกตามสภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 แต่ละด้านมีความถี่มากที่สุด คือ 1. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ควรจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นไปจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน 2. ด้านการวางแผนด้านวิชาการ ควรมีแผนงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และควรจัดทำปฏิทินคู่มือการปฏิบัติงาน 3. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้และปรับปรุง 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรนำครูไปศึกษาดูงานและเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย 5. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ควรระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 6. ด้านการนิเทศการศึกษา ควรมีแผนงานการนิเทศการศึกษา 7. ด้านการแนะแนว ควรประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่น ในการจัดกิจกรรมแนะแนว 8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ควรมีแผนงานและโครงการ 9. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 10. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและองค์กรอื่นควรมีแผนงาน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน และ 11. ด้านการพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรดำเนินการตามแผนที่วางไว้

อภิชา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาปัญหาและแนวทาง การพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 รวมถึงเพื่อตรวจสอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการจากผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ พบว่า

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของการทำวิจัย สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้ครูเผยแพร่งานวิจัย จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และนิเทศ ประเมินผลการ นำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการสอน ส่วนด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ควรวางแผน จัดสรรงบประมาณการจัดซื้อและการซ่อมบำรุงให้ชุมชนมีส่วนร่วม จัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี การศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการใช้สื่อเทคโนโลยีการสอน นิเทศ และประเมินผล การใช้สื่อการสอน สร้างแรงจูงใจให้ครูผลิตสื่อการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดอบรม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ชุมชนมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร ให้ทันสมัย จัดนิเทศการนำหลักสูตรไปใช้สอนแบบเชิงรุกและเป็นกัลยาณมิตร 3. ระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ผ่านการยอมรับ จากผู้บริหาร สามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการได้ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น

ฉัตรชัย หวังมีงมี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ปรับการ เรียน เปลี่ยนสมรรถนะ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของ ครูผู้สอนระดับชั้นพื้นฐานในปัจจุบัน เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาของครูผู้สอนในปัจจุบันมี 2 ประการ คือ 1. ครูยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และ 2. ครูผู้สอนขาดจิตวิทยาในความเป็นครู สำหรับสมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ คือ 1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2. สมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3. สมรรถนะด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ 5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6. สมรรถนะ ด้านการข้ามวัฒนธรรม 7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทาง

แพรวดาว สอนองผัน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้าน การบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการ ประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและบริหารจัดการ และทักษะการ สร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดและมีความสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะการสร้างทีมงาน และมีแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1. ทักษะด้าน

เทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ง่าย

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้านและนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำด้านวิชาการ 5. ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจ

6. ทักษะด้านการบริหาร คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารและนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการทำงาน 7. ทักษะด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน 8. ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิคการสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 9. ทักษะด้านการประเมินคือ ผู้บริหารควรพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินในรูปแบบต่าง ๆ 10. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และ 11. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม

เชษฐมาส โขงศรี ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหาร วิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหาร วิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการแนะแนว ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านครูผู้สอนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ( $r=.766$ ) ด้านการจัดการงบประมาณ ( $r=.445$ ) ด้านความสัมพันธ์และ

การมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน ( $r = -.416$ ) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ ( $r = -.300$ ) ด้านผู้บริหาร ( $r = .066$ ) ด้านครูผู้สอน ( $r = -.030$ ) เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีกลุ่มตัวแปร 4 ตัวที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์การบริหารวิชาการมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X6) ด้านครูผู้สอน (X4) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (X2) ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน (X1) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ( $\hat{Y}$ ) และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\hat{Z}$ ) ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 414.441 + 8.085 (X6) + 2.794 (X4) + -2.780 (X2) + -1.746 (X1)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .775 (Z6) + .334 (Z4) + -.152 (Z2) + -.090 (Z1)$$

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า PLC มีการพัฒนามาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้าสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักศึกษาระดับพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ซึ่ง PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ PLC ในระดับสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ 1. วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3. ภาวะผู้นำร่วม 4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5. ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

สุรียา หัวหาญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบ

และตัวชี้วัดของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา และเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ผู้บริหาร 2. ครู  
3. นักเรียน 4. แหล่งเรียนรู้ 5. การบริหารจัดการ 6. เครือข่ายร่วมพัฒนา และ 7. การพัฒนาระบบ  
สารสนเทศ รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้องเป็นไปได้และสามารถ  
นำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

วิไลวรรณ ปุริรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี  
ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4  
การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน  
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2. เพื่อตรวจสอบความ  
เหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี  
ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4  
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบ  
ผลสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร  
ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อมและด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน 2. กระบวนการ  
บริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดทำแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์  
และการตรวจสอบและประเมินผล 3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการจัดการ  
เรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน  
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อ  
เทคโนโลยีทางการศึกษา 2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี  
ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4  
พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ และตรวจสอบของเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนแม่เหล็ก และศึกษานิเทศก์ จำนวน 181 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนแม่เหล็กที่ดำเนินการรวบรวมในปีการศึกษา 2559 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 12 คน โดยใช้ในการเลือกแบบเจาะจง

2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการหรือครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 8 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 36 คน

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูวิชาการจำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 12 คน ในโรงเรียนแม่เหล็กที่ดำเนินการควมรวมในปีการศึกษา 2559 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1

1. ผู้วิจัยศึกษาขอบข่ายงานวิชาการและภารกิจงานวิชาการในสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสังเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการซึ่งประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา

2. ผู้วิจัยนำขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการทั้ง 6 งาน สร้างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไป เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กโดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้สอน หรือครูที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 12 โรงเรียน รวม 12 คน

4. นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผล เสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยการสนทนากลุ่ม

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลการศึกษาบริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ในระยะที่ 1 จากนั้นสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 กระบวนการจัดการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาเป็นพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

2. นำรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. ดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูวิชาการ หรือครูผู้สอน จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน รวม 8 คน

4. นำผลการสนทนากลุ่มเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

1. ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาสร้างเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสอบถามความเหมาะสมรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน จำนวน 12 โรงเรียน รวม 36 คน

3. นำผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ชนิด คือ

1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์บริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 และแบบสอบถามความ

คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ดังนี้

### 1. แบบสัมภาษณ์

- 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
- 1.2 วิเคราะห์ขอบเขตการศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตของเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- 1.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- 1.4 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบเนื้อหา ภาษา จำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหายิ่งขึ้น
- 1.5 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่า IOC = 0.975
- 1.6 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญให้ถูกต้องสมบูรณ์
- 1.7 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลไปเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
  - 2.1 วิเคราะห์บริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กจำนวน 12 โรงเรียน
  - 2.2 สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารและครูในศตวรรษที่ 21
  - 2.3 นำปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก และผลจากการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารและครูในศตวรรษที่ 21 มาดำเนินการยกร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก และกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม
  - 2.4 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดสร้างเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
  - 2.5 นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบเนื้อหา ภาษา จำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหายิ่งขึ้น
  - 2.6 นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา
  - 2.7 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

3.1 ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในระยะที่ 2

3.2 วิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในระยะที่ 2 แล้วแยกเป็นรูปแบบในการบริหารงานวิชาการในด้านต่าง ๆ

3.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบเนื้อหา ภาษา จำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหายิ่งขึ้น

3.5 นำแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.6 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.7 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลไปเก็บรวบรวมข้อมูล

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ โดยการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยการดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบพร้อมส่งแนวคำถามที่จะใช้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแนวโครงสร้างคำถามไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ตรวจสอบและพิจารณาข้อคำถามที่จะทำการสัมภาษณ์ ด้านเนื้อหา รูปแบบ ข้อความที่ควรถาม เพื่อความสะดวก และการเตรียมตัวที่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์

1.2 ผู้วิจัยทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่ใช้สัมภาษณ์ แจ้ง วัน เวลา สถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบล่วงหน้า

1.3 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์โดยทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual interview) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540, น.200) มีขั้นตอนดังนี้

1.3.1 แนะนำตัวผู้วิจัย ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์

1.3.2 กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย การสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

1.3.3 เริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้แนวโครงสร้างของคำถามที่สร้างขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

1.3.4 เมื่อทำการสัมภาษณ์ เสร็จสิ้นครบถ้วนทุกข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัย สรุปเพื่อ ยืนยันคำสัมภาษณ์นั้นถูกต้องสมบูรณ์

1.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สรุป แปลผล เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบข้อมูลและแปลผลต่อไป

## 2. บันทึกการสนทนากลุ่ม ด้วยตนเองโดยการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการแจ้งให้ผู้ร่วมการสนทนากลุ่มทราบพร้อมส่งแนวการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นแนวโครงสร้างคำถามกว้าง ๆ ไปให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบและพิจารณาข้อคำถามที่จะทำการการสนทนากลุ่ม ด้านเนื้อหา รูปแบบ ข้อความที่ควรถาม เพื่อความสะดวก และการเตรียม ตัวที่ดีของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2.2 ผู้วิจัยทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ การสนทนากลุ่ม แจ้ง วัน เวลา สถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มให้ผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทราบ ล่วงหน้า

2.3 ขั้นตอนการการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) (บุญธรรม กิจปรีดาปริสฺฐิติ, 2540, น.200) มีขั้นตอนดังนี้

2.3.1 แนะนำตัวผู้วิจัย ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม

2.3.2 กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย การสนทนากลุ่มให้ผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทราบ

2.3.3 เริ่มดำเนินการสนทนากลุ่มโดยใช้แนวโครงสร้างของคำถามที่สร้างขึ้น โดยเปิดโอกาส ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

2.3.4 เมื่อทำการสนทนากลุ่ม เสร็จสิ้นครบถ้วนทุกข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยให้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม สรุปเพื่อยืนยันคำสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มนั้นถูกต้องสมบูรณ์

2.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบข้อมูลและแปลผลต่อไป

## 3. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ถึงโรงเรียนแม่เหล็ก จำนวน 12 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการ แบบสอบถาม ให้โรงเรียนแม่เหล็กจำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 ฉบับ รวม 36 ฉบับ ทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองส่งกลับ

3.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และบางส่วนโรงเรียนส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของการตอบได้แบบประเมินที่สมบูรณ์ จำนวน 36 ฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณและคุณภาพ ดังรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สำหรับวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ย จัดลำดับโดยนำผลการเลือกตอบ แต่ละข้อใน แบบสอบถามของผู้ตอบแต่ละคนมาแจกแจง และจัดกลุ่ม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.100)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีระดับความเหมาะสมมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีระดับความเหมาะสมปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีระดับความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ยึดเนื้อหาข้อมูลเป็นเกณฑ์ แล้วสร้างข้อสรุป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

#### ตอนที่ 1 ผลศึกษาบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ผลศึกษาบริบทเกี่ยวกับงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 จากการสัมภาษณ์โรงเรียนแม่เหล็ก จำนวน 12 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอน จำนวน 12 คน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง โรงเรียนอนุบาลไทยรัฐวิทยา 5 โรงเรียนชุมชนวัดบรมธาตุ โรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง โรงเรียนชุมชนบ้านแก่ง (ไกรสรพงษ์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านวังแดง (สหจิตวิทยาคาร) โรงเรียนบ้านแสนขัน โรงเรียนบ้านแหลมทอง (ราชบุรุษสามัคคี) โรงเรียนบ้านนาयाง โรงเรียนวัดคลองนาพง โรงเรียนพิชัยดาบหัก 1 และโรงเรียนบ้านนาปากาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยสรุปบริบทที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก ซึ่งประกอบด้วย 6 งาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 11 บริบทเกี่ยวกับงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการ ดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
1. งานพัฒนา หลักสูตร	1.1 กระบวนการ วางแผนการพัฒนา หลักสูตร	1.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร 1.1.2 ประชุมคณะครูเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ หลักสูตรสถานศึกษา 1.1.3 เมื่อพบปัญหาข้อบกพร่อง หากต้องการ เพิ่มหรือลดรายวิชานั้น โดยการพัฒนาหลักสูตร จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบริบทของ โรงเรียน 1.1.4 ดำเนินการเพิ่ม ลด ปรับปรุงรายวิชา 1.1.5 ปรับปรุง แก้ไขให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษา 1.1.6 นำหลักสูตรไปใช้ 1.1.7 ประเมินผลการใช้หลักสูตร และแก้ไข ปรับปรุง
	1.2 กระบวนการ บูรณาการหลักสูตร สถานศึกษา กับหลักสูตรท้องถิ่น	1.2.1 วิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น 1.2.2 นำมาปรับแก้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษา 1.2.3 นำรายวิชาที่อยู่ในหลักสูตรท้องถิ่น แยกออกมาเป็นรายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมชุมนุม หรือ กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ 1.2.4 แต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ หรือ เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาสอนให้กับนักเรียน 1.2.5 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และตัวชี้วัด ทุกกิจกรรม 1.2.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
1. งานพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)	1.2 กระบวนการ บูรณาการหลักสูตร สถานศึกษา กับหลักสูตรท้องถิ่น (ต่อ)	1.2.7 ประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยมีครู วิทยากร นักเรียน เป็นผู้ประเมิน
	1.3 ระบบการกำกับ ติดตามงานพัฒนา หลักสูตร	1.2.8 สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ แก้ไขปรับปรุง
	1.4 วิธีการประเมินและ มีการนำผลการประเมิน มาพัฒนาหรือปรับปรุง ในงานพัฒนาหลักสูตร	1.3.1 ประชุมคณะครูเพื่อสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร
		1.3.2 คณะครูแลกเปลี่ยน พูดคุย เกี่ยวกับ ปัญหา ข้อแก้ไข การเพิ่ม หรือลดกิจกรรม การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร
		1.3.3 ใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ในการกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตร
		1.4.1 โรงเรียนมีวิธีการประเมินโดย แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ จากผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู วิทยากร และนักเรียน
		1.4.2 สรุปผลการดำเนินงานจากกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ
		1.4.3 นำผลการประเมินจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์มาพัฒนาหรือปรับปรุงใน งานพัฒนาหลักสูตร ว่าควรปรับปรุง พัฒนา ควรจะปรับลด หรือเพิ่มกิจกรรม
		1.4.4 ปรับแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพตาม ความต้องการเพื่อให้เข้ากับบริบทของ โรงเรียน
		1.4.5 นำหลักสูตรไปทดลองใช้

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
2. งานพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	2.1 การพัฒนากระบวนการ การจัดการเรียน การสอน	2.1.1 พัฒนาครู โดยส่งเสริมให้เข้ารับการ อบรมตามความถนัดและความต้องการของครู 2.1.2 จัดครูเข้าสอนให้ตรงกับความต้องการและ ความสามารถของครู โดยกระบวนการจัดการ เรียนรู้จะขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู แต่ละคน 2.1.3 สอบถามความต้องการของผู้เรียน 2.1.4 จัดหาสื่อ จัดทำ พัฒนาสื่อการเรียน การสอนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน 2.1.5 จัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึง ศักยภาพของผู้เรียน
	2.2 การกำหนดและการ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักเรียน	โรงเรียนมีโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีและดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติ การประจำปี
	2.3 การดำเนินการนิเทศ ภายในโรงเรียน	2.3.1 จัดประชุมชี้แจงคณะครู 2.3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ นิเทศภายใน โดยมีผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการ นิเทศภายใน 2.3.3 จัดทำแบบประเมินการนิเทศภายใน และตารางการนิเทศ 2.3.4 ดำเนินการนิเทศภายในโดยจะประเมิน ห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2.3.5 สรุปผลการประเมิน นำผลการประเมิน เข้าที่ประชุมชี้แจงแก่คณะครู เพื่อเป็น แนวทางในการแก้ไข พัฒนา และปรับปรุง

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
3. งานวัดและ ประเมินผล	3.1 ระบบและการวัด และประเมินผล	<p>3.1.1. โรงเรียนมีระเบียบการวัดและ ประเมินผล</p> <p>3.1.2 ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อทำความเข้าใจ ในระเบียบการวัดและประเมินผล เกี่ยวกับ ตัวชี้วัดน้ำหนักคะแนน การเก็บคะแนนใน รายวิชาต่าง ๆ มาตรฐานการประเมินคุณภาพ ผู้เรียน</p> <p>3.1.3 กำหนดคะแนน การวัดผล เกณฑ์การ ประเมิน</p> <p>3.1.4 กำหนดระยะเวลาการวัดและ ประเมินผล โดยการวัดและประเมินผลจะ ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนว่าจะวัดผลอย่างไร แต่ต้อง ตรงกับตัวชี้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง ของนักเรียน</p> <p>3.1.5 สรุปผลการดำเนินงาน แก้ไข พัฒนา ปรับปรุง</p>
	3.2 การพัฒนาหรือ ปรับปรุงระบบการวัด และประเมินผล	<p>3.2.1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อช่วยให้การ ประเมินผลสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น</p> <p>3.2.2 มีวิธีการวัดผลและประเมินผลที่ หลากหลาย เช่น การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การปฏิบัติ การทำแบบทดสอบ โดยจะศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา ความต้องการ และนำประเด็นต่าง ๆ มาแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง</p> <p>3.2.3 จัดทำแผนการวัดและประเมินผล ประจำปี เพื่อนำไปใช้ และแก้ไข ปรับปรุง ต่อไป</p>

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการและ เทคโนโลยี	4.1 การผลิตสื่อ นวัตกรรมการและ เทคโนโลยี	โรงเรียนมีการผลิตสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ผลิตสื่อประเภทวัสดุ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ แบบฝึกทักษะ ใบความรู้ 2. ผลิตสื่อประเภทคอมพิวเตอร์ เช่น Power point, การใช้ Internet, Google Form
	4.2 กระบวนการจัดทา สื่อ นวัตกรรมการและ เทคโนโลยี	โรงเรียนมีกระบวนการจัดทาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีโดยการตั้งงบประมาณใน แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนในการจัดซื้อ จัดทาสื่อต่าง ๆ โดยดำเนินการจัดซื้อตาม ระเบียบของราชการและได้รับการสนับสนุน จากหน่วยงานต้นสังกัด (สพฐ. และสำนักงาน เขตพื้นที่) เช่น มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่าน ดาวเทียม(ไกลกังวล), DLIT, DLTV
	4.3 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการและ เทคโนโลยี	นำสื่อที่ผลิตเองมาพัฒนา โดยสังเกตว่า หลังจากเมื่อใช้สื่อไปแล้วพบปัญหา เนื้อหาไม่ สมบูรณ์หรือไม่ และนำสื่อที่ผลิตเอง หรือจาก อินเทอร์เน็ต มาพัฒนาเนื้อหาสาระให้ทันสมัย และเหมาะสมกับผู้เรียน



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
5. การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้	5.1 แหล่งการเรียนรู้ใน โรงเรียน	แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีดังนี้ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี นาฏศิลป์ ห้องศูนย์ของกลุ่มสาระต่าง ๆ ศูนย์/ฐานการ เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เช่น เลี้ยงกบ เลี้ยงปลาตุ๊ก สวนผัก เพาะเห็ดนางฟ้า ป้ายนิเทศ ป้ายไว้นิสให้ความรู้ต่าง ๆ
	5.2 แหล่งเรียนรู้ใน ชุมชน	แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ดังนี้ วัด ตลาด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ ท่องเที่ยวในชุมชน อาชีพในชุมชนนั้น ๆ
	5.3 การใช้ประโยชน์จาก แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และในชุมชน	โรงเรียนมีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ใน โรงเรียน โดยแนะนำให้นักเรียนศึกษาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน โดยครูมอบหมาย งาน หรือให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและ มีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน โดยนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ และเชิญ วิทยากรท้องถิ่น (ปราชญ์ชาวบ้าน) ในชุมชน มาให้ความรู้ สอน หรือฝึกปฏิบัติจริงกับ นักเรียนในโรงเรียน
	5.4 การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ในโรงเรียน	5.4.1 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบแหล่งเรียนรู้ใน โรงเรียน 5.4.2 ทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 5.4.3 วิเคราะห์สภาพปัญหา แก้ไข ปรับปรุง ให้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมีสภาพที่สามารถ ใช้งานได้เสมอ

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
5. การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ (ต่อ)	5.5 การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ในชุมชน	5.5.1 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดต่อ ประสานงานแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 5.5.2 ทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 5.5.3 วิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อมูลจากแหล่ง เรียนรู้ในชุมชน 5.5.4 นำปัญหา ข้อบกพร่องแจ้งผู้ดูแล หรือ ขอความช่วยเหลือในบางกรณี ให้นักเรียนมี ส่วนร่วม และช่วยกันรักษาแหล่งเรียนรู้ใน ชุมชน
6. งานวิจัยและ ประกันคุณภาพ การศึกษา	6.1 ระบบและวิธีการ ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้น เรียน 6.2 กระบวนการในการ ทำวิจัยในชั้นเรียน	6.1.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย ในชั้นเรียนแก่คณะครู 6.1.2 ดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน 6.1.3 ตรวจสอบ ประเมินผล แก้ไข และ ปรับปรุง 6.2.1 สำรวจปัญหาของนักเรียน 6.2.2 นำปัญหาที่เป็นปัญหามากที่สุดมาเป็น ประเด็นในการทำวิจัย 6.2.3 จัดสร้างและทดลองใช้นวัตกรรม สื่อ หรือวิธีการ 6.2.4 สรุปผลการใช้นวัตกรรมสื่อ หรือวิธีการ 6.2.5 แลกเปลี่ยนกระบวนการที่เป็นผลสำเร็จ ให้แก่ครูท่านอื่น

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

งานวิชาการของ โรงเรียนแม่เหล็ก	กระบวนการดำเนินงาน	ประเด็นย่อย
6. งานวิจัยและ ประกันคุณภาพ การศึกษา (ต่อ)	6.3 การนำผลจากการ ทำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ เพื่อพัฒนานวัตกรรม จัดการเรียนรู้ของ สถานศึกษา	คณะครูร่วมพูดคุยกันเกี่ยวกับวิธีการ นวัตกรรม หรืออาจจะแบ่งปัน สื่อ ชุดฝึก ทักษะ ที่ใช้แล้วได้ผลให้กับเพื่อนครู เพื่อเป็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียนในด้าน ต่าง ๆ
	6.4 กระบวนการจัดทำ ระบบประกันคุณภาพ การศึกษา	6.4.1 ประชุมผู้บริหาร คณะกรรมการ สถานศึกษา คณะครู เพื่อดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษา 6.4.2 ชี้แจงงานตามมาตรฐานต่าง ๆ และ แบ่งงานให้แก่คณะครูเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 6.4.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล 6.4.4 สรุปและจัดทำเป็นรูปเล่ม 6.4.5 รายงานผลส่งหน่วยงานต้นสังกัด

## แสดงดังตัวอย่างข้อความ ดังนี้

“...ยึดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สพฐ.จะมึนโยบายลงมาถึง สพป. จากนั้นจะต้องดูบริบทของ  
โรงเรียน หลักสูตรของโรงเรียนที่ใช้ในปีที่ผ่านมาว่าจะปรับปรุงส่วนไหน ถ้าได้อยู่แล้วจะไม่ปรับแก้อะไรมากมาย...”  
(ครูโรงเรียนพิชัยดาบหัก 1)

“...ประชุมจัดทำ PLC หาปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร จากนั้นนำผลการประชุมมาพัฒนาหลักสูตร โดยให้  
สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรโดยให้มีสัดส่วนตัวแทนครูต่อตัวแทน  
คณะกรรมการสถานศึกษา ต่อตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...โรงเรียนได้ทำกรอบโครงสร้างของหลักสูตรท้องถิ่น มีการวางแผนดำเนินงานตามโครงสร้างให้  
สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและวิถีชีวิตในชุมชน โดยบูรณาการสอดแทรกตามสาระวิชา และบริหารการสอน  
ตามความต้องการของผู้เรียน คือการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยเรียนแบบคละชั้น จัดเป็นกลุ่มตามความถนัดและ  
ความต้องการของผู้เรียน จะใช้สถานที่ฝึกจริงจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน วิทยาลัยสารพัดช่าง จากปราชญ์ชาวบ้าน  
เป็นต้น ด้านครูผู้สอน จัดครูผู้สอนที่มีความถนัดในด้านนั้น ๆ และจากปราชญ์ชาวบ้าน ด้านเวลาจะใช้เวลาในช่วง

กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของทุกวัน และมีการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...เมื่อสิ้นปีการศึกษา โรงเรียนดำเนินโครงการ/กิจกรรม ครอบคลุมแผนงานและหลักสูตรแล้วจะมีการสรุปผลการดำเนินการพัฒนา และประเมินผลนักเรียนตามสภาพที่แท้จริง จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เอกสารวิชาการและงานทะเบียนจากครูประจำชั้นและครูประจำวิชาเพื่อสรุปเปรียบเทียบวิธีการ เพื่อตรวจสอบปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อดำเนินการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในปีถัดไป...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...กำหนดระยะเวลาติดตามเพื่อประเมินหลักสูตรภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหาร ครูวิชาการ และ คณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการประเมินหลักสูตรให้ข้อเสนอแนะแก่ครูผู้สอนแต่ละวิชาเพื่อนำผลการใช้หลักสูตรและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหาต่อไป โดยแนบไว้กับหลักสูตรสถานศึกษา...”

(ครูโรงเรียนบ้านนาป่าคาย)

“...จัดทำแบบประเมินการใช้หลักสูตร จากนั้นสรุปผล นำผลมาจัดทำแผนการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรตามผลการประเมินให้มีคุณภาพและตามความต้องการของผู้ใช้ และนำไปทดลองใช้และประเมินผลการใช้ 3 ปีต่อครั้ง...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...โรงเรียนมีการประเมินผลตามสภาพจริง จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสังเกตการณ์ทำกิจกรรม การดำเนินโครงการต่าง ๆ จากผู้ที่จบการศึกษาในปีนั้นไปแล้วว่ามีความรู้ความสามารถตรงตามที่หลักสูตรกำหนดหรือไม่ และนำผลมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย หาข้อบกพร่องของหลักสูตรนำไปวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรต่อไป...” (ครูโรงเรียนบ้านวังแดง(สหจิตวิทยาการ))

“...พัฒนาบุคลากร โดยให้ครูไปพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น...” (ครูโรงเรียนบ้านแสนขัน)

“...ใช้กระบวนการ PDCA โดยสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ สอนตรงตัวชี้วัด ใช้สื่อเป็นหลัก มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน(รูบิก) ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...” (ครูโรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง)

“...กำหนดเป็นโครงการ กิจกรรม โดยครูที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นผู้กำหนด กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ และค่อนข้างเป็นระบบ...”

(ครูโรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง)

“...โรงเรียนจะมีโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ...”

(ครูโรงเรียนพิชัยดาบหัก 1)

“...จัดทำแผนการนิเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ ดำเนินการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ตามแผนงาน นำผลการนิเทศมาพัฒนา ปรับปรุง และประชุมเผยแพร่ผลการนิเทศในรูปแบบ PLC...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เป็นรายสาระการเรียนรู้ กำหนดคะแนนการวัดผล กำหนดระยะเวลาการวัดผล สรุปผลการดำเนินการ และแก้ไขปรับปรุง...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...การวัดผลและประเมินผลใช้การวัดที่หลากหลาย เช่น ถามตอบ สังเกต สอบถาม การปฏิบัติ โดยวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง...” (ครูโรงเรียนบ้านวังแดง(สหจิตวิทยาการ))

“...สื่อวัสดุ เช่น ใบงาน ใบความรู้ และสื่อเทคโนโลยี หนังสือ ละครสั้น แต่เน้น Power point...”

(ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 5)

“...มีการตั้งงบประมาณในแผนงานของโรงเรียนในงบจัดซื้อจัดหาสื่อ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยจัดซื้อตามระเบียบของทางราชการ...” (ครูโรงเรียนพิชัยดาบหัก 1)

“...ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด จัดซื้อ จัดหาเอง และได้รับบริจาคจากหน่วยงานอื่น...”

(ครูโรงเรียนบ้านนาป่าคาย)

“...นำสื่อเทคโนโลยีจากอินเทอร์เน็ตมาพัฒนาต่อยอดให้นักเรียนได้เรียนรู้...” (ครูโรงเรียนบ้านวังแดง (สหจิตวิทยาการ))

“...โรงเรียนมีการปรับปรุงสื่อตลอดให้มีสภาพใช้งานได้ตลอด แต่สื่อบางประเภทถ้าเกิดความเสียหายก็ผลิตขึ้นมาใหม่...” (ครูโรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง)

“...แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีดังนี้ ห้องปฏิบัติการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ศูนย์/ฐานการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ป้ายนิเทศ ป้ายไว้นิสิตที่ให้ความรู้ต่าง ๆ และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมี ดังนี้ วัด ตลาด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน อาชีพในชุมชนนั้น ๆ...” (ครูโรงเรียนวัดคลองนาพง)

“...นำนักเรียนไปเรียนรู้ หรือปฏิบัติจริง ใช้วิทยากรในการศึกษาแหล่งเรียนรู้...”

(ครูโรงเรียนบ้านนาป่าคาย)

“...ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระนั้น ๆ ศึกษาและจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนคือพัฒนาให้มีสภาพใช้ได้ สามารถใช้ได้ตลอดเวลา มีการปรับปรุงตลอดเวลาและในชุมชนมีคือพัฒนาให้นักเรียนมีส่วนร่วมและช่วยกันรักษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน...” (ครูโรงเรียนบ้านวังแดง(สหจิตวิทยาการ))

“...ส่งเสริมให้ศึกษาก่อนทำวิจัยก่อนว่าคืออะไร ทำอย่างไร อาจจะเป็นวิจัยอย่างง่าย แก้นักเรียนเป็นรายบุคคล รายห้อง เพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน พัฒนานักเรียน...” (ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 5)

“...สำรวจปัญหาจากนั้นนำปัญหามาตั้งเป็นข้อ ๆ ประเด็นใดที่มีปัญหามากที่สุดนำมาทำวิจัย ทำตามขั้นตอนงานวิจัย...” (ครูโรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง)

“...โรงเรียนนำผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน และครูร่วมกันพูดคุยเกี่ยวกับการวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ได้ผลแล้วให้กับเพื่อครู เพื่อเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการต่าง ๆ...” (ครูโรงเรียนบ้านวังแดง(สหจิตวิทยาการ))

“...โรงเรียนใช้กระบวนการจัดทำรูปแบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำมาตรฐานการศึกษามาประชุมครู แบ่งหน้าที่จัดทำเป็นกรอบการพัฒนา ครูดำเนินการรวบรวมผลงาน นำผลการปฏิบัติงานจัดทำรายงานผลประจำปีการศึกษา รอรับการประเมินจากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ปีละ 1 ครั้ง...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ดำเนินการ 2 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลการศึกษาริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ในระยะที่ 1 และการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหาร ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ PLC มาเป็นพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยดำเนินการยกร่างรูปแบบฯ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยนำรูปแบบฯ ที่ยกร่างแล้วมาพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 พบว่าประเด็นสำคัญ ได้แก่ P1 : PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดเล็กถูกยุบรวมกับโรงเรียนแม่เหล็ก จะต้องมีทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ต้องมาอยู่ร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารและคณะครูต้องทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน และอีกประเด็นหนึ่งที่เพิ่มขึ้นมาจากการพัฒนารูปแบบได้แก่ S4 : Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน เนื่องจากโรงเรียนแม่เหล็กจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือ สนับสนุนจากชุมชนและทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกร่างรูปแบบฯ กับผลการสนทนากลุ่ม S1

S1 : (Smart Administrator)	ผลการยกร่างรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ทักษะผู้บริหารที่ดี	บทบาทของผู้บริหาร	ผู้บริหารที่ดี	บทบาทของผู้บริหาร
ผู้บริหารที่ดี	1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร ครู นักเรียน	1. การทำงานแบบมีส่วนร่วม	1. การสร้างเสริมสมรรถนะทางวิชาการและทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง
	2. ทักษะการทำงานเป็นทีม	สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ		ให้กับบุคลากร
				2. สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิชาการ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

S1 : (Smart Administrator)	ผลการยก่างรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ทักษะผู้บริหารที่ดี	บทบาทของผู้บริหาร	ผู้บริหารที่ดี	บทบาทของผู้บริหาร
3. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	การบริหารจัดการองค์กร	การบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กร รวมถึงจัดคนเข้าทำงาน ตามความสามารถและความถนัด	2. การบริหารจัดการองค์กร เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	1. จัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ 2. พัฒนาบุคลากรงานวิชาการให้เข้มแข็ง 3. ส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปธรรม ผลงานความเป็นเลิศทางวิชาการ
4. ทักษะการตัดสินใจ	กล้าตัดสินใจ สามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุด และเกิดผลเสียน้อยที่สุด	กล้าตัดสินใจ สามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุด และเกิดผลเสียน้อยที่สุด	3. การมองภาพอนาคตเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	1. สร้างวิสัยทัศน์ภาพอนาคตขององค์กร 2. กำหนดทิศทางและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร 3. การออกแบบ road map สู่การปฏิบัติ
5. การคิดสังเคราะห์และการแก้ปัญหา	5.1 สามารถคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	5.1 สามารถคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4. การคิดนอกกรอบ	1. คิดเชิงสร้างสรรค์ให้ทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ 2. คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริหารงานวิชาการรูปแบบใหม่และแตกต่าง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

S1 : (Smart Administrator)	ผลการยกย่องรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ทักษะผู้บริหารที่ดี	บทบาทของผู้บริหาร	ผู้บริหารที่ดี	บทบาทของผู้บริหาร
	5. การคิดสังเคราะห์ และการแก้ปัญหา (ต่อ)	5.2 สามารถแก้ปัญหา ระยะสั้น และระยะยาวได้ จะต้องรู้จักประเมินสถานการณ์ หาสาเหตุของปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร		
	6. การคิดสร้างสรรค์	สามารถคิด ค้นหา พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด		
	7. การสร้างแรงบันดาลใจ	กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง	5. การสร้างแรงบันดาลใจ	1. เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ 2. กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู นักเรียนและผู้ปกครอง
	8. การใช้เทคโนโลยี	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	6. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือบริหารงานวิชาการ	1. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการ 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกย่องรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S1 พบว่ามีประเด็นที่เหมือนกัน คือ การทำงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจ และการใช้เทคโนโลยี ส่วนประเด็นที่แตกต่างกัน คือ ทักษะการตัดสินใจ คิดสังเคราะห์และแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ การมองภาพอนาคต และการคิดนอกกรอบ

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยก่างรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S2

S2 : (Smart Instructor) ครูที่ดี	ผลการยก่างรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ทักษะครูที่ดี	บทบาทของครู	ครูที่ดี	บทบาทของครู
	1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	สามารถสร้างหรือพัฒนาบทเรียน โดยใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	1. การจัดการตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Smart Instructor)	1.1 ความรอบรู้ในเนื้อหา 1.1.1 สืบค้นและเลือกใช้อ้อมูลเพื่อนำมาจัดการเรียนรู้แบบมี้ออาชีฟ
	2. การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง	สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ กระตุ้นจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจให้นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง		1.1.2 รอบรู้ แม่นยำ และเท่าทันเหตุการณ์ในเนื้อหาสาระที่สอน 1.2 การถ่ายโอนความรู้อแบบมี้ออาชีฟ 1.2.1 ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้ชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ เข้าใจง่าย 1.2.2 สอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
	3. ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน	มีความรอบรู้และแม่นยำ ในเนื้อหาวิชาที่สอน		1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการ 1.3.1 ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
	4. มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอน	มีวิธีการสอนที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง		

## ตารางที่ 13 (ต่อ)

S2 : (Smart Instructor) ครูที่ดี	ผลการยกร่างรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ทักษะครูที่ดี	บทบาทของครู	ครูที่ดี	บทบาทของครู
				1.3.2 นำข้อค้นพบและผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ
				1.4 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
				1.4.1 สร้างนวัตกรรมหรือพัฒนาบทเรียนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การบริหารจัดการผู้เรียนและบริหารจัดการทรัพยากร	4.1 สามารถบริหารจัดการผู้เรียนโดยดูแลนักเรียนทางด้านความประพฤติ การเรียน ให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ	2. การจัดการผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ (Smart Learner)	2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน
		4.2 สามารถบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในห้องเรียน		2.1.1 ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
				2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
				2.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าในตนเอง
				2.2.2 เป็นแบบอย่างผู้นำทางวิชาการให้กับผู้เรียน
				2.3 การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน
				2.3.1 เลือกใช้ และบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

S2 : (Smart Instructor) ครูที่ดี	ผลการยกย่องรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ทักษะครูที่ดี	บทบาทของครู	ครูที่ดี	บทบาทของครู
	6. การทำงานเป็นทีม	มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ทำงานตามความถนัดหรือความสามารถของตนเอง งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	3. การทำงานแบบมีส่วนร่วม (Smart Team work)	3.1 วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร และมอบหมายภารกิจงานและการรับผิดชอบตามความสามารถ 3.2 AAR แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลของการปฏิบัติงาน
	7. PLC : Professional Learning Community ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ		

จากตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกย่องรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S2 พบว่ามีประเด็นที่เหมือนกัน คือ ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน การถ่ายโอนความรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน การสร้างแรงบันดาลใจ และการทำงานเป็นทีม ส่วนประเด็นที่แตกต่างกัน คือ การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการ และ PLC

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการร่ำรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S3

S3 : (Smart Classroom) ห้องเรียน อัจฉริยะ	ผลการร่ำรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ประกอบด้วย	บทบาทหน้าที่/ องค์ประกอบ	ประกอบด้วย	องค์ประกอบ
1. ผู้สอน	ประกอบด้วย	คอยให้คำปรึกษา แนะนำ	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	1.1 เครื่องคอมพิวเตอร์
		อำนวยความสะดวกแก่		โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต หรือ
		ผู้เรียน		สมาร์ทโฟน
		เรียนรู้ ช่วยกันระดม		1.2 สมาร์ทบอร์ด
2. ผู้เรียน	ประกอบด้วย	ความคิด ลงมือปฏิบัติ	เรียนรู้	1.3 เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์
		และสรุปองค์ความรู้ที่ ได้รับ		1.4 อินเทอร์เน็ต
3. สื่อ	ประกอบด้วย	3.1 เครื่องคอมพิวเตอร์	เรียนรู้	1.5 ระบบเครือข่ายไร้สาย
		โน้ตบุค แท็บเล็ต		1.6 เครื่องเสียง
		หรือสมาร์ทโฟน		1.7 การจัดสภาพแวดล้อม
		3.2 สมาร์ทบอร์ด		ที่ส่งเสริมการจัดการ
		3.3 เครื่องฉายโปร		1.8 บทเรียนสำเร็จรูป
		เจ็คเตอร์		1.9 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน
		3.4 อินเทอร์เน็ต		1.10 แหล่งเรียนรู้ใน
3.5 ระบบเครือข่าย	โรงเรียน (ห้องปฏิบัติการ			
ไร้สาย	ต่าง ๆ, ห้องสมุด, ห้อง			
3.6 เครื่องเสียง	คอมพิวเตอร์, ป้ายนิเทศ,			
3.7 การจัดสภาพ	มุมความรู้, สวนพฤษา			
4. กิจกรรม การเรียนการ สอนต่าง ๆ	ประกอบด้วย	4.1 กิจกรรมกลุ่มย่อย	การจัดการ เรียนรู้	2.1 การบรรยาย
		(Small Group)		2.2 กิจกรรมกลุ่มย่อย
		4.2 การบรรยาย		2.3 โครงการ
		(Lecture)		2.4 สร้างสรรค์นำเสนอ
4.3 โครงการ (Project	Work)	นวัตกรรม		
				2.5 การสืบค้น
				2.6 STEM ศึกษา

ตารางที่ 14 (ต่อ)

S3 : (Smart Classroom)	ผลการยกร่างรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ห้องเรียน อัจฉริยะ	ประกอบด้วย	ประกอบด้วย	องค์ประกอบ
		บบทบาทหน้าที่/ องค์ประกอบ		
		4.4 นำเสนอหน้าชั้นเรียน (Presentation)		2.7 PBL (Problem-based Learning)
		4.5 การสืบค้น (Research Skill)		การเรียนรู้โดยใช้ปัญหา เป็นฐาน
		4.6 กิจกรรม STEM , PBL		2.8 BBL (Brain-based Learning) การจัดการ เรียนรู้โดยใช้สมอง เป็นฐาน
				2.9 การเรียนรู้จาก วิทยากรภายนอก
				2.10 การศึกษาแหล่ง เรียนรู้

จากตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกร่างรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S3 พบว่ามีประเด็นที่เหมือนกัน คือ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ส่วนประเด็นที่แตกต่างกัน คือ ผู้สอน และผู้เรียน

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกร่างรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S4

S4 : (Smart Community) การร่วมมือที่ดี ของชุมชน	ผลการยกร่างรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ประกอบด้วย	บทบาทหน้าที่/ องค์ประกอบ	ประกอบด้วย	องค์ประกอบ
			ภาคีเครือข่าย	1.1 ชุมชน / ท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน / ผู้รู้ใน ท้องถิ่น 1.2 หน่วยงานทางภาครัฐ และภาคเอกชน 1.3 องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น 1.4 สถานประกอบการ 1.5 สถาบันทางศาสนา 1.6 องค์กรภาคประชาชน 1.7 สถาบันอุดมศึกษาใน ท้องถิ่น 1.8 หน่วยงานการศึกษา อื่น ๆ 1.9 ผู้ปกครอง / คณะกรรมการสถานศึกษา

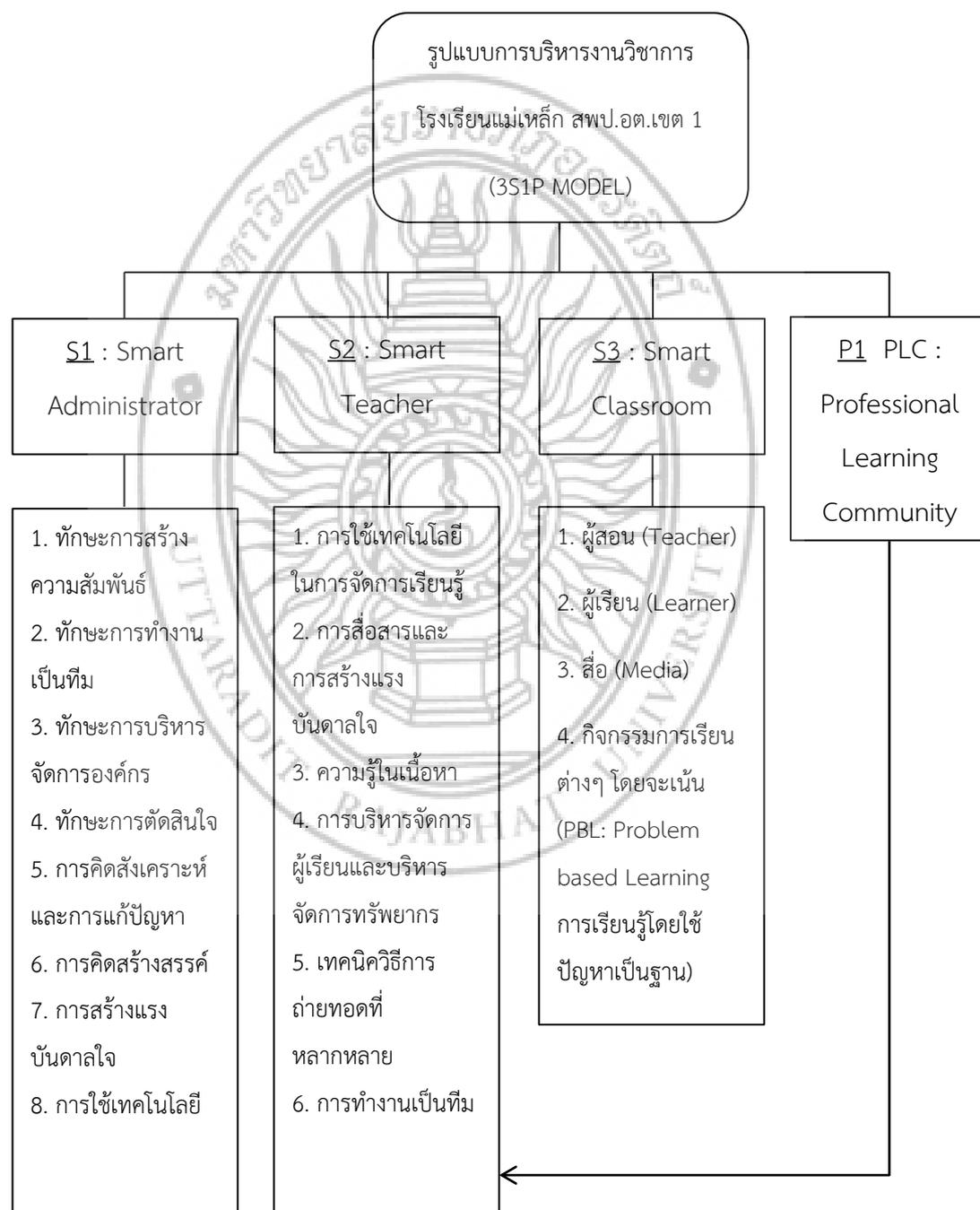
จากตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกร่างรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม S4 พบว่าด้าน S4 : Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน ไม่มีการยกร่างรูปแบบฯ แต่ผลการสนทนากลุ่มได้เพิ่มภาคีเครือข่าย

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกร่างรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม P1

P1 : PLC ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ผลการยกร่างรูปแบบฯ		ผลการสนทนากลุ่ม	
	ความหมาย	หลักการสำคัญสู่ ความสำเร็จของ PLC คือ	ความหมาย	หลักการสำคัญสู่ ความสำเร็จของ PLC คือ
เป็นการรวมตัว ของครูและ ผู้บริหาร ความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตรที่มี เป้าหมายร่วมกัน โดยทำงานกันเป็น ทีม เพื่อร่วมกันทำ แผนการสอน ร่วมกัน สังเกตการณ์สอน และร่วมกัน วิพากษ์ ทำซ้ำจน เกิดนวัตกรรมการ เรียนรู้	1. มีวิสัยทัศน์ ร่วมกันระหว่างครู และผู้บริหาร 2. รวมกลุ่ม ระดม ความคิดระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้า กลุ่มสาระ หรือครู ทั้งโรงเรียน 3. ร่วมกันวิพากษ์ 4. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางด้าน เทคนิคการสอน แผนการจัดการ เรียนรู้ วิธีการสอน สื่อการสอน	ชุมชนของครูและผู้บริหาร ที่ร่วมกันทำงานบน พื้นฐาน ความสัมพันธ์ แบบกัลยาณมิตรมี เป้าหมายร่วมกัน โดย ทำงานกันเป็นทีม เพื่อ ร่วมกันค้นหาสาเหตุ ปัญหาการจัดการเรียน การสอนและพฤติกรรม ของผู้เรียน โดยร่วมกัน วิเคราะห์หาสาเหตุของ ปัญหา และร่วมกันคิด ค้นหาแนวทางการแก้ไข ปัญหา จัดทำแนวทาง กำหนดการ และรูปแบบ การแก้ปัญหา ดำเนินการ ตามแผนงาน นำมา แลกเปลี่ยน ทำซ้ำจนเกิด นวัตกรรมการเรียนรู้	1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ระหว่างครูและ ผู้บริหาร 2. รวมกลุ่ม ระดม ความคิดระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม สาระ หรือครูทั้ง โรงเรียน 3. ร่วมกันค้นหา ปัญหา สาเหตุ และ กำหนดแนวทางการ แก้ไขปัญหา 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางด้าน เทคนิคการ จัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้	

จากตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการยกร่างรูปแบบฯกับผลการสนทนากลุ่ม P1 พบว่าหลักการสำคัญสู่ความสำเร็จของ PLC มีประเด็นที่เหมือนกัน

จากการสัมภาษณ์บริบทด้านงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์และการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการบริหารงานวิชาการ นำมาเป็นพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (3S1P MODEL) แสดงดังภาพที่ 5 ดังนี้



ภาพที่ 5 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (3S1P MODEL)

รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้รูปแบบ 3S1P (3S1P MODEL) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 17 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้รูปแบบ 3S1P (3S1P MODEL)

S1 : Smart Administrator	
ทักษะ	บทบาทของผู้บริหาร
1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม	สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	การบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกำหนด ทิศทางขององค์กร รวมถึงจัดคนเข้าทำงานตาม ความสามารถและความถนัด
4. ทักษะการตัดสินใจ	กล้าตัดสินใจ สามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ ได้รับมากที่สุด และเกิดผลเสียน้อยที่สุด
5. การคิดสังเคราะห์และการแก้ปัญหา	5.1 สามารถคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่ง เดิมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 5.2 สามารถแก้ปัญหาระยะสั้น และระยะยาวได้ จะต้องรู้จักประเมินสถานการณ์ หาสาเหตุของปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร
6. การคิดสร้างสรรค์	สามารถคิด ค้นหา พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา องค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
7. การสร้างแรงบันดาลใจ	กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง
8. การใช้เทคโนโลยี	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ตารางที่ 17 (ต่อ)

S2: Smart Teacher	
ทักษะ	บทบาทของครู
1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	สามารถสร้างหรือพัฒนาบทเรียน โดยใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
2. การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง	สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจให้นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง
3. ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน	มีความรอบรู้และแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน
4. การบริหารจัดการผู้เรียนและบริหารจัดการทรัพยากร	4.1 สามารถบริหารจัดการผู้เรียนโดยดูแลนักเรียน ทางด้านความประพฤติ การเรียน ให้คำแนะนำ ในเรื่องต่าง ๆ 4.2 สามารถบริหารจัดการทรัพยากร สิ่งแวดล้อมที่มี อยู่ในห้องเรียน
5. มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอน	มีวิธีการสอนที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้าง ความรู้ได้ด้วยตนเอง
6. การทำงานเป็นทีม	มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ทำงานตามความถนัด หรือความสามารถของตนเอง งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข
7. PLC= Professional Learning Community ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำกันในเรื่องต่าง ๆ

ตารางที่ 17 (ต่อ)

S3: Smart Classroom	
ประกอบด้วย	บทบาทหน้าที่/องค์ประกอบ
1. ผู้สอน	คอยให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน
2. ผู้เรียน	เรียนรู้ ช่วยกันระดมความคิด ลงมือปฏิบัติ และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ
3. สื่อ	3.1 เครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุค แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน 3.2 สมาร์ทบอร์ด 3.3 เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์ 3.4 อินเทอร์เน็ต 3.5 ระบบเครือข่ายไร้สาย 3.6 เครื่องเสียง 3.7 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
4. กิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ	4.1 กิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group) 4.2 การบรรยาย (Lecture) 4.3 โครงการงาน (Project Work) 4.4 นำเสนอหน้าชั้นเรียน (Presentation) 4.5 การสืบค้น (Research Skill) 4.6 กิจกรรม STEM , PBL

ตารางที่ 17 (ต่อ)

P1 : PLC (Professional Learning Community) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เป็นการรวมตัวของครูและผู้บริหาร ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มี เป้าหมายร่วมกัน โดยทำงานกันเป็นทีม เพื่อร่วมกันทำแผนการสอน ร่วมกันสังเกตการณ์สอน และร่วมกันวิพากษ์ ทำซ้ำจนเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้

หลักการสำคัญสู่ความสำเร็จของ PLC คือ

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร
2. รวมกลุ่ม ระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูทั้งโรงเรียน
3. ร่วมกันวิพากษ์
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน เทคนิคการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการสอน

สื่อการสอน

เมื่อดำเนินการยกกร่างรูปแบบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 (3S1P MODEL) มาเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์ ร่วมกันพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล จากแบบบันทึกการประชุมการจัดสนทนากลุ่มที่สมาชิกผู้เข้าร่วมอภิปรายรูปแบบการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งมี ประเด็นที่เพิ่มขึ้นมาคือ S4 : Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน จึงได้รูปแบบที่มีชื่อว่า (4S1P MODEL) ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ คือ

ตารางที่ 18 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (4S1P MODEL)

1. S1 : Smart Administrator ผู้บริหารที่ดี	
ทักษะ	บทบาทของผู้บริหาร
1. การมองภาพอนาคตเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ	1.1 สร้างวิสัยทัศน์ภาพอนาคตขององค์กร 1.2 กำหนดทิศทางและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร 1.3 การออกแบบ road map สู่การปฏิบัติ
2. การบริหารจัดการองค์กรเพื่อ ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.1 จัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ 2.2 พัฒนาบุคลากรงานวิชาการให้เข้มแข็ง 2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปธรรม ผลงานความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. การทำงานแบบมีส่วนร่วม	3.1 การสร้างเสริมสมรรถนะทางวิชาการและทำงานแบบ มีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งให้กับบุคลากร 3.2 สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิชาการ
4. การคิดนอกกรอบ	4.1 คิดเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ 4.2 คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริหารงานวิชาการ รูปแบบใหม่และแตกต่าง
5. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ บริหารงานวิชาการ	5.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการงานวิชาการ 5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มี ประสิทธิภาพ
6. การสร้างแรงบันดาลใจ	6.1 เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ 6.2 กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู นักเรียนและผู้ปกครอง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

2. S2 : Smart Instructor ครูที่ดี	
ทักษะ	บทบาทของครู
1. การจัดการตนเองสู่ความเป็น ครูมืออาชีพ (Smart Instructor)	1.1 ความรอบรู้ในเนื้อหา 1.1.1 สืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาการจัดการ เรียนรู้แบบมืออาชีพ 1.1.2 รอบรู้ แม่นยำ และเท่าทันเหตุการณ์ในเนื้อหา สาระที่สอน 1.2 การถ่ายโอนความรู้แบบมืออาชีพ 1.2.1 ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้ชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ เข้าใจง่าย 1.2.2 สอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการ 1.3.1 ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียน การสอน 1.3.2 นำข้อค้นพบและผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางาน วิชาการ 1.4 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 1.4.1 สร้างนวัตกรรมหรือพัฒนาบทเรียนและ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
2. การจัดการผู้เรียนให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ (Smart Learner)	2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.1.1 ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ 2.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เห็น คุณค่าในตนเอง 2.2.2 เป็นแบบอย่างผู้นำทางวิชาการให้กับผู้เรียน

ตารางที่ 18 (ต่อ)

2. S2 : Smart Instructor ครูที่ดี	
ทักษะ	บทบาทของครู
	2.3 การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน
	2.3.1 เลือกใช้ และบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การทำงานแบบมีส่วนร่วม (Smart Team work)	3.1 วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร และมอบหมายภารกิจงานและการรับผิดชอบตามความสามารถ
	3.2 AAR แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลของการปฏิบัติงาน
3. S3: Smart Classroom ห้องเรียนอัจฉริยะ	
1. สื่อและแหล่งเรียนรู้	องค์ประกอบ
	1.1 เครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน
	1.2 สมาร์ทบอร์ด
	1.3 เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์
	1.4 อินเทอร์เน็ต
	1.5 ระบบเครือข่ายไร้สาย
	1.6 เครื่องเสียง
	1.7 การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
	1.8 บทเรียนสำเร็จรูป
	1.9 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน
	1.10 แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ, ห้องสมุด, ห้องคอมพิวเตอร์, ป้ายนิเทศ, มุมความรู้, สวนพฤกษศาสตร์, ฯลฯ)

ตารางที่ 18 (ต่อ)

3. S3: Smart Classroom ห้องเรียนอัจฉริยะ	
2. การจัดการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning
	2.1 การบรรยาย
	2.2 กิจกรรมกลุ่มย่อย
	2.3 โครงงาน
	2.4 สร้างสรรค์นำเสนอนวัตกรรม
	2.5 การสืบค้น
	2.6 STEM ศึกษา
	2.7 PBL (Problem-based Learning) การเรียนรู้โดยใช้ ปัญหาเป็นฐาน
	2.8 BBL (Brain-based Learning) การจัดการเรียนรู้โดย ใช้สมองเป็นฐาน
	2.9 การเรียนรู้จากวิทยากรภายนอก
	2.10 การศึกษาแหล่งเรียนรู้
4. S4: Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน	
1. ภาคีเครือข่าย	บุคคล/หน้าที่/องค์ประกอบ
	1.1 ชุมชน / ท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน / ผู้รู้ในท้องถิ่น
	1.2 หน่วยงานทางภาครัฐและภาคเอกชน
	1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	1.4 สถานประกอบการ
	1.5 สถาบันทางศาสนา
	1.6 องค์กรภาคประชาชน
	1.7 สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น
	1.8 หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ
	1.9 ผู้ปกครอง / คณะกรรมการสถานศึกษา

ตารางที่ 18 (ต่อ)

5. P1 : PLC (Professional Learning Community) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันทำงานบนพื้นฐาน ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรมี เป้าหมายร่วมกัน โดยทำงานกันเป็นทีม เพื่อร่วมกันค้นหาสาเหตุ ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน โดยร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และร่วมกันคิดค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหา จัดทำแนวทาง กำหนดการ และรูปแบบการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผนงาน นำมาแลกเปลี่ยน ทำซ้ำจนเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้

หลักการสำคัญสู่ความสำเร็จของ PLC คือ

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร
2. รวมกลุ่ม ระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูทั้งโรงเรียน
3. ร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้

แสดงตัวอย่างข้อความ ดังนี้

“...อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญก็คือ ชุมชน ชุมชนมีส่วนผลักดันเป็นอย่างมาก ถ้าชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนสนับสนุนอะไร ๆ ก็จะเป็นไปได้ง่าย...” (หัวหน้าวิชาการ)

“...การมีส่วนร่วมของโรงเรียนแม่เหล็ก ถ้ามีชุมชนเพิ่มมาจะทำให้เข้มแข็งขึ้น จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...การเป็นผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในเรื่องของเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทในเรื่องของ AI ปัญญาประดิษฐ์ที่อนาคตจะต้องไปสู่ตรงนั้นซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดน่าจะเป็นการใช้และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร...” (ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน)

“...ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญ และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุก ๆ คน...” (ศึกษานิเทศก์)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ถึงจะกำหนดทิศทางขององค์กรได้ชัดเจน และมีเป้าหมายเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น พอผู้บริหารมีเป้าหมาย มันก็จะไปสู่การกำหนดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์...” (ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน)

“...แยกวิสัยทัศน์ออกเป็นอีกทักษะหนึ่ง เช่น การมองภาพในอนาคตเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์...” (หัวหน้าวิชาการ)

“...ผู้บริหารต้องกล้าคิดใหม่ทำใหม่ คิดนอกกรอบเพื่อสร้างนวัตกรรม บทบาทของผู้บริหารที่จะคิดนอกกรอบคือคิดใหม่ทำใหม่...” (ศึกษานิเทศก์)

“...จัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ จากนั้นพัฒนาบุคลากรงานวิชาการให้เข้มแข็ง...” (หัวหน้าวิชาการ)

“...ส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปธรรมผลงานด้านวิชาการ ...” (หัวหน้าวิชาการ)

“...การสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิชาการ ...” (ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน)

“...การสร้างภาคีเครือข่ายไม่จำเป็นต้องในองค์กร สามารถทำภายนอกองค์กรได้ เช่น กับมหาวิทยาลัย กับหน่วยงานต่าง ๆ ...” (ศึกษานิเทศก์)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง หรือเป็นต้นแบบที่ดีในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ...” (ศึกษานิเทศก์)

“...PLC เป็นกระบวนการ ไม่ได้เป็นทักษะ ดังนั้นควรจะแยกออกจาก Smart teacher ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

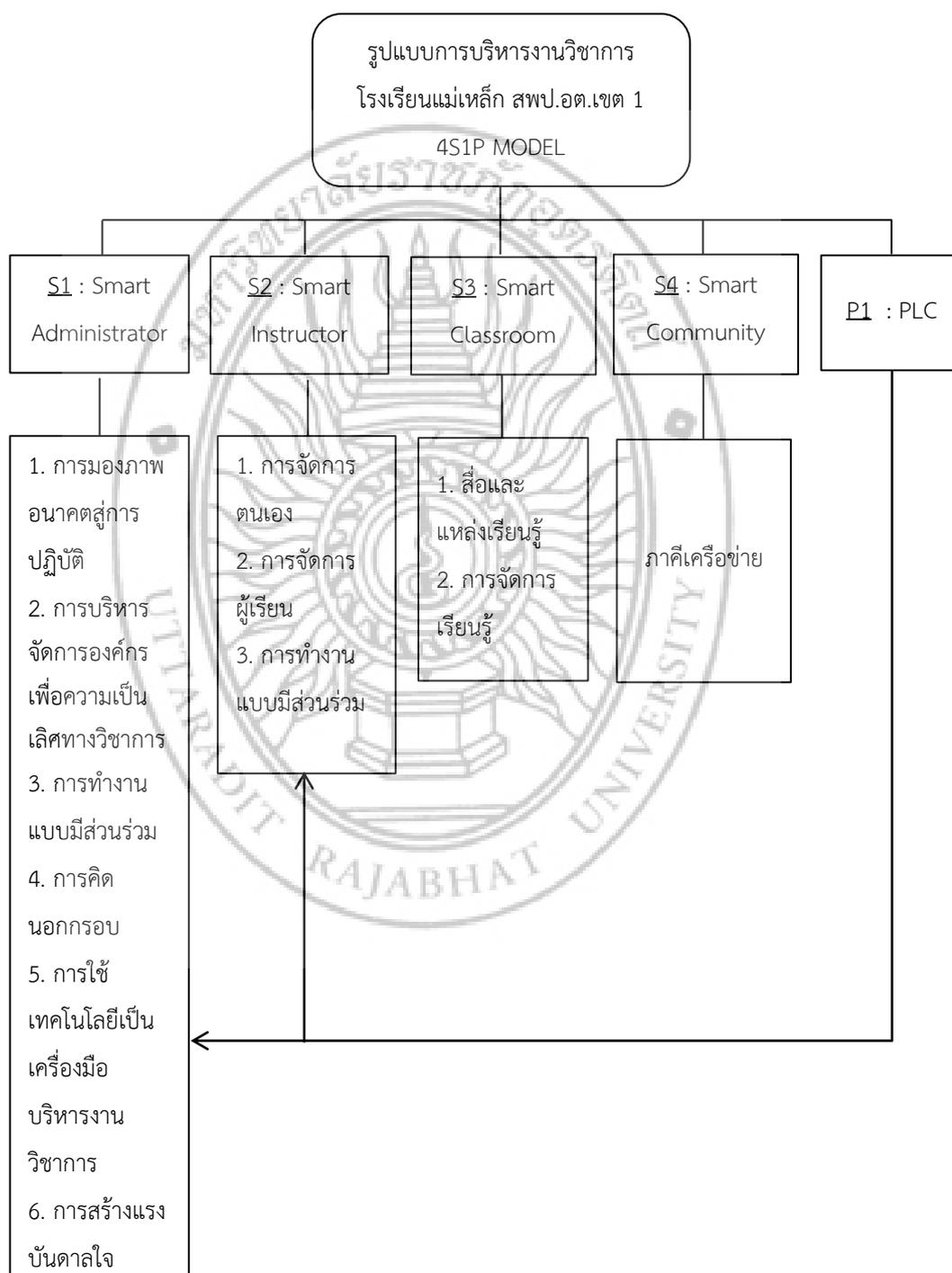
“...ถ้าเราจะยุบรวมเป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ คือ ทักษะการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการนักเรียน ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะกับเพื่อนร่วมงาน อันนี้มันละเอียดไม่เป็นหมวดหมู่ เช่น ทักษะการจัดการตนเอง คือ ครูต้องมีความรู้ ต้องใช้คอมพิวเตอร์เป็น ทักษะการจัดการนักเรียน เช่น การสอน การถ่ายทอด...” (หัวหน้าวิชาการ)

“...เราต้องมาจำกัดความคำว่า ห้องเรียนอัจฉริยะ ว่า ถ้า มีโปรเจคเตอร์ มีส്മาร์ตบอร์ด คำเรียกว่า ห้องเรียนอัจฉริยะเลยหรือไม่...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...โรงเรียนแม่เหล็กไม่จำเป็นต้องมีห้องเรียนอัจฉริยะอย่างเดียว อาจจะมีสื่อ มีแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ครบครันกว่าโรงเรียนทั่ว ๆ ไป...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

“...ในส่วนของสื่อ น่าจะมีห้องปฏิบัติการ มีแหล่งเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น...” (หัวหน้าวิชาการ)

จากการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ จึงได้รูปแบบการ  
บริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1  
(4S1P MODEL) แสดงดังภาพที่ 6 ดังนี้



ภาพที่ 6 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 (4S1P MODEL)

### ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน แม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จากแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน โดยการสอบถาม ผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอน จำนวน 36 คน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง โรงเรียนอนุบาลไทยรัฐวิทยา 5 โรงเรียนชุมชนวัดบรมธาตุ โรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง โรงเรียนชุมชนบ้านแก่ง (ไกรสรพงษ์สงเคราะห์) โรงเรียนบ้านวังแดง (สหจิตวิทยาการ) โรงเรียนบ้านแสนขัน โรงเรียนบ้านแหลมทอง (ราษฎร์สามัคคี) โรงเรียนบ้านนายาง โรงเรียนวัดคลองนาพง โรงเรียนพิชัยดาบหัก1 และโรงเรียนบ้านนาป่าคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม	ลำดับที่
1	Smart Administrator ผู้บริหารที่ดี	4.18	0.72	มาก	2
2	Smart Instructor ครูที่ดี	4.16	0.71	มาก	3
3	Smart Classroom ห้องเรียนอัจฉริยะ	3.93	0.91	มาก	4
4	Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน	3.83	0.88	มาก	5
5	Professional Learning Community (PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.20	0.55	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.06	0.75	มาก	

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Administrator ผู้บริหารที่ดี

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1. การมองภาพอนาคตเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ			
1.1 สร้างวิสัยทัศน์ภาพอนาคตขององค์กร	4.17	0.65	มาก
1.2 กำหนดทิศทางและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร	4.19	0.67	มาก
1.3 การออกแบบ road map สู่อำนาจปฏิบัติ	3.97	0.70	มาก
2. การบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ			
2.1 จัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.19	0.71	มาก
2.2 พัฒนาบุคลากรงานวิชาการให้เข้มแข็ง	4.33	0.68	มาก
2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปธรรม ผลงานความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.25	0.73	มาก
3. การทำงานแบบมีส่วนร่วม			
3.1 การสร้างเสริมสมรรถนะทางวิชาการและทำงาน แบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งให้กับ บุคลากร	4.14	0.59	มาก
3.2 สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.17	0.77	มาก
4. การคิดนอกกรอบ			
4.1 คิดเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ	3.97	0.84	มาก
4.2 คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริหารงานวิชาการ	4.00	0.79	มาก
รูปแบบใหม่และแตกต่าง			
5. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือบริหารงานวิชาการ			
5.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการงานวิชาการ	4.36	0.68	มาก
5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มี ประสิทธิภาพ	4.25	0.73	มาก
6. การสร้างแรงบันดาลใจ			
6.1 เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ	4.14	0.76	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
6.2 กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง	4.33	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.72	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Administrator โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละบทบาทของผู้บริหาร พบว่า บทบาทที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือ การบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรงานวิชาการให้เข้มแข็ง ( $\bar{X} = 4.33$ ) และ การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 4.33$ )

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Instructor ครูที่ดี

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1. การจัดการตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ			
1.1 ความรอบรู้ในเนื้อหา			
1.1.1 สืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.67	มาก
1.1.2 รอบรู้ แม่นยำ และเท่าทันเหตุการณ์ในเนื้อหาสาระที่สอน	4.22	0.76	มาก
1.2 การถ่ายโอนความรู้แบบมืออาชีพ			
1.2.1 ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้ชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ เข้าใจง่าย	4.28	0.74	มาก

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1.2.2 สอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.39	0.64	มาก
1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการ			
1.3.1 ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	3.75	0.84	มาก
1.3.2 นำข้อค้นพบและผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา งานวิชาการ	3.78	0.90	มาก
1.4 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้			
1.4.1 สร้างนวัตกรรมหรือพัฒนาบทเรียนและนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.14	0.68	มาก
2. การจัดการผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			
2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน			
2.1.1 ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา	4.25	0.65	มาก
2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ			
2.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ เห็นคุณค่าในตนเอง	4.33	0.68	มาก
2.2.2 เป็นแบบอย่างผู้นำทางวิชาการให้กับผู้เรียน	4.39	0.64	มาก
2.3 การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน			
2.3.1 เลือกใช้ และบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ใน ห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.25	0.60	มาก
3. การทำงานแบบมีส่วนร่วม			
3.1 วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร และมอบหมาย ภารกิจงานและการรับผิดชอบตามความสามารถ	4.14	0.68	มาก
3.2 การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลของการปฏิบัติงาน	3.92	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.71	มาก

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Instructor โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละบทบาทของครู พบว่า บทบาทที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ ด้านการจัดการตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพโดยการถ่ายโอนความรู้แบบมืออาชีพ การสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตน ( $\bar{X} = 4.39$ ) และ ด้านการจัดการผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การสร้างแรงบันดาลใจโดยเป็นแบบอย่างผู้นำทางวิชาการให้กับผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมาคือ ด้านการจัดการผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การสร้างแรงบันดาลใจโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าในตนเอง ( $\bar{X} = 4.33$ )

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Classroom ห้องเรียนอัจฉริยะ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1. สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีองค์ประกอบดังนี้			
1.1 เครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน	4.36	0.72	มาก
1.2 สมาร์ทบอร์ด	3.36	1.42	ปานกลาง
1.3 เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์	3.53	1.28	มาก
1.4 อินเทอร์เน็ต	4.50	0.61	มากที่สุด
1.5 ระบบเครือข่ายไร้สาย	4.11	0.92	มาก
1.6 เครื่องเสียง	4.06	0.95	มาก
1.7 การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.25	0.77	มาก
1.8 บทเรียนสำเร็จรูป	3.61	0.96	มาก
1.9 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	4.06	0.89	มาก
1.10 แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	4.17	0.85	มาก
(ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ, ห้องสมุด, ห้องคอมพิวเตอร์, ป้ายนิเทศ, มุมความรู้, สวนพฤกษศาสตร์, ฯลฯ)			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
2. การจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังนี้			
2.1 การบรรยาย	3.86	0.83	มาก
2.2 กิจกรรมกลุ่มย่อย	4.14	0.83	มาก
2.3 โครงงาน	3.67	1.01	มาก
2.4 สร้างสรรค์นำเสนอนวัตกรรม	3.72	0.94	มาก
2.5 การสืบค้น	4.00	0.93	มาก
2.6 STEM ศึกษา	3.64	0.96	มาก
2.7 PBL (Problem-based Learning) การเรียนรู้โดย	3.89	0.82	มาก
ใช้ปัญหาเป็นฐาน			
2.8 BBL (Brain-based Learning) การจัดการเรียนรู้	3.75	0.91	มาก
โดยใช้สมองเป็นฐาน			
2.9 การเรียนรู้จากวิทยากรภายนอก	3.86	0.90	มาก
2.10 การศึกษาแหล่งเรียนรู้	4.00	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	0.91	มาก

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Classroom โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ อินเทอร์เน็ต ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมาคือ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ เครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน ( $\bar{X} = 4.36$ ) และด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.25$ )

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ภาคีเครือข่าย มีองค์ประกอบดังนี้			
1.1 ชุมชน / ท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน / ผู้รู้ในท้องถิ่น	4.00	0.96	มาก
1.2 หน่วยงานทางภาครัฐและภาคเอกชน	3.97	0.88	มาก
1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.81	0.89	มาก
1.4 สถานประกอบการ	3.69	0.95	มาก
1.5 สถาบันทางศาสนา	3.97	0.74	มาก
1.6 องค์กรภาคประชาชน	3.64	0.87	มาก
1.7 สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น	3.72	0.81	มาก
1.8 หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ	3.50	1.08	มาก
1.9 ผู้ปกครอง / คณะกรรมการสถานศึกษา	4.14	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.88	มาก

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน Smart Community โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ ผู้ปกครอง / คณะกรรมการสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ ชุมชน/ท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน/ผู้รู้ในท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.00$ ) และ หน่วยงานทางภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันทางศาสนา ( $\bar{X} = 3.97$ )

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
หลักการสำคัญสู่ความสำเร็จของ PLC คือ			
1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร	4.25	0.55	มาก
2. รวมกลุ่ม ระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูทั้งโรงเรียน	4.22	0.54	มาก
3. ร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา	4.17	0.56	มาก
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านเทคนิคการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้	4.17	0.56	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.55	มาก

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้าน PLC โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละหลักการ พบว่า หลักการสำคัญสู่ความสำเร็จของ PLC ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ รวมกลุ่ม ระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูทั้งโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.22$ ) และ ร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านเทคนิคการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.17$ )

สามารถสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก ครูไม่เพียงพอ ภารกิจหลายด้าน การจัด 4S1P MODEL อาจจะไม่เต็มรูปแบบ และจะพยายามให้ดียิ่งขึ้นไป
2. ผู้บริหารการศึกษาควรกำหนดนโยบายการศึกษาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง

3. ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอกับความต้องการและเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริง
4. ควรมีการนิเทศ ติดตามผลทุกระยะ สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
5. ใช้งบประมาณดำเนินงานที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งมาจากเงินรายหัวนักเรียน การจัดผ้าป่า การกุศล และขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง องค์กร หน่วยงานที่อยู่ ไปช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
6. การปฏิบัติงานหน้าที่พิเศษในโรงเรียน เช่น ครูวิชาการ พัสดุ การเงิน อาหารกลางวัน เป็นงานเสริมที่โรงเรียนต้องมีเจ้าหน้าที่คอยดูแลอย่างเป็นระบบ แต่ในทางปฏิบัติของโรงเรียน ประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก ขนาดกลาง ต้องใช้บุคลากรคนเดียวกัน จึงเป็นการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน ซึ่งหน้าที่ของครูคือการสอนนักเรียน ท่วมทเวลาในการเรียนการสอนให้มาก การแบ่งเวลามาทำหน้าที่พิเศษจึงเป็นเรื่องที่ยากและทำให้การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนต้องหยุดชั่วคราว ถ้ามีงานอื่นพิเศษมาแทรก คือปัญหาที่มักประสบอยู่เป็นประจำ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทด้านงานวิชาการ พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนแม่เหล็ก และศึกษานิเทศก์ จำนวน 181 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาบริบทด้านงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูวิชาการหรือครูผู้สอน จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูวิชาการจำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ วิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พบว่า

##### 1.1 งานพัฒนาหลักสูตร

##### 1.1.1 โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ แต่งตั้ง

คณะกรรมการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ประชุมคณะครูเพื่อร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ว่าพบปัญหา ข้อบกพร่อง ต้องการเพิ่มหรือลดรายวิชาโดยการพัฒนาหลักสูตร จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบริบทของโรงเรียน จากนั้น ดำเนินการเพิ่ม ลด ปรับปรุงรายวิชา แล้วปรับปรุง แก้ไขให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลการใช้หลักสูตร และแก้ไขปรับปรุง

1.1.2 โรงเรียนมีกระบวนการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้ วิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น จากนั้นนำมาปรับแก้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา นำรายวิชาที่อยู่ในหลักสูตรท้องถิ่น แยกออกมาเป็นรายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมชุมนุม หรือ กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ แต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ หรือเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาสอนให้นักเรียน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และตัวชี้วัดทุกกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินผล การใช้หลักสูตร โดยมีครู วิทยากร นักเรียน เป็นผู้ประเมิน สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแก้ไขปรับปรุง

1.1.3 โรงเรียนมีระบบการกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ ประชุมคณะครูเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัญหา เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร คณะครูแลกเปลี่ยน พูดคุย เกี่ยวกับปัญหา ข้อแก้ไข การเพิ่ม หรือลดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ในการกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตร

1.1.4 โรงเรียนมีวิธีการประเมินและมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงในงานพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ โรงเรียนมีวิธีการประเมินโดยแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู วิทยากร และนักเรียน เพื่อสรุปผลการดำเนินงานจากกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ นำผลการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงในงานพัฒนาหลักสูตร โดยการดูจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ว่าควรปรับปรุง พัฒนา ควรจะปรับลด หรือเพิ่มกิจกรรม จากนั้นปรับแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพตามความต้องการเพื่อให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน และนำหลักสูตรไปทดลองใช้

## 1.2 งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.1 โรงเรียนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ พัฒนาคู่มือ โดยส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมตามความถนัดและความต้องการของครู จัดครูเข้าสอนให้ตรงกับ ความถนัดและความสามารถของครู โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู แต่ละคน สอบถามความต้องการของผู้เรียน จัดหาสื่อ จัดทำ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน และจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน

1.2.2 โรงเรียนมีวิธีการกำหนดและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน โดยโรงเรียนมีโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีและดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2.3 โรงเรียนมีวิธีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยจัดประชุมชี้แจงคณะครู แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการนิเทศภายใน โดยมีผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ เป็นผู้ทำกรนิเทศภายใน จัดทำแบบประเมินการนิเทศภายในและตารางการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในโดยจะประเมินห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากนั้นสรุปผลการ

ประเมิน นำผลการประเมินเข้าที่ประชุมชี้แจงแก่คณะครู เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข พัฒนา และปรับปรุง

### 1.3 งานวัดและประเมินผล

1.3.1 โรงเรียนมีระบบและการวัดและประเมินผลวิธีการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผล ดังนี้ โรงเรียนมีระเบียบการวัดและประเมินผลของโรงเรียน ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อทำความเข้าใจในระเบียบการวัดและประเมินผล เกี่ยวกับตัวชี้วัดน้ำหนักคะแนน การเก็บคะแนนในรายวิชาต่าง ๆ มาตรฐานการประเมินคุณภาพผู้เรียน กำหนดคะแนน การวัดผล เกณฑ์การประเมิน กำหนดระยะเวลาการวัดและประเมินผล โดยการวัดและประเมินผลจะขึ้นอยู่กับครูผู้สอนว่าจะวัดผลอย่างไร แต่ต้องตรงกับตัวชี้วัดและประเมินผลตามสภาพจริงของนักเรียน สรุปผลการดำเนินงาน แก้ไข พัฒนา ปรับปรุง

1.3.2 โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อช่วยให้การประเมินผลสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีวิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การปฏิบัติ การทำแบบทดสอบ โดยจะศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา ความต้องการ และนำประเด็นต่าง ๆ มาแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง จากนั้นจัดทำแผนการวัดและประเมินผลประจำปี เพื่อนำไปใช้ และแก้ไข ปรับปรุงต่อไป

### 1.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

1.4.1 โรงเรียนมีการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือผลิตสื่อประเภทวัสดุ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ แบบฝึกทักษะ ใบความรู้ และผลิตสื่อประเภทคอมพิวเตอร์ เช่น Power point, การใช้ Internet, Google Form

1.4.2 โรงเรียนมีกระบวนการจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีโดยการตั้งงบประมาณในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนในการจัดซื้อจัดหาสื่อต่าง ๆ โดยดำเนินการจัดซื้อตามระเบียบของราชการและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (สพฐ.และสำนักงานเขตพื้นที่) เช่น มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม(ไกลกังวล), DLIT, DLTV

1.4.3 โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีโดยการนำสื่อที่ผลิตเองมาพัฒนา โดยสังเกตว่าหลังจากเมื่อใช้สื่อไปแล้วพบปัญหา เนื้อหาไม่สมบูรณ์หรือไม่ และนำสื่อที่ผลิตเอง หรือจากอินเทอร์เน็ต มาพัฒนาเนื้อหาสาระให้ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน

1.4.4 โรงเรียนมีการปรับปรุงสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ดังนี้ สื่อประเภทวัสดุ ถ้าเกิดชำรุด เสียหาย เนื้อหาไม่ทันสมัย ครูผู้สอนก็จะผลิตใหม่ และปรับปรุงสื่อ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ

## 1.5 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.5.1 โรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีดังนี้ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี นาฏศิลป์ ห้องศูนย์ของกลุ่มสาระต่าง ๆ ศูนย์/ฐานการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เช่น เลี้ยงกบ เลี้ยงปลาตก สวนผัก เพาะเห็ดนางฟ้า ป้ายนิเทศ ป้ายไว้นิทรรศการให้ความรู้ต่าง ๆ

1.5.2 โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ดังนี้ วัด ตลาด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน อาชีพในชุมชนนั้น ๆ

1.5.3 โรงเรียนมีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและในชุมชน ซึ่งโรงเรียนมีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน โดยแนะนำให้นักเรียนศึกษาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน โดยครูมอบหมายงาน หรือให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและมีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนโดยนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ และเชิญวิทยากรท้องถิ่น (ปราชญ์ชาวบ้าน) ในชุมชน มาให้ความรู้ สอน หรือฝึกปฏิบัติจริงกับนักเรียนในโรงเรียน

1.5.4 โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน คือ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน วิเคราะห์สภาพปัญหา แก้ไข ปรับปรุง ให้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมีสภาพที่สามารถใช้งานได้เสมอ

1.5.5 โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน คือ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดต่อประสานงานแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน วิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นำปัญหา ข้อบกพร่องแจ้งผู้ดูแล หรือขอความช่วยเหลือในบางกรณี ให้นักเรียนมีส่วนร่วม และช่วยกันรักษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

## 1.6 งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา

1.6.1 โรงเรียนมีระบบและวิธีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่คณะครู ดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน ตรวจสอบ ประเมินผล แก้ไข และปรับปรุง

1.6.2 โรงเรียนมีกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยสำรวจปัญหาของนักเรียน จากนั้นนำปัญหาที่เป็นปัญหามากที่สุดมาเป็นประเด็นในการทำวิจัย จัดสร้างและทดลองใช้นวัตกรรม หรือสื่อ หรือวิธีการ สรุปผลการใช้นวัตกรรม หรือสื่อ หรือวิธีการ และแลกเปลี่ยน กระบวนการที่เป็นผลสำเร็จให้แก่ครูท่านอื่น

1.6.3 โรงเรียนนำผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยคณะครูร่วมพูดคุยกันเกี่ยวกับวิธีการ นวัตกรรม หรืออาจจะแบ่งปัน สื่อ ชุดฝึกทักษะ ที่ใช้แล้วได้ผลให้กับเพื่อนครู เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ

1.6.4 โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้ ประชุมผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู เพื่อดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ชี้แจงงานตามมาตรฐานต่าง ๆ และแบ่งงานให้แก่คณะครูเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล สรุป และจัดทำเป็นรูปเล่มรายงานผลส่งหน่วยงานต้นสังกัด

2. ผลการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (4S1P MODEL) ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 S1 : Smart Administrator ผู้บริหารที่ดี

2.1.1 ทักษะการมองภาพอนาคตเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์ภาพอนาคตขององค์กร กำหนดทิศทาง กำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และการออกแบบ road map สู่อการปฏิบัติ

2.1.2 การบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้ จัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ พัฒนาบุคลากรงานวิชาการให้เข้มแข็ง และส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปธรรมผลงานความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.1.3 การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้ สร้างเสริมสมรรถนะทางวิชาการและทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งให้กับบุคลากร สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิชาการ

2.1.4 การคิดนอกกรอบ โดยผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้ คิดเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการรูปแบบใหม่และแตกต่าง

2.1.5 การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือบริหารงานวิชาการ โดยผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

2.1.6 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้ เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญ กำลังใจให้กับครู นักเรียนและผู้ปกครอง

2.2 S2 : Smart Instructor ครูที่ดี

2.2.1 การจัดการตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Smart Instructor) โดยครูมีบทบาท ดังนี้

2.2.1.1 ความรอบรู้ในเนื้อหา ครูสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาการจัดการเรียนรู้แบบมืออาชีพ รอบรู้ แม่นยำ และเท่าทันเหตุการณ์ในเนื้อหาสาระที่สอน

2.2.1.2 การถ่ายโอนความรู้แบบมืออาชีพ ครูถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้ชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ เข้าใจง่าย และสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

2.2.1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการ ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นำข้อค้นพบและผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ

2.2.1.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยครูสร้างนวัตกรรมหรือพัฒนาบทเรียนที่ทันสมัย

2.2.2 การจัดการผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Smart Learner) โดยครูมีบทบาท ดังนี้

2.2.2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน ครูส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2.2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าในตนเอง และเป็นแบบอย่างผู้นำทางวิชาการให้กับผู้เรียน

2.2.2.3 การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน เลือกใช้ และบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.3 การทำงานแบบมีส่วนร่วม (Smart Team work) โดยครูมีบทบาท ดังนี้

2.2.3.1 วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร และมอบหมายภารกิจงานและการรับผิดชอบตามความสามารถ

2.2.3.2 AAR แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลของการปฏิบัติงาน

2.3 S3 : Smart Classroom ห้องเรียนอัจฉริยะ

2.3.1 สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีองค์ประกอบดังนี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน สมาร์ทบอร์ด เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์ อินเทอร์เน็ต ระบบเครือข่ายไร้สาย เครื่องเสียง การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ บทเรียนสำเร็จรูป แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน(ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ, ห้องสมุด, ห้องคอมพิวเตอร์, ป้ายนิเทศ, มุมความรู้, สวนพฤกษศาสตร์, ฯลฯ)

2.3.2 การจัดการเรียนรู้ โดยเน้นกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังนี้ การบรรยาย กิจกรรมกลุ่มย่อย โครงงาน สร้างสรรค์นำเสนอนวัตกรรมการสืบค้น STEMศึกษา PBL(Problem-based Learning)การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน BBL (Brain-based Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน การเรียนรู้จากวิทยากรภายนอก และการศึกษาแหล่งเรียนรู้

2.4 S4 : Smart Community การร่วมมือที่ดีของชุมชน

ภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย ชุมชน ท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน ผู้รู้ในท้องถิ่น



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

หน่วยงานทางภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ สถาบันทาง  
ศาสนา องค์กรภาคประชาชน สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ผู้ปกครอง  
และคณะกรรมการสถานศึกษา

2.5 P1 : PLC (Professional Learning Community) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง  
วิชาชีพ เป็นชุมชนของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันทำงานบนพื้นฐาน ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร  
มีเป้าหมายร่วมกัน โดยทำงานกันเป็นทีม เพื่อร่วมกันค้นหาสาเหตุ ปัญหาการจัดการเรียนการสอน  
และพฤติกรรมของผู้เรียน โดยร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และร่วมกันคิดค้นหาแนวทางการ  
แก้ไขปัญหา จัดทำแนวทาง กำหนดการ และรูปแบบการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผนงาน นำมา  
แลกเปลี่ยน ทำซ้ำจนเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้

หลักการสำคัญสู่ความสำเร็จของ PLC คือ

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร
2. รวมกลุ่ม ระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูทั้งโรงเรียน
3. ร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้

วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ )

3.1 ด้าน Smart Administrator โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=4.18$ )

3.2 ด้าน Smart Instructor โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ )

3.3 ด้าน Smart Classroom โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ )

3.4 ด้าน Smart Community โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=3.83$ )

3.5 ด้าน Professional Learning Community (PLC) โดยภาพรวมมีความเหมาะสม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.20$ )

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลศึกษาริบทเกี่ยวกับงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 พบว่า ประกอบด้วยงาน 6 ด้าน ดังนี้ งานพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัด/ประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT) (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2550, น.30) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี 11 องค์ประกอบย่อย คือ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น 2. การวางแผนด้านวิชาการ 3. การเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4. การพัฒนาหนังสือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ 5. การวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6. การนิเทศการศึกษา 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 11. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว และองค์กรอื่นที่จัดการศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (4S1P MODEL) พบว่ามีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ

1. Smart Administrator ประกอบด้วยทักษะของผู้บริหาร ได้แก่ การมองภาพอนาคตสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การทำงานแบบมีส่วนร่วม การคิดนอกกรอบ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือบริหารงานวิชาการ และการสร้างแรงบันดาลใจ 2. Smart Instructor ประกอบด้วยทักษะของครู ได้แก่ การจัดการตนเอง การจัดการผู้เรียน และการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3. Smart Classroom ประกอบด้วย สื่อและแหล่งเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ 4. Smart Community ภาควิชาเครือข่าย 5. PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้สอดคล้องกับ เขษมสร โขงศรี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 41 ได้แก่ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ด้านการจัดการ  
งบประมาณ ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน ด้านความ พร้อมของอาคาร  
สถานที่ ด้านผู้บริหาร และด้านครูผู้สอน เบญจภรณ์ รัญระนา (2560) ได้ศึกษา องค์ประกอบ  
การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนครปฐม พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
2. ความเป็นครูมืออาชีพ
3. หลักสูตรสถานศึกษา
4. การนิเทศ  
ภายใน และ
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ห้าวหาญ  
(2559) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ผู้บริหาร 2. ครู 3. นักเรียน  
4. แหล่งเรียนรู้ 5. การบริหารจัดการ 6. เครือข่ายร่วมพัฒนา และ 7. การพัฒนาระบบสารสนเทศ

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
แม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมี  
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกองค์ประกอบพบว่าทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ใน  
ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้งาน  
วิชาการประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชริน สงค์ประเสริฐ (2561) ที่ได้ศึกษา  
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า  
ในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอีกหลายด้าน  
เพราะผู้นำในสถานศึกษาต้องกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องมี  
ความรู้ความสามารถในสิ่งเหล่านี้ และที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถนิเทศและพัฒนาครูอย่างเป็น  
ระบบและ ต่อเนื่อง และสุทธิดิล พุทธิรักษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริม  
ภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าผลการ  
ตรวจสอบความเหมาะสม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากโดยมีกลยุทธ์และกลวิธีที่  
สอดคล้องดังนี้ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับปรุงคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย  
กลวิธีที่ 2.1.1 เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนการสอน  
กลวิธีที่ 2.1.2 เร่งรัดพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ 6.1  
เพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย กลวิธีที่ 6.1.1 พัฒนาคุณภาพ  
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ กลวิธีที่ 6.1.2 ส่งเสริมระบบการใช้เทคโนโลยีเป็น  
เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กลยุทธ์ที่ 6.2 ยกย่องทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร

และครูผู้สอนประกอบด้วย กลวิธีที่ 6.2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรและครูผู้สอนกลวิธีที่ 6.2.2 สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและครูผู้สอนใช้เทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสัยวรรณ ปุริรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูค้อธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูค้อธานีเขต 4 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อมและด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน 2. กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดทำแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์และการตรวจสอบและประเมินผล 3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูค้อธานี เขต 4 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูค้อธานีเขต 1 และโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก (4S1P MODEL) ไปใช้ โดยเริ่มจากการทำ PLC ภายในสถานศึกษาของตนเอง ร่วมกันสนทนาระหว่างผู้บริหารกับคณะครูเพื่อทำความเข้าใจ วางแนวทางการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูต้องทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน
2. ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้โรงเรียนแม่เหล็กขับเคลื่อนไปได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนแม่เหล็กบอกถึงข้อดีของการยุบรวมโรงเรียน และให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองใช้รูปแบบ 4S1P MODEL
2. ควรมีการวิจัยต่อยอดจากผลการวิจัยเรื่องนี้โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ คู่มือ หรือแนวทางในการบริหารงานวิชาการโดยใช้รูปแบบ 4S1P MODEL เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำไปใช้ต่อไป





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมล ภู่งประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.
- กรเกล้า แก้วโชติ. (2544). *ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- กรรณิกา เจริญเทียนชัย. (2539). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติมา ปริดีลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- เกษมสร โข่งศรี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15 (น.131-145)*. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรรณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี. (2560). *สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ*. สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 12(2), 47-63.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.
- โชคชัย ยืนยง. (2561). *การสร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการ*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2561 จาก <http://1.179.134.197/TEPE/A23/subject01/content10/index.php>
- ไชยยศ เรื่องสุวรรณ. (2553). *Active Learning*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2561 จาก [www.drchaiyot.com](http://www.drchaiyot.com)
- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา: บทบาทของครูกับ Active*

- Learning. สืบค้น 22 มีนาคม 2560 จาก <http://www.pochanukul.com>
- ณิรดา เวชญาติักษณ์. (2559). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(61), 11-20.
- ดาวรุ่ง ชะระอ่ำ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2550). *การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า : ตอนอนาคตครูพันธุ์ C*. สืบค้น 4 มิถุนายน 2560 จาก <http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-51/Cteachers.pdf>
- ทศนา แคมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาวุฒิ วงศ์เป็นพันธุ์. (2557). *ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นวรรตน์ รามสุต และบังลิ่งก์ โรหิตเสถียร. (2559). *มอบนโยบายโครงการ "โรงเรียนดีใกล้บ้าน"*. สืบค้น 12 มีนาคม 2560 จาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=46539&Key=news\\_act](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=46539&Key=news_act)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2533). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์*. มหาสารคาม: อภิชชาติการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_ (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. *ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่*. สืบค้น 20 เมษายน 2561 จาก [www.wetoknows.blogspot.com](http://www.wetoknows.blogspot.com)
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี*. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2540). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- เบญจภรณ์ รัฎระนา. (2560). *องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(2), 97-107.
- ปภาวดี โพธิ์งาม. (2559). *แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. *วารสารการประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1*, 1(1), 229-242.
- ปரியพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

- (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2547). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พรณ กุลาสา. (2558). สภาพ ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พูลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจ้ดองค์การวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวง สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(2), 48-64.
- แพรวดาว สมองฝัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(4), 42-50.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรินติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2551). ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มียากาวะ ทาดาโอะ. (2550). เศรษฐมิติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: รุ่งแจ้ง.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- เยาวเรศ ภักดีจิตร. (2557). Active Learning กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ใน วันส่งเสริมวิชาการสู่ คุณภาพการเรียนการสอน.
- รัตนศักดิ์ มณีรัตน์. (2540). การบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตรต์. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่ง แก้วแดงและคณะ. (2538). กระบวนการบริหารการศึกษา: เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-4. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย ทักษิณ.
- วทัญญู ขลิบเงิน. (2555). คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใน

- ศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์*, 10(1), 66-80.
- วรัญญู เร่งรีบ. (2560). *ทักษะจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). *การบริหาร:หลักทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- วิไลวรรณ ปุริรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 14(65), 119-130.
- ศรีสุข วงศ์วิจิตร. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศิริกาญจน์ โกสมุภ. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเรือง และวรางคณา ทองนพคุณ. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่21ความท้าทายอนาคต* (เอกสารประกอบการอบรม).
- สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558). *PLC คืออะไร? สำคัญอย่างไร?* สืบค้น 10 มีนาคม 2561 จาก <https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc>
- สถาพร พฤษภูมิกุล. (2555). *คุณภาพผู้เรียน...เกิดจากกระบวนการเรียนรู้* QUALITY OF STUDENTS DERIVED FROM ACTIVE LEARNING PROCESS. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(2), 1-13.
- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาคั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560* (น.487-493). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สมชาย เทพแสง. (2547). *E-Leadership : ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล*. *วารสารวิชาการ*, 7(1), 55-62.
- สมประสงค์ ยมนา. (2553). *รูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรราชธานีเขต 3 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1-7.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2559). *แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2559 - 2563*. ม.ป.ท.: ม.ป.ท.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21 เอกสารประชุมวิชาการ "อภิวัดการเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยน ประเทศไทย"*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุทธิตล พุทธรักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(ฉบับพิเศษ), 225-232.
- สุเทพ เชาวลิต. (2549). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริม คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(1), 33-48.
- สุรงค์ ไคว้ตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุรียา หัวหาญ. (2559). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(3), 202-220.
- เสรี ชัดแย้ม. (2538). *แบบจำลอง*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- อภิชา พุ่มพวง. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสมัย วุฒิพรพงษ์. (2540). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยใน โรงเรียนอนุบาล ประจำจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อ่องจิต เมษยะประภาส. (2557). *E-Teacher*. สืบค้น 12 กรกฎาคม 2560 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/589309>

- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ: บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*.
- Bonwell. (1991). *Active Learning : Creating Excitement in the Classroom*. 1991 ASHE-ERIC Higher Education Reports. Office of Educational Research and Improvement, Washington, DC.
- Brophy, J. (1996). *Teaching Problem Students*. New York: The Gilford.
- Brown, W., & Moberg D. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Department of Education Training and Employment Queensland Government. (2557). *Quality of a Good Teacher*. Retrieved 4 June 2017  
<http://education.qld.gov.au/hr/recruitment/teaching/qualities-good-teacher.html>
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1996). *The principal ship*. New York: Macmillan.
- Good , C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill Book.
- Hord, S. M. (2003). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. (Southwest Educational Development Laboratory), Office of Educational Research and Improvement, Washington DC.
- Husen, T., & Postlethwaite, T. (Eds.),. (1994). *The international encyclopedia of education*. England: Permagon.
- Katz, R. L. (2005). Skills of an effective administrators. *Harvard Business Review*, 30, 45-61.
- Kauchak and Eggen. (1998). *Learning and Teaching : Research-Based Method*. New York: Allyn&Bacon.
- Keeves, J. P. (1988). *Education research, methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergaman Press.
- Lee, D. M. (2008). *Skills for Potential School Administrators: A Case Study of One Saskatchewan Urban School Division*. University of Saskatchewan, Saskatoon.
- Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). *Promoting Active Learning: Strategies or the College Classroom*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- National Institute of Education (NIE). (2009). *A teacher education model for the 21 st century (TE21)*. Singapore: NIE.
- Office of Teacher Education, NIE. (2557). *Attributes of a 21st Century Teaching*

*Professional: A Compass for 21st Century Teacher Education*. Retrieved 5 June 2017 [www.nie.edu.sg/office-teacher-education](http://www.nie.edu.sg/office-teacher-education)

Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1983). *Supervision Human Perspective*. New York: McGraw-Hill.

Smith, E. W. et al. (1961). *The education's encyclopedia*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Southwest Educational Development Laboratory. (1997). Professional learning communities: What Are They and Why Are They Important?. *Issues About Change*, 6(1), 1-4.

Teaching.org. (2557). *Top 10 Qualities of a Great Teacher*. Retrieved 12 June 2017 [teaching.org/resources/top-10-qualities-of-a-great-teacher](http://teaching.org/resources/top-10-qualities-of-a-great-teacher)

Wiles, Kimball, and Lovell, John T. (1975). *Supervision for Better Schools*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. 99.





ภาคผนวก



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
2. ผศ.ดร.ชัชฎุมิ สีชมภู อาจารย์คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
3. นายเทพมณูญ แก้วสักสิกรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์  
เขต 1
4. นางสาวละออ วันจิว ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์  
เขต 1
5. นางสาวเมย์ แอ้งจันทร์ หัวหน้าวิชาการโรงเรียนบ้านนายาง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์  
เขต 1



1636061823



ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอภิรดา บุญโยประการ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวอภิรดา บุญโยประการ ๐-๘๘๑๕-๒๗๖๗-๘



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓ จำนวน ๑ ชุด  
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอภิตา บุญโยประการ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทยกแก้ว กมลวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวอภิตา บุญโยประการ ๐-๘๘๑๕-๒๗๖๗-๘



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายเทพมัญญู แก้วกสิกรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. รางแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอภิรดา บุญโยประการ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวอภิรดา บุญโยประการ ๐-๘๘๑๕-๒๗๖๗-๘



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/๑๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวละออ วันจิ๋ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓ จำนวน ๑ ชุด  
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอภิรดา บุญโยประการ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวอภิรดา บุญโยประการ ๐-๘๘๑๕-๒๗๖๗-๘



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวเมย์ แอ้งจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓ จำนวน ๑ ชุด  
๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอภิรดา บุญโยประการ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวฤทธิ์ จันจัน)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวอภิรดา บุญโยประการ ๐-๘๘๑๕-๒๗๖๗-๘



ภาคผนวก ค  
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq: 36

## ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เกี่ยวกับบริบทด้านงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลความหมาย
		1	2	3	4	5			
1	งานพัฒนาหลักสูตร								
1.1	โรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2	โรงเรียนมีกระบวนการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรท้องถิ่นอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3	โรงเรียนมีระบบการกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตรอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินติดตามมาพัฒนาหรือปรับปรุงในงานพัฒนาหลักสูตรอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.	งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
2.1	กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2	กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนเป็นอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3	โรงเรียนมีวิธีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.	งานวัดและประเมินผล								
3.1	โรงเรียนมีระบบการวัดและประเมินผลอย่างไร	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3.2	โรงเรียนมีวิธีการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลอย่างไร	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3.3	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลอย่างไร	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปล ความหมาย
		1	2	3	4	5			
4	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี								
4.1	โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีอะไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2	โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างไร บ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3	โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอะไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.4	โรงเรียนมีการปรับปรุงสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างไร บ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้								
5.1	แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมีอะไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.2	โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใน โรงเรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3	โรงเรียนมีการใช้ประโยชน์จากแหล่ง เรียนรู้ในโรงเรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.4	แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีอะไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.5	โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใน ชุมชนอย่างไร	1	1	0	1	1	5	1	ใช้ได้
5.6	โรงเรียนมีการใช้ประโยชน์จากแหล่ง เรียนรู้ในชุมชนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	งานวิจัยและประกันคุณภาพ การศึกษา								
6.1	โรงเรียนมีการทำวิจัยในชั้นเรียน หรือไม่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.2	โรงเรียนมีกระบวนการในการทำ วิจัยในชั้นเรียนอย่างไร	1	1	0	1	1	4	1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลความหมาย
		1	2	3	4	5			
6	งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา								
6.3	โรงเรียนนำผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.4	โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำประกันคุณภาพการศึกษาอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



1696061823



ภาคผนวก ง  
หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq: 36

ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๒๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวอภิตา บุญโยประการ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว คมลวรเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวอภิตา บุญโยประการ เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ท่าน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูผู้สอน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายตามวันเวลาและสถานที่ที่ท่านสะดวกต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวอภิตา บุญโยประการ ๐-๘๘๑๕-๒๗๖๗-๘



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๑๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาป่าคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบ จำนวน ๓ ฉบับ

๒. รูปแบบการบริหารวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก (๔S๑P MODEL) จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นางสาวอภิรดา บุญโยประการ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต ๑” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอน ประเมินแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และเมื่อท่านดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์ส่งผลการประเมินกลับคืนมายังผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวอภิรดา บุญโยประการ ๐-๘๘๑๕-๒๗๖๗-๘



ภาคผนวก จ  
แบบสัมภาษณ์และสอบถามเพื่อการวิจัย



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

แนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนแม่เหล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์  
ประจำปีการศึกษา 2560

เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

นางสาวกิริดา บุญโยประการ ผู้วิจัย



วันที่สัมภาษณ์.....  
เวลาสัมภาษณ์.....  
สถานที่สัมภาษณ์.....  
ผู้ให้สัมภาษณ์.....

## คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ ของแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์
  - 1.1 ทราบเกี่ยวกับบริบทเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. แนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้
  - 2.1 ตอนที่ 1 บริบทเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
  - 2.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูวิชาการหรือครูผู้สอน ในโรงเรียนแม่เหล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน
4. นิยามศัพท์เฉพาะ
 

รูปแบบการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 6 งาน คือ

  1. งานพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรท้องถิ่น การกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวม
  2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศภายในโรงเรียน
  3. งานวัดและประเมินผล หมายถึง ระบบการวัดและประเมินผล งานทะเบียน การเทียบโอนผลการเรียน การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านชั้น และการออกหลักฐานแสดงผลการเรียน การศึกษา
  4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การสำรวจ ประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดหา พัฒนา ปรับปรุงที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ
  5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้
  6. งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง งานวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการและการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

โรงเรียนแม่เหล็ก หมายถึง โรงเรียนที่ถูกกำหนดจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี โดยให้นักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กมาเข้าเรียน ซึ่งได้ดำเนินการควรวรรวมโรงเรียนขนาดเล็กในปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แก่

โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง โรงเรียนอนุบาลไทยรัฐวิทยา 5 โรงเรียนชุมชนวัดบรมธาตุ โรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง โรงเรียนชุมชนบ้านแก่งๆ โรงเรียนบ้านวังแดง(สหจิตฯ) โรงเรียนบ้านแสนขัน โรงเรียนบ้านแหลมทองๆ โรงเรียนบ้านนายาง โรงเรียนวัดคลองนาพง โรงเรียนพิชัยดาบหัก 1 และโรงเรียนบ้านนาป่าคาย



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

## ประเด็นการสัมภาษณ์

### ตอนที่ 1 บริบทเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

1. งานพัฒนาหลักสูตร
  - 1.1 โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรอย่างไร
  - 1.2 โรงเรียนมีกระบวนการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรท้องถิ่นอย่างไร
  - 1.3 โรงเรียนมีระบบการกำกับติดตามงานพัฒนาหลักสูตรอย่างไร
  - 1.4 โรงเรียนมีวิธีการประเมินและมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงในงานพัฒนาหลักสูตรอย่างไร
2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 2.1 โรงเรียนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างไร
  - 2.2 โรงเรียนมีวิธีการกำหนดและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนอย่างไร
  - 2.3 โรงเรียนมีวิธีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างไร
3. งานวัดและประเมินผล
  - 3.1 โรงเรียนมีระบบและการวัดและประเมินผลวิธีการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลอย่างไร
  - 3.2 โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลอย่างไร
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
  - 4.1 โรงเรียนมีการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอะไรบ้าง
  - 4.2 โรงเรียนมีกระบวนการจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างไรบ้าง
  - 4.3 โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างไรบ้าง
  - 4.4 โรงเรียนมีการปรับปรุงสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างไรบ้าง
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
  - 5.1 โรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอะไรบ้าง
  - 5.2 โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนอะไรบ้าง
  - 5.3 โรงเรียนมีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและในชุมชนอย่างไร
  - 5.4 โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและในชุมชนอย่างไร
6. งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา
  - 6.1 โรงเรียนมีระบบและวิธีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร
  - 6.2 โรงเรียนมีกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร

6.3 โรงเรียนนำผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้  
ของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

6.4 โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างไร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับบริบทงานวิชาการของโรงเรียนแม่เหล็ก

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ  
โรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

\*\*\*\*\*

สำหรับครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารงาน  
วิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 แบ่งเป็น 2  
ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน  
แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (4S1P MODEL) ซึ่ง  
ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

S1 : Smart Administrator

S2 : Smart Instructor

S3 : Smart Classroom

S4 : Smart Community

P1 : PLC (Professional Learning Community)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาท องค์ประกอบ กิจกรรม  
การเรียนรู้ หน้าที่ บุคคล ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่าน  
โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในการบริหารวิชาการของโรงเรียน  
อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

4 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในการบริหารวิชาการของโรงเรียน  
อยู่ในระดับ “มาก”

3 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในการบริหารวิชาการของโรงเรียน  
อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

2 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในการบริหารวิชาการของโรงเรียน  
อยู่ในระดับ “น้อย”

1 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในการบริหารวิชาการของโรงเรียน  
อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

แบบประเมินความเหมาะสม

รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานศึกษาและสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ไม่เกิน 10 ปี ( ) 11 – 20 ปี

( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

5. โรงเรียนของท่านอยู่ในพื้นที่อำเภอ

( ) อำเภอเมือง ( ) อำเภอลับแล

( ) อำเภอตรอน ( ) อำเภอพิชัย

( ) อำเภอทองแสนขัน



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน  
แม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 (4S1P MODEL)

S1 : Smart Administrator	ทักษะ	บทบาทของผู้บริหาร	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
	1. การมองภาพอนาคตเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	1.1 สร้างวิสัยทัศน์ภาพอนาคตขององค์กร					
		1.2 กำหนดทิศทางและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร					
		1.3 การออกแบบ road map สู่อการปฏิบัติ					
	2. การบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.1 จัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ					
		2.2 พัฒนาบุคลากรงานวิชาการให้เข้มแข็ง					
		2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปธรรมผลงานความเป็นเลิศทางวิชาการ					
	3. การทำงานแบบมีส่วนร่วม	3.1 การสร้างเสริมสมรรถนะทางวิชาการและทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งให้กับบุคลากร					
		3.2 สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิชาการ					
	4. การคิดนอกกรอบ	4.1 คิดเชิงสร้างสรรค์ให้ทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ					
		4.2 คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการรูปแบบใหม่และแตกต่าง					

S1 : Smart Administrator	ทักษะ	บทบาทของผู้บริหาร	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
	5. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือบริหารงานวิชาการ	5.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการ					
		5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ					
	6. การสร้างแรงบันดาลใจ	6.1 เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ					
		6.2 กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง					
S2 : Smart Instructor	ทักษะ	บทบาทของครู	ความเหมาะสม				
	1. การจัดการตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Smart Instructor)	1.1 ความรอบรู้ในเนื้อหา					
		1.1.1 สืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาการจัดการเรียนรู้แบบมืออาชีพ					
		1.1.2 รอบรู้ แม่นยำ และเท่าทันเหตุการณ์ในเนื้อหาสาระที่สอน					
		1.2 การถ่ายโอนความรู้แบบมืออาชีพ					
		1.2.1 ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้ชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ เข้าใจง่าย					
		1.2.2 สอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv: 13062562 13:08:39 / seq: 36

S2 : Smart Instructor	ทักษะ	บทบาทของครู	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
	1. การจัดการตนเองสู่ความเป็นครूमืออาชีพ (Smart Instructor)	1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิชาการ 1.3.1 ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
		1.3.2 นำข้อค้นพบและผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ					
		1.4 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 1.4.1 สร้างนวัตกรรมหรือพัฒนาบทเรียนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
	2. การจัดการผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Smart Learner)	2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.1.1 ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา					
		2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ 2.2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าในตนเอง					
		2.2.2 เป็นแบบอย่างผู้นำทางวิชาการให้กับผู้เรียน					
		2.3 การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน 2.3.1 เลือกใช้ และบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

S2 : Smart Instructor	ทักษะ	บทบาทของครู	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
	3. การทำงานแบบมีส่วนร่วม (Smart Team work)	3.1 วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร และมอบหมายภารกิจงานและการรับผิดชอบตามความสามารถ					
		3.2 การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลของการปฏิบัติงาน					
S3: Smart Classroom	1. สื่อและแหล่งเรียนรู้	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
		1.1 เครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน					
		1.2 สมาร์ทบอร์ด					
		1.3 เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์					
		1.4 อินเทอร์เน็ต					
		1.5 ระบบเครือข่ายไร้สาย					
		1.6 เครื่องเสียง					
		1.7 การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					
		1.8 บทเรียนสำเร็จรูป					
		1.9 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน					
		1.10 แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ป้ายนิเทศ มุมความรู้ สวนพฤกษศาสตร์ ฯลฯ)					



1696061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

P1 : PLC (Professional Learning Community) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	หลักการสำคัญ สู่ความสำเร็จของ PLC คือ	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร					
	2. รวมกลุ่ม ระดมความคิดระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูทั้งโรงเรียน					
	3. ร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุ และกำหนด แนวทางการแก้ไขปัญหา					
	4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านเทคนิคการ จัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการ จัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ฉ

รายชื่อผู้ร่วมสัมภาษณ์



## รายชื่อผู้ร่วมสัมภาษณ์

1. นายพิทักษ์ สนประเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบรมธาตุ
2. นายเทพมัญญ์ แก้วกสิกรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง
3. นางอัญชลี เมืองก้อน หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนชุมชนเมืองปากฝาง
4. นางศรีเรือน ยิ้มศรีเจริญกิจ หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนอนุบาลไทยรัฐวิทยา 5
5. นางวิราธร แทนเทือก หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนบ้านวังแดง(สหจิตวิทยาการ)
6. นางสมพิศ แซ่มซ้อย หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนบ้านแสนขัน
7. นางกนิษฐา ท่ากระเบา หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนพิชัยดาบหัก 1
8. นางนุชรี ไทยกล้า ครูโรงเรียนวัดคลองนาพง
9. ครูโรงเรียนบ้านนาป่าคาย
10. ครูโรงเรียนชุมชนบ้านแก่ง(ไกรสรพงษ์สงเคราะห์)
11. ครูโรงเรียนบ้านแหลมทอง(ราษฎร์สามัคคี)
12. ครูโรงเรียนบ้านนาายาง



1636061823



ภาคผนวก ข  
ภาพการสนทนากลุ่ม

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 สทนากลุ่ม (Focus group discussion)  
พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1  
วันที่ 9 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561  
ณ ห้องประชุมเพชรพนมมาศ โรงเรียนเทศบาลศรีพนมมาศพิทยากร



169601823

URU iThesis 58551140104 thesis / rev: 13062562 13:08:39 / seq: 36

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม  
 พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1  
 วันที่ 9 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561  
 ณ ห้องประชุมเพชรพนมมาศ โรงเรียนเทศบาลศรีพนมมาศพิทยากร

1. นายสมเดี้ยว เกตุอินทร์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์
2. นางสาวละออ วันจิ๋ว ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
3. นายพิทักษ์ สนประเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบรมธาตุ  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
4. นายเทพมัญญ์ แก้วกลสิกรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชุมชนหัวดง  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
5. นางกนิษฐา ท่ากระบือ หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนพิชัยดาบหัก 1  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
6. นางศรีเรือน ยัมศรีเจริญกิจ หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนอนุบาลไทยรัฐวิทยา 5  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
7. นางเพ็ชชรี อันทองทิม หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนเทศบาลศรีพนมมาศพิทยากร  
 สังกัดเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวอภिरดา บุญโยประการ  
วัน เดือน ปี เกิด 4 ตุลาคม 2533  
สถานที่เกิด จังหวัดอุตรดิตถ์  
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์  
ที่อยู่ปัจจุบัน 125 หมู่ 10 ตำบลฝายหลวง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ 53130  
ผลงานตีพิมพ์ รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่เหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1



1636061823

URU :Thesis 58551140104 thesis / recv : 13062562 13:08:39 / seq : 36