

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Private secondary school management innovation according to the concept of
quality from within



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Management
Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน
โดย	น.ส.ร้สวดี ควทรทงธรรม
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร.สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... คณะบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร.สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

ร้สวดี ควรรทงธรรม : นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน. (Private secondary school management innovation according to the concept of quality from within) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ศ. ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, อ.ที่ปรึกษาร่วม : อ. ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน 3) พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ กลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 222 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 222 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่างๆ จำนวน 11 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินกรอบความคิด แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูประกอบด้วย การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและการพัฒนาออกสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล กรอบแนวคิดคุณภาพจากภายใน ประกอบไปด้วย การรับรู้สิ่งแวดลอมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดลอมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตนและการยึดมั่นในภาระหน้าที่ การสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การระบุปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรม 2) ความต้องการจำเป็นพบว่าการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ในส่วนของการพัฒนาออกสภาพแวดล้อมการทำงาน ในรูปแบบของการฝึกอบรมออนไลน์นั้นมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ในขณะที่การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียนนั้น การวัดและประเมินผลมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด 3) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ประกอบด้วย 2 นวัตกรรม คือ (1) “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” เพื่อผลลัพธ์การยกระดับคุณภาพจากภายในของครูที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดลอมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตนและการยึดมั่นในภาระหน้าที่ และ (2) “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” เพื่อผลลัพธ์การยกระดับคุณภาพจากภายในของนักเรียนที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดลอมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์และความเชื่อในความสามารถของตน

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5884219127 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORD: SCHOOL MANAGEMENT, TEACHER DEVELOPMENT, STUDENT DEVELOPMENT, QUALITY FROM WITHIN,
PRIVATE SCHOOL

Rasavadi Kuonsongtham : Private secondary school management innovation according to the concept of quality from within. Advisor: Prof. PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D. Co-advisor: Suebsakul Narintarangkul Na Ayudhaya, Ph.D.

This research aimed to 1) study the framework of school management, the concept of quality from within and discover an innovative method 2) explore the current desirable state for private secondary school based on concept of quality from within 3) develop innovations in private secondary school based on the concept of quality from within. The study applied a multiphase mixed method research. The sample group for quantitative data comprised of 222 private secondary schools under the office of the private education commission (OPEC). Key informants included 222 school administrators or coordinators. The sample group of qualitative data comprised of 11 experts from different educational fields. The research instruments included an evaluation form of the conceptual framework, a questionnaire, an interview form and an evaluation form to assess the feasibility and appropriateness of innovation. The quantitative data were analyzed by frequency, percentage, standard deviation, PNI modification and analytic induction whilst the qualitative data were analyzed by content analysis.

The research results show the following findings. 1) the framework of school management consists of management of human resource for teacher development and management of academic for student development. The management of human resource for teacher development consists of on-the-job and off-the-job training whilst management of academic for student development consists of the development of curriculum, teaching and learning, assessment and evaluation. The framework of quality from within consists of environment, behavior, competencies, beliefs, identity and mission. The framework for innovation method consists of define, discover and develop 2) the current state of private secondary school management has been implemented that the priority needs of academic management in private school based on the concept of quality from within found that in management of human resources for teacher development, the highest index was teacher off-the-job training in terms of online training. In management of academic for student development, the highest index was student's assessment and evaluation. 3) Private secondary school management innovation according to the concept of quality from within comprised of 2 innovations (1) "double-loop development of quality from within for teacher via online training" in order to develop the 5 highest index of quality from within in teachers which consists of behavior, competencies, beliefs, identity and mission and (2) "double-loop development of quality from within for student via assessment and evaluation" in order to develop the 4 highest index of quality from within in students which consists of behavior, competencies, beliefs and identity.

Field of Study: Educational Management

Academic Year: 2019

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน” สำเร็จได้จากคำแนะนำและคำปรึกษาจาก ศาสตราจารย์ ดร.พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม จึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย และอาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ กรรมการ รวมถึง กรรมการภายนอก รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อันมีค่าตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่าง ๆ ที่ช่วยชี้แนะทั้งทางด้านทฤษฎีและทางปฏิบัติ จนผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินกรอบแนวคิด ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมและการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบุพการีผู้มีพระคุณ รวมถึงกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน รวมทั้งเป็นแรงใจสำคัญตลอดระยะเวลาการศึกษา ทำให้การศึกษาในครั้งนี้ ลุล่วงและสำเร็จไปได้ด้วยดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รัสวดี ควทรทงธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.4 นิยามศัพท์	6
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	10
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน.....	12
2.2 แนวคิดคุณภาพจากภายใน	48
2.3 การพัฒนานวัตกรรม.....	58
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66

3.1 ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการ สร้างนวัตกรรม	66
3.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน.....	67
3.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4.1 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้าง นวัตกรรม	81
4.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน.....	85
4.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	110
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	155
5.1 สรุปผลการวิจัย	155
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	169
5.3 ข้อเสนอแนะ	175
บรรณานุกรม	178
ภาคผนวก.....	192
ประวัติผู้เขียน	258

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 2.1 ตารางสังเคราะห์การบริหารโรงเรียน.....	15
ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู.....	26
ตาราง 2.3 ตารางสังเคราะห์การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน	40
ตาราง 3.1 จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างฯ ฉบับที่ 1	74
ตาราง 3.2 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย วิธีดำเนินการและผลลัพธ์.....	77
ตาราง 4.1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจาก ภายในและการสร้างนวัตกรรม	83
ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปี การศึกษา 2562.....	85
ตาราง 4.3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=222).....	85
ตาราง 4.4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน ในภาพรวม.....	86
ตาราง 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณภาพจากภายใน จากการวิเคราะห์ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู	87
ตาราง 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณภาพจากภายใน จากการวิเคราะห์ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน	92
ตาราง 4.7 ลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู.....	97
ตาราง 4.8 ลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน	102
ตาราง 4.9 วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อระบุปัญหาที่สำคัญของการบริหารโรงเรียน	105

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อการพัฒนา (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1).....112

ตาราง 4.11 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 1.....124



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
แผนภาพที่ 2.1 แนวคิดคุณภาพจากภายใน (Quality from within)	56
แผนภาพที่ 2.2 แนวคิดการสร้างนวัตกรรม BMGI 4D innovation method (2016).....	61
แผนภาพที่ 3.1 ผังโครงสร้างแบบสอบถาม.....	71
แผนภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยฉบับสมบูรณ์	84
แผนภาพที่ 4.2 (ร่าง) นวัตกรรมจัดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน.....	114
แผนภาพที่ 4.3 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ ..	115
แผนภาพที่ 4.4 (ร่าง) การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครู ด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ	116
แผนภาพที่ 4.5 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียน ด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ	116
แผนภาพที่ 4.6 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียน ด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ.....	117
แผนภาพที่ 4.7 (ร่าง) นวัตกรรมจัดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน.....	142
แผนภาพที่ 4.8 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบ ด้วยระบบออนไลน์.....	143
แผนภาพที่ 4.9 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบ ด้วยระบบออนไลน์.....	144
แผนภาพที่ 4.10 (ร่าง) ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการวัดและประเมินผล.....	145

แผนภาพที่ 4.11 (ร่าง) การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ
ด้วยการวัดและประเมินผล146

แผนภาพที่ 5.1 นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน..158

แผนภาพที่ 5.2 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์
.....158

แผนภาพที่ 5.3 การพัฒนานวัตกรรมคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์.....159

แผนภาพที่ 5.4 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการวัด
และประเมินผล160

แผนภาพที่ 5.5 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการ
วัดและประเมินผล161

แผนภาพที่ 5.6 สรุปนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์168

แผนภาพที่ 5.7 สรุปนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการวัดและ
ประเมินผล169



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

จากวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่มีความต้องการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ ไปสู่กลุ่มประเทศมีรายได้สูงโดยการขับเคลื่อนนวัตกรรม “Thailand 4.0” ซึ่งจำเป็นที่จะต้องหาเครื่องมือหรือวิธีการชุดใหม่ที่จะสร้างความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนให้กับประเทศในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคม จึงมีบทบาทสำคัญที่ต้องดำเนินการและค้นหานวัตกรรมทางการบริหารเพื่อพัฒนาแนวคิดและวิธีการสู่ผลลัพธ์ทางการศึกษารูปแบบใหม่คือการศึกษา 4.0 ซึ่งเน้นการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้มาบูรณาการสร้างสรรค์และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการฝึกให้นักเรียนขยายองค์ความรู้และการให้วงจรสะท้อนกลับจากการสร้างนวัตกรรมเชิงบวก เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมและมีคุณลักษณะสอดคล้องต่อการพัฒนาประเทศ โดยคุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถทางด้านสติปัญญา (cognitive competencies) ประกอบไปด้วย ความรู้จริงในทางวิชาการ (academic mastery) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (critical thinking) และความคิดสร้างสรรค์ (creative) 2) ความสามารถทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal competencies) ประกอบไปด้วย ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ และความตระหนักรู้ 3) ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตนเอง (intrapersonal competencies) ประกอบไปด้วย การรู้จักมุ่งหมายของตนเอง การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ การมีแรงจูงใจภายในตนเอง และการมีความเพียรพยายาม (Soland 2013)

แต่ผลการพัฒนาการศึกษาของไทยที่ผ่านมาจากการวิเคราะห์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่าคุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ทบทวนเป้าหมายและคุณภาพของกระบวนการจัดการศึกษา (สุคนธ์ สิ้นธพานนท์, 2558) โดยแผนปฏิรูปการศึกษาได้เน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับวิชาชีพครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า และมีระบบการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรมนำความรู้ (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาและเพื่อพัฒนาองค์กรทางด้านโครงสร้างและวิธีการ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนนั้นคือการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าปัญหาหลายประการ อาทิเช่น ลักษณะการทำงานแบบบนลงล่าง (top-down approach) ทำให้ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาครูที่ผ่านมายังไม่ได้คำนึงถึงการเติบโตหรือคุณค่าภายในของครูเท่าที่ควร (Korthagen, Kim & Greene, 2013) ในขณะที่นักเรียนก็ถูกละเลยในด้านการพัฒนาจากภายใน ทำให้เกิดปัญหาทางการศึกษา เช่น ปัญหาการลาออกจากโรงเรียนกลางคัน ลักษณะนิสัยผัดวันประกันพรุ่ง การไม่เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งส่งผลไปถึงวิธีการทำงานที่ต่ำกว่าศักยภาพ รวมไปถึงปัญหาการทำงานในอนาคต สาเหตุเนื่องจากการไม่ค้นพบตัวเองขาดทักษะพื้นฐาน และไม่มีเป้าหมายในอนาคต จึงนำไปสู่การสมัครงานแบบไร้เป้าหมาย อีกทั้งยังไม่มีความเข้าใจความต้องการ ความชอบและความถนัดของตน ซึ่งส่งผลให้ได้งานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ทำให้พลาดโอกาสในการเติบโตทางด้านหน้าที่การงานจึงไม่สามารถนำไปสู่การสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศในอนาคต

นักเรียนที่ขาดแรงจูงใจนั้นมีความพึงพอใจที่จะทำงานที่ต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง แสดงพฤติกรรมที่ไม่ใส่ใจและตัดพ้อถึงความไม่ต้องการที่จะทำงาน แต่ถ้าหากนักเรียนที่ขาดแรงจูงใจยอมปฏิบัติตามที่ครูได้มอบหมายก็จะเอาใจใส่ต่องานที่ทำเพียงแค่อะไรก็ได้และใช้ความพยายามเพียงแค่นั้น เมื่อพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นก็จะยอมแพ้ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียน (Madan, 1972) เมื่อขาดแรงจูงใจในการเรียนก็จะทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาการผัดวันประกันพรุ่งซึ่งก่อตัวขึ้นตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับมหาวิทยาลัย ทำให้นักเรียนพัฒนาอุปนิสัยการส่งงานล่าช้าหรือเลือกที่จะทำงานในวินาทีสุดท้าย (Al-Attayah 2010)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่านักเรียนออกกลางคัน ประจำปีการศึกษา 2554 มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น เมื่อเทียบกับการสำรวจข้อมูลสถานะการศึกษาไทยในเวทีโลก ปี พ.ศ.2555 พบว่าเด็กนักเรียนที่เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เหลืออยู่ร้อยละ 81.1 โดยมีจำนวนนักเรียนหายไปจากระบบถึงร้อยละ 18.9 และสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพียงร้อยละ 54.70 โดยมีจำนวนนักเรียนหายไปจากระบบถึงร้อยละ 42.30 ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่นักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน (สมพงษ์ จิตระดับ มติชน, 2556) และผลงานวิจัยในปี 2559 ยังพบว่าเด็ก

ปริญญาตรีจบใหม่ตงงานเกือบ 1.8 แสนคน (มติชนออนไลน์, 2560) ซึ่งจากการสำรวจของ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) พบว่าบัณฑิตที่จบมาได้งานทำน้อยเพราะ นักศึกษาก่อนเป็นบัณฑิตไม่ค้นพบตนเอง ขาดทักษะพื้นฐาน และไม่มีเป้าหมายในอนาคต จึงนำไปสู่ การสมัครงานแบบไร้เป้าหมาย อีกทั้งบัณฑิตที่จบใหม่นั้นยังไม่เข้าใจความต้องการ ความชอบและ ความถนัดของตน ส่งผลให้ได้ทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ทำให้พลาดโอกาสในการการเติบโต ทางด้านหน้าที่การงาน

ครูถือว่ามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในหลากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้าน วิชาการความรู้และด้านความคิดทัศนคติไปจนถึงวิถีการใช้ชีวิต บทบาทและความสำคัญของครูที่ นอกเหนือจากเรื่องวิชาการ คือเรื่องของการเสริมสร้างคุณลักษณะต่างๆของผู้เรียนในแง่ความฉลาด ในการใช้ชีวิตในสังคมและการเรียนรู้อารมณ์ของตนเองเพื่อที่จะรู้จัก เข้าใจตัวเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างสันติ ครูจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปลูกฝัง อบรมในแง่ของคุณธรรม จริยธรรม การ อยู่ร่วมกับผู้อื่นและการจัดการด้านอารมณ์ (Noddings, 1992) การจะผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพได้นั้น จึงต้องเริ่มจากครู โดย Marzano ทำการศึกษาและพบว่านักเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ การสอนของครู (Marzano 2000) แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมานั้นเกิดจากรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ ตรงตามความต้องการของครู ระยะเวลาการพัฒนาสั้น ทำให้การเรียนรู้ไม่ต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน เนื้อหาการพัฒนาไม่เหมาะสม เน้นหลักการและทฤษฎีมากจนครูไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (อมรรวิษฐ์ นาคทรพรพ, 2546)

นอกจากนี้รายงานผลการศึกษาศาสนาภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูยังพบว่าครูขาด แรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการ เรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการทำงานแบบบนลงล่าง (top-down approach) ทำให้ครูไม่รู้สึกรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางวิชาชีพ เป้าหมายต่างๆของ โรงเรียนถูกกำหนดโดยปราศจากคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากครู (Korthagen, 2007) การทำงาน ในลักษณะดังกล่าวสร้างความกดดันจากภายนอกตัวครู อีกทั้งยังเกิดเป็นนวัตกรรมที่ไม่ได้เกิดจาก ความเห็นหรือความต้องการของครู ผลลัพธ์ที่ได้คือครูมีปฏิกริยาต่อต้าน (fight) หลีกหนีจากความ กดดันภายนอก (flight) และเกิดความเครียด (freeze) นำไปสู่ความไม่ร่วมมือกันทางความคิดและ การกระทำของนักการศึกษาและครู นอกจากนี้การดำเนินการต่างๆในโรงเรียน ยังสนใจเพียงปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ซึ่งรูปแบบดังกล่าวไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาได้

จากปัญหาข้างต้นพบว่าทั้งครูและนักเรียนถูกละเลยในแง่ของความคิด (thinking) ความรู้สึก (feeling) และความต้องการ (wanting) และละเลยความสนใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ ความเชื่อและความต้องการภายใน การบริหารโรงเรียนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อผลที่ได้จะเป็นการตอบโจทย์และการแก้ไขความต้องการที่ตรงต่อสถานการณ์ แนวคิดคุณภาพจากภายในให้ความสนใจและศึกษาความสามารถในเบื้องต้นของมนุษย์ที่เรียกว่า แก่นคุณภาพ (core qualities) การตระหนักและให้ความสำคัญกับแก่นคุณภาพ ไม่เพียงแต่จะพัฒนาครูและกลุ่มครูด้วยกันเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนานักเรียนและโรงเรียนในองค์กรรวม เนื่องจากเป็นทางเลือกใหม่ในการแก้ไขปัญหาทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการเรียน ครูที่สามารถรับรู้ถึงแก่นคุณภาพจะมีความสามารถในการเติมเต็มความต้องการพื้นฐาน ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมทางการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักเรียนจะมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป้าหมาย รวมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการต่างๆ สามารถสร้างกรอบและวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่แสดงออกผ่านทางความเชื่อภายใน ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวจะทำให้สามารถเลือกสรรสิ่งที่เหมาะสม วิธีการที่ยืดหยุ่นและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวครูและนักเรียน ผ่านการรับรู้ถึงคุณค่า ความเข้มแข็งและคุณภาพในเบื้องต้น

แนวคิดคุณภาพจากภายใน (quality from within) จึงเป็นแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาครูและนักเรียนเพื่อผลลัพธ์ในการพัฒนาประเทศ มีลักษณะเป็นรูปแบบและวิธีการใหม่ในการพัฒนาครูและนักเรียนไปพร้อมกัน นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึง การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครู ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (On the job training) และการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training) และการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียนซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เหล่านี้ควบคู่กันไปกับแนวคิดคุณภาพจากภายในเพื่อการพัฒนาแบบองค์รวม การพัฒนาครูและนักเรียนซึ่งมีหลักการว่าการพัฒนาที่แท้จริงนั้นจะต้องเป็นการพัฒนาจากภายในบุคคลโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับหรือการเรียนรู้หลายชั้น ได้แก่ 1) การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ 2) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย 3) สมรรถนะที่แท้จริง 4) มุมมองภายใต้สถานการณ์ 5) ความเชื่อในความสามารถของตน และ 6) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดความเชื่อ ค้นพบแรงจูงใจรวมทั้งความต้องการจากภายใน เมื่อการทำงานและการเรียนถูกขับเคลื่อนโดยแนวคิดดังกล่าวก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่มีสิ้นสุด โดยครูจะดำเนินการสอนผ่านทางอำนาจการตัดสินใจของตนเองและนักเรียนจะเรียนรู้โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวสนับสนุน

แนวคิดดังกล่าวตระหนักถึงความสำคัญภายในของครูและนักเรียน โดยเกิดจากการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection) ผ่านการเรียนรู้หลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมรูปแบบใหม่ในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากการเรียนการสอนเป็นเรื่องคุณค่าภายในของครูและนักเรียน นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน หันมาพัฒนาเรื่องตัวตน ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แรงจูงใจ แทนการสนใจเรื่องภายนอกซึ่งล้วนนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่ส่งผลดีต่อทั้งครูและนักเรียน การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษานั้น จึงต้องให้ครูและนักเรียนมีอำนาจตัดสินใจเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน สามารถวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายที่ส่งผ่านจากแรงบันดาลใจภายใน ซึ่งการบริหารโรงเรียนที่ผ่านมา คำนึงถึงกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับจากภายนอกหรือเกณฑ์การให้คะแนน ทำให้ทั้งครูและนักเรียนสนใจเพียงผลลัพธ์เชิงตัวเลข โดยละเลยที่มาและกระบวนการเรียนการสอนรวมถึงเป้าหมายภายในบุคคลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในของครูและนักเรียน จึงเป็นแนวคิดที่จะนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆทางการศึกษา โดยการมุ่งเน้นและให้ความสนใจต่อความรู้สึกนึกคิด ความต้องการภายในของครูและนักเรียนผนวกกับความร่วมมือกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนรูปแบบใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่นวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาโรงเรียนในองค์รวม เพื่อผลลัพธ์ในการพัฒนาประเทศโดยการสร้างคุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ข้อ 3 คือความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตนเองที่ประกอบไปด้วย การรู้จักมุ่งหมายของตนเอง การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ การมีแรงจูงใจภายในตนเอง และการมีความเพียรพยายาม

งานวิจัยนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้พัฒนาครูและนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 ซึ่งชมรมจิตแพทย์เด็กและวัยรุ่นแห่งประเทศไทย (2556) กล่าวว่า เป็นช่วงวัยที่สำคัญในการเปลี่ยนผ่านและการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป็นการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาในอนาคต อีกทั้งนักเรียนในระดับนี้มีความสามารถที่จะเข้าใจและวิเคราะห์ตนเองเพื่อเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพจากภายในได้ นอกจากนี้ยังไม่พบงานวิจัยในประเทศไทยที่นำแนวคิดคุณภาพจากภายในเพื่อมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามความสำคัญและความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้น

1.2 คำถามการวิจัย

1. กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรมเป็นอย่างไร
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในเป็นอย่างไร
3. นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม
2. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน
3. พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

1.4 นิยามศัพท์

การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการ ด้านการพัฒนานักเรียน

การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู หมายถึง การวางแผน การดำเนินการและการประเมินผล พัฒนาครูทั้งระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training) และนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training)

การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาโดยการชี้แนะ (coaching) การมีพี่เลี้ยง (mentoring) และการสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection)

พัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) การฝึกอบรมออนไลน์ (online training) และการศึกษาดูงาน (school visits)

การชี้แนะ (coaching) หมายถึง วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยไม่ใช้การสอน แต่เป็นการแนะนำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตน ใช้วิธีการแบบตัวต่อตัวระหว่างครูผู้เป็นโค้ชและครูผู้ถูกโค้ช

การมีพี่เลี้ยง (mentoring) หมายถึง วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยการสอน การให้ความช่วยเหลือและใช้วิธีการแลกเปลี่ยนระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกว่ากับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) หมายถึง การคิดทบทวนและประเมินตนเอง เพื่อค้นหา ทำความเข้าใจ จนเกิดเป็นทฤษฎีส่วนบุคคล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาตนเอง

การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้โดยไม่ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

การฝึกอบรมออนไลน์ (online training) หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยปราศจากข้อจำกัดเรื่องสถานที่และเวลา

การศึกษาดูงาน (school visits) หมายถึง การเยี่ยมชมโรงเรียนเพื่อให้เกิดแนวทางการเรียนรู้จากทฤษฎีที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของการปฏิบัติ

การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์การเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินผลการเรียนและนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คุณภาพภายใน หมายถึง ความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection approach) ผ่านการเรียนรู้พหุระดับหรือหลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) 6 ลำดับชั้น ได้แก่ การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่

การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ หมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกที่ครูและนักเรียนต้องรับมือ ได้แก่ บริบทห้องเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน รายวิชาและความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย หมายถึง การกระทำของครูและนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ทำลายความสามารถ

สมรรถนะที่แท้จริง หมายถึง ความสามารถที่แท้จริงของครูและนักเรียนภายใต้สภาพแวดล้อมที่ทำลายความสามารถ

มุมมองภายใต้สถานการณ์ หมายถึง มุมมองความเชื่อของครูและนักเรียนเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆที่ส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ทำลายความสามารถ

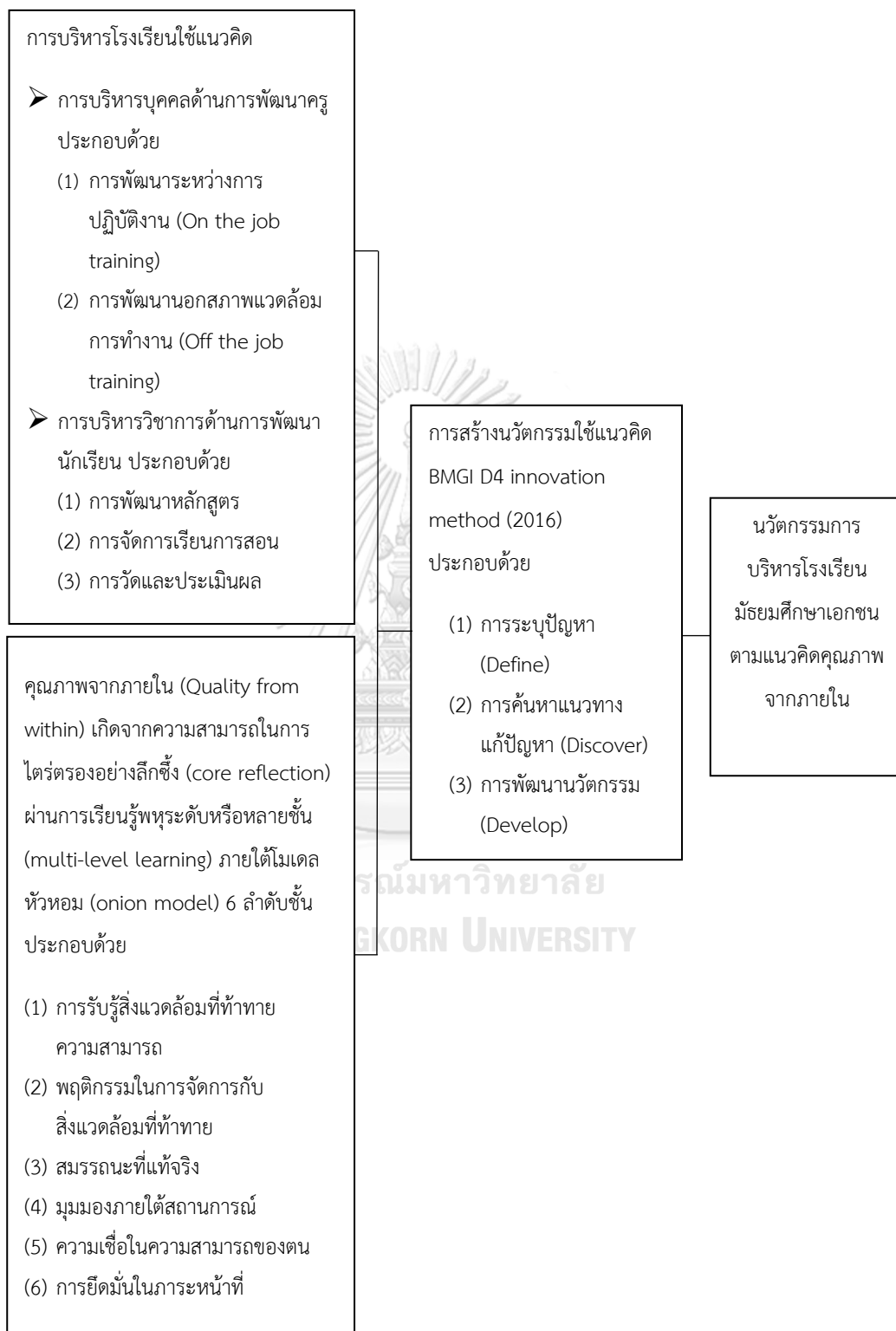
ความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและความเชื่อมั่นในศักยภาพเบื้องต้นเกี่ยวกับความสามารถของครูและนักเรียนในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ทำลายความสามารถ

การยึดมั่นในภาระหน้าที่ หมายถึง การมีแรงบันดาลใจ การสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่องานและชีวิต

โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยม ประเภทสามัญปกติ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานหรือรูปแบบใหม่ในการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการระบุปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา จนนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร กล่าวคือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล เป็นการศึกษามุมมองของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีผลต่อการพัฒนาครูและนักเรียน เนื่องจากผู้บริหารมีภารกิจหลักในการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมนี้ จึงจำเป็นต้องมีการสอบถามความรู้ ความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อแนวคิดการพัฒนาครูและนักเรียนให้เกิดคุณภาพจากภายใน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ กล่าวคือ ในงานวิจัยนี้ศึกษาการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล คุณภาพจากภายใน ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection approach) ผ่านการเรียนรู้หลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) 6 ลำดับชั้น ประกอบไปด้วย การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน การยึดมั่นในภาระหน้าที่

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูได้รับการพัฒนาให้เกิดคุณภาพจากภายใน มีความเข้าใจตนเอง สามารถตัดสินใจดำเนินการต่างๆ จนนำไปสู่ประสิทธิภาพการเรียนการสอนที่ดีขึ้น
2. นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพจากภายใน มีความเข้าใจตนเอง มีเป้าหมายและแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีในแง่การศึกษา การทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคต
3. ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียนให้เกิดคุณภาพจากภายใน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ
4. ประชากรในอนาคตจะมีคุณภาพจากภายใน มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย “นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน” ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

2.1 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

2.1.1 การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู

2.1.2 การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

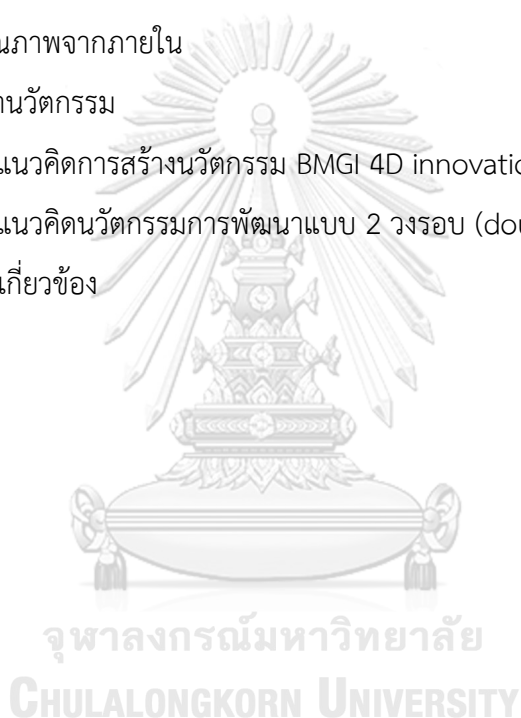
2.2 แนวคิดคุณภาพจากภายใน

2.3 การพัฒนานวัตกรรม

2.3.1 แนวคิดการสร้างนวัตกรรม BMGI 4D innovation method (2016)

2.3.2 แนวคิดนวัตกรรมการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



2.1 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดีก็จะทำให้กระทบต่องานส่วนอื่นๆ นักบริหารที่ดีจึงต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานจึงต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ จนประสบความสำเร็จ

สุรพล พุฒคำ (2544) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นลักษณะการบริหารที่โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและมีอิสระตัดสินใจในการบริหารจัดการทั้งด้านหลักสูตร การงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ด้วยระบบการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการโรงเรียน เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ศิรินทิพย์ อิติพงษ์วิเศษ (2559) การบริหารโรงเรียน หมายถึง การร่วมกันทำงานภายใต้ภารกิจหลักของผู้บริหาร โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เทคนิควิธี ด้วยกระบวนการบริหารที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยนี้สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การทำงานภายใต้ความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน มีเป้าหมายในการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

อุทัย บุญประเสริฐ (2540) ได้จำแนกขอบข่ายงานการบริหารโรงเรียนออกเป็น 1) งานด้านหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารบุคลากรทางการสอน 3) งานบริหารนักเรียน 4) งานด้านอาคารสถานที่ 5) งานด้านงบประมาณและธุรการ และ 6) งานสัมพันธ์กับชุมชน

Kimbroug และ Nunnery (1976) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารโรงเรียนในด้าน 1) การจัดโครงสร้างองค์การ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การเงินทางการศึกษา 4) การบริหารสนับสนุนด้านธุรการ 5) การบริหารบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การบริหารอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก 8) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม

Sergiovanni (1992) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารโรงเรียนดังนี้ 1) งานวิชาการ 2) งานกิจการนักเรียน 3) งานโรงเรียนกับชุมชน 4) งานบุคลากร 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานบริหารรับส่งนักเรียน 7) งานโครงสร้างหน่วยงาน และ 8) งานบริหารธุรการและการเงิน

กลไกการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ
 - 1.1 การวางแผนพัฒนาโรงเรียน
 - 1.2 การจัดองค์กร
 - 1.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.4 การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน
 - 1.5 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
 - 1.6 การควบคุมภายใน
 - 1.7 การประเมินผลการดำเนินงานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ
 - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 2.5 การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
 - 2.6 การแนะแนวการศึกษา
 - 2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

3. งานกิจการนักเรียน

- 3.1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน
- 3.2 การบริหารกิจการนักเรียน
- 3.3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
- 3.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
- 3.6 การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

4. งานบุคคล

- 4.1 การบริหารงานบุคคล
- 4.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู ลูกจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา
- 4.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

5. งานธุรการ

- 5.1 การวางแผนงานธุรการ
- 5.2 การบริหารงานธุรการ
- 5.3 การบริหารงานสารบรรณ
- 5.4 การประเมินผลการดำเนินงานธุรการ

6. งานการเงินและพัสดุ

- 6.1 การบริหารการเงิน
- 6.2 การบริหารการเงินและบัญชี
- 6.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์
- 6.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ

7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

- 7.1 การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 7.2 การบริการอาคารเรียน
- 7.3 การบริการห้องเรียน
- 7.4 การบริการห้องบริการ
- 7.5 การบริการห้องพิเศษ
- 7.6 การบริการอาคารประกอบ
- 7.7 การบริการน้ำดื่ม

- 7.8 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- 7.9 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
- 7.10 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน
- 7.11 การประเมินผลการดำเนินงานบริการและอาคารสถานที่
- 8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย
 - 8.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 8.2 การให้บริการชุมชน
 - 8.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
 - 8.4 การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน
 - 8.5 การประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย

ตาราง 2.1 ตารางสังเคราะห์การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน	อภัย บุญประเสริฐ (2540)	Kimbroug and Nunnery (1976)	Sergiovanni and other (1992)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2552)	รวมความถี่
1.งานด้านวิชาการ หลักสูตรและการสอน	✓	✓		✓	3
2.งานบริหารบุคลากร	✓	✓	✓	✓	4
3.งานบริหารนักเรียน	✓	✓		✓	3
4.งานด้านอาคารสถานที่	✓	✓	✓	✓	4
5.งานด้านงบประมาณและธุรการ	✓	✓	✓	✓	4
6.งานสัมพันธ์กับชุมชน	✓	✓	✓	✓	4
7.การจัดโครงสร้างองค์การ		✓	✓		2
8.ความรับผิดชอบต่อสังคม		✓			1
9.งานกิจการนักเรียน			✓	✓	2
10.งานบริหารรับส่งนักเรียน			✓		1
11.งานแผนงานและประกันคุณภาพ				✓	1

ในงานวิจัยที่ศึกษาจะพบว่าการบริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็น 6 งาน ประกอบด้วย งานด้านวิชาการ หลักสูตรและการสอน งานบริหารบุคลากร งานบริหารนักเรียน งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านงบประมาณและธุรการ และงานสัมพันธ์กับชุมชน โดยเลือกจากงานที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

อย่างไรก็ตาม การศึกษาจะสามารถพัฒนาได้ดีก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กล่าวว่า การศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับ เป็รื่อง กิจรต์นักร (2554) ที่อธิบายว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง และธรรมา จิตรชญาวนิช (2560) ที่กล่าวว่าการศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์ สามารถที่จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข ประเทศจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะเชื่อว่าหากประชาชนในชาติได้รับการศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้ประเทศมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) พบว่าคุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษานั้นก็คือการสร้าง “ครูที่มีคุณภาพ” หนึ่งในปัจจัยที่ต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา การไม่ให้ความสำคัญกับครู จึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(3) กำหนดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 52 ก็ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและให้พัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้มติที่ประชุมคณะกรรมการกถนกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4 ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 4 มีนาคม

พ.ศ.2547 ได้อนุมัติหลักการแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2547)

ทั้งนี้ พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ได้ศึกษาภาวะวิกฤตของการศึกษาและสังคมไทย และวิเคราะห์ เจตนารมณ์ตามบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พบว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจครู ให้มีบทบาทเชิงรุกในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดต่อการพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และพัฒนาสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพยั่งยืน โดยมีข้อเสนอนโยบาย 2 ประการ คือ 1) ยกระดับคุณภาพการผลิตคุณภาพครูรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพสูงในการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ตามบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และให้มีปริมาณบัณฑิตครูรุ่นใหม่ทั้งระบบที่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการของการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และทุกสาขาวิชา 2) ยกระดับคุณภาพการพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง และมีความสามารถในการพัฒนาการสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่ตามบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามข้อเสนอแนะและจุดมุ่งหมาย

ด้วยความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษางานในการบริหารโรงเรียนเพียง 2 ด้าน คือ 1) การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู และ 2) การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

โรงเรียนมัธยมศึกษา

ภัสสร ผิวขาว (2546) อธิบายว่า โรงเรียนมัธยม คือโรงเรียนใดก็ตามที่รับนักเรียนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยสังคมสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมอย่างเห็นได้ชัดหลายประการ เช่น ในเรื่องของหลักสูตร ผู้เรียน ผู้สอนและวิธีสอน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2532) อธิบายว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จัดสำหรับผู้เรียนที่มีอายุประมาณ 12-17 ปี เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมคนให้ไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความสามารถและความถนัด

ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการ (2545) พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ให้ความหมายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรา 4 คำว่า “สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ความหมายของ “การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

พุลย์ชัย ยาวีราช (2550) ได้ให้ความหมายว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับก่อนอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากรไทยและการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชนชาวไทยที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งประกอบด้วยทักษะสำหรับการเรียนรู้ที่จำเป็นและเนื้อหาสาระของการเรียนขั้นพื้นฐาน อันเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อการดำเนินชีวิตและปรับปรุงคุณภาพชีวิต และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ พัฒนาการของประเทศที่พัฒนาแล้วได้ชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของประชากรมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2545-2559 และฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552-2559 ได้กำหนดแผนนโยบายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ว่า รัฐพึงจัดและส่งเสริมการมัธยมศึกษาเพื่อประกันความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับนี้ของพลเมือง โดยจัดให้สอดคล้องและสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญ โดยมีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งจะให้ความรู้ ประสบการณ์และอบรมเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

สรุป โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยม ประเภทสามัญปกติ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.1.1 การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2550) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครูว่า เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ไม่ตรงคุณวุฒิการศึกษา และครูที่จะต้องเพิ่มเติมเนื้อหาสาระในการสอน มีระบบประเมินครูที่ได้รับการพัฒนา โดยการเพิ่มวุฒิการศึกษาให้พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน นอกจากนี้ต้องมีการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยที่เป็นศูนย์กลางและกระจายศูนย์กลางเหล่านี้ให้อยู่ใกล้ตัวครู

Orlich (1989) ให้ความหมายการพัฒนาครูว่าหมายถึง การส่งเสริมศักยภาพของคน ภายใต้อสมมุติฐานที่ว่าสถาบันการศึกษานั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการประสพผลสำเร็จ ดังนั้นครูจะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและมุ่งปฏิบัติในสิ่งใหม่ อีกทั้งต้องได้รับการกระตุ้นเพื่อแก้ปัญหา โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Heiderman (1990) ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ มีทัศนคติและทักษะที่ทำให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์ทางการศึกษาและโปรแกรมการสอน เพื่อช่วยให้นักเรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1. การจัดการศึกษาต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. มุ่งปลูกฝังและสร้างลักษณะที่พึงประสงค์ให้ผู้เรียน
3. กระบวนการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่ร่วมกันของทุกฝ่าย
5. การประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดการพัฒนาครู

การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training)

Veen, Zwart และ Meirink. J. (2012) อธิบายว่าการพัฒนาวิชาชีพครูแบบดั้งเดิมเป็นการพัฒนาวิชาชีพในลักษณะที่ครูเป็นเพียงผู้รับข้อมูล (passive role) โดยข้อมูลต่างๆจะมีผู้ป้อนให้ เป็น การเรียนรู้แบบไม่มีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน มีลักษณะของเนื้อหาที่ไม่ถูกนำไปปรับใช้กับประเด็นปัญหาของการเรียนการสอนในปัจจุบัน การพัฒนาวิชาชีพในลักษณะดังกล่าวจะกระทำ

นอกเวลาปฏิบัติงาน (off-the-job training) และส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาเพียงสั้นๆเท่านั้น เช่น การฟังบรรยาย (lecture), การฝึกอบรมระยะสั้น (one day workshop), การจัดประชุม (conferences) และการจัดสัมมนา (seminars) เป็นต้น วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544) กล่าวว่าแนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรคือการพัฒนาโดยให้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เกิดการบูรณาการความรู้และทักษะต่างๆ มีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล

การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (On the job training)

ปริญญา มีสุข (2552) อธิบายว่าแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูแบบปฏิรูปมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูให้เกิดกระบวนการคิด พัฒนาศักยภาพของครูในการแก้ปัญหา เพิ่มความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่นักเรียน ใช้กิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพครูโดยยังคงเป็นการใช้วิธีการศึกษาเป็นกลุ่ม เป็นการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในเวลาทำงาน (on-the-job training) เช่น การฝึก (Coaching), การมีที่ปรึกษา (mentoring), การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (collaboration of colleagues), การเรียนรู้และการอ่าน (study and book clubs), การนิเทศ (intervision) และการทำวิจัยโดยครู (research by teachers)

รูปแบบ แนวทางและวิธีการพัฒนาครู

มนตรี จุฬาววัฒนทล (2543) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้

1. การพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการศึกษาด้วยตนเอง เป็นกลุ่มหรือเป็นเครือข่าย
2. การเรียนรู้จากครูที่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญ โรงเรียนแต่ละแห่งที่มีครูที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ ควรสนับสนุนให้เกิดการนิเทศร่วมพัฒนาขึ้น โดยจัดให้ครูที่มีประสบการณ์และครูใหม่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการณ์การเรียนการสอนและปรึกษาปัญหาซึ่งกันและกัน
3. การให้ครูประจำการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ
4. การส่งเสริมครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

Everard และ Morris (1990) ได้เสนอแนะวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

1. การแนะแนว การเสนอแนะ (coaching) และการเป็นที่ปรึกษา
2. การอ่านเอกสารต่างๆ
3. การพัฒนาตนเอง (self-development)
4. การจัดทำโครงการหรือโครงการต่างๆ
5. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ
6. การเข้าร่วมประชุม
7. การทำวิจัย
8. การศึกษานอกสถานที่

Sparks และ Loucks-Horsely (1990) เสนอรูปแบบการพัฒนาครู 5 รูปแบบ ได้แก่

การพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (individually guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองและสิ่งที่จะพัฒนาจะมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง โดยได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ การวางเป้าหมายของการพัฒนา และออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม ขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ เริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น การจัดทำแผนปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน

1. การสังเกตและการประเมิน (observation and assessment) รูปแบบการสังเกตและประเมินนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การพัฒนา โดยเริ่มจากการสังเกต วิเคราะห์แล้วจึงให้ข้อมูลตอบกลับ โดยใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ครูได้สังเกตและให้ข้อมูลตอบกลับซึ่งกันและกัน ซึ่งให้ผลดีต่อทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต

2. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา (involvement in a development process) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูเป็น ผู้เรียนรู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจ และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะกำหนดแนวทางแก้ปัญหา การออกแบบหลักสูตรและการวางเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ครูจึงเป็นผู้วิจัยเรียนรู้และเป็นผู้ปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ด้วยตนเอง เริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ได้ศึกษา การดำเนินการแก้ปัญหา การประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง ทำให้ครูมีทัศนคติทางบวก เกิดความรู้และทักษะใหม่ในการทำงาน

3. การฝึกอบรม (training) เป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่พบได้ทั่วไป มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำภายนอก การฝึกอบรมสามารถสร้างความรู้ ทัศนคติและทักษะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน โดยมีองค์ประกอบคือ

การสำรวจหรือการเสนอทฤษฎี การสาธิตหรือการเป็นตัวแบบ การให้โอกาสในการลงมือปฏิบัติ การให้ข้อมูลตอบกลับและการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

4. การสืบเสาะค้นหา (inquiry) เป็นรูปแบบที่อาศัยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยเริ่มจากการระบุปัญหา การลงมือปฏิบัติเป็นรายบุคคลหรือร่วมมือกันเป็นกลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงนำมาวิเคราะห์และแปลความหมาย รูปแบบดังกล่าวมุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เกิดเป็นทักษะความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นลักษณะของการใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action-based research) วิธีการวงจรรคุณภาพ (quality circles) และวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าวิธีการพัฒนานุคลากรมีดังนี้ คือ

1. การฝึกอบรม
 2. การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
 3. การวิจัยปฏิบัติการ
 4. การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ
 5. การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling)
 6. การเสนอแนะ (coaching)
 7. การศึกษาต่อ
- ศรีน้อย ลาวัง (2552) พบว่ากระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่ดี มีคุณภาพ และเหมาะสมกับผู้เรียนมีดังนี้คือ

1. มีการศึกษาสภาพผู้เรียน เนื้อหา สภาพแวดล้อม
2. มีการศึกษาเอกสาร
3. การอบรม
4. การศึกษาดูงาน
5. มีการวางแผน
6. เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม
7. การขอคำแนะนำ
8. การทดลองใช้และปรับปรุง
9. การวัดประเมินผลหลังการใช้

10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ปริญญา มีสุข (2552) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพ 8 รูปแบบ

1. การฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ความรู้ ประสบการณ์ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การอภิปราย ประชุม ปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (role playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

2. การสังเกต เป็นรูปแบบการสังเกตและการให้ข้อมูลตอบกลับเพื่อจุดประสงค์ของการเรียนรู้ เช่น การแนะนำโดยเพื่อน (peer coaching) และการนิเทศ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เป็นรูปแบบที่คณะครูและนักวิชาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ออกแบบ ประเมินหลักสูตรและวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้และทักษะต่างๆอยู่เสมอ

4. การศึกษาเป็นกลุ่มโดยคณะครูทั้งโรงเรียน เป็นรูปแบบการแก้ปัญหาภายใต้ประเด็นใดประเด็นหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งวิธีการคือการแบ่งกลุ่มครูออกเป็นหลายกลุ่มและผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำเพื่อหาทางออกและแก้ไขปัญหาร่วมกันแต่เน้นคนละส่วนของปัญหา ซึ่งในที่สุดเมื่อแต่ละกลุ่มเอาความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกันก็จะกลายเป็นวิธีการแก้ปัญหาในองค์กรรวม

5. การวิจัยปฏิบัติการ เป็นรูปแบบที่ใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ครูแสวงหาคำตอบ ไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นรูปแบบที่ครูเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและเลือกกิจกรรมในการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นลักษณะการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (self-direction) และการเรียนรู้ด้วยการริเริ่มด้วยตนเอง (self-initiated learning)

7. การมีระบบพี่เลี้ยง เป็นรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีการจับคู่ระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อย โดยครูที่มีประสบการณ์มากจะทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงในการแนะนำ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตและให้ข้อมูลตอบกลับเพื่อจุดประสงค์ของการพัฒนา

8. การศึกษาต่อ เป็นรูปแบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันทางการศึกษา

Krammer (2006) และคณะ กล่าวว่าแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูคือการพัฒนาผ่านออนไลน์ โดยใช้วิดีโอเป็นสื่อกลางให้ครูสองกลุ่มแลกเปลี่ยนการเรียนการสอนร่วมกัน โดยปราศจากข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ การอบรมดังกล่าวมีหลักการดังนี้

1. เรียนรู้เป็นกลุ่มผ่านวิดีโอ (video study groups)
2. การศึกษาชั้นเรียน (lesson study)
3. สมาคมวิดีโอ (video clubs)

4. การศึกษาเฉพาะกรณีผ่านทางวิดีโอ (video-cases)
5. การไตร่ตรองหรือสะท้อนผลผ่านทางเว็บไซต์ (web-based reflection)
6. การอภิปรายห้องเรียนผ่านวิดีโอจากหลากหลายมุมมองเพื่อหาวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม

Jung (2001) อธิบายว่าการอบรมครูออนไลน์นั้นใช้เครือข่ายของคอมพิวเตอร์ในการจัดการและพัฒนาเพื่อให้ครูมีข้อมูลความรู้ต่างๆ และสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งกันและกัน โดยใช้วิธีการดังนี้

1. เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
2. การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการทำงานร่วมกัน โดยมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเชื่อมต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อบรมและผู้ถูกอบรม
3. การจัดการสนทนาออนไลน์ที่ดีและมีหัวข้อชัดเจนจะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในระดับสูง

โดยเป้าหมายสูงสุดของการอบรมครูออนไลน์คือ โอกาสในการอบรมโดยไม่ต้องละทิ้งห้องเรียน พัฒนาความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ให้สามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งสามารถเข้าถึงทางเลือกต่างๆ ของการอบรมออนไลน์เพื่อตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของครูแต่ละคน

การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นได้แก่

1. การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ
4. การวิจัยปฏิบัติการ
5. การจัดกิจกรรมวิชาการ
6. ระบบพี่เลี้ยง

Mansvelde-Longayroux และคณะ (2007) ทำการศึกษาวิธีการพัฒนาครูโดยใช้การสะท้อนผลผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 6 แบบได้แก่

1. การสะสมใหม่ (recollection)
2. การประเมิน (evaluation)
3. การวิเคราะห์ (analysis)
4. การประมวลผล (critical processing)

5. การวินิจฉัย (diagnosis)
6. การสะท้อนผล (reflection)

Park, Lee, Oliver, และ Cramond (2006) พบว่าการศึกษาจะเปลี่ยนรูปแบบได้ก็ต่อเมื่อความคิด ความเชื่อและทัศนคติของครูเปลี่ยนไปองค์ประกอบของโปรแกรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูได้แก่

1. การเยี่ยมชมโรงเรียนและการศึกษาพฤติกรรมในห้องเรียน (school visits/classroom observations) โดยผลวิจัยออกมาว่าสิ่งที่เปลี่ยนทัศนคติของครูได้มากที่สุดนั่นคือการเยี่ยมชมโรงเรียนและการสำรวจพฤติกรรมในห้องเรียน ทั้งนี้เนื่องจากครูได้นำความรู้และความเข้าใจในภาคทฤษฎี รวมทั้งกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ปฏิบัติจริงในห้องเรียน

2. ความร่วมมือในการทำกิจกรรม

3. การสะท้อนและการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางความคิด ทัศนคติซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการจะทำให้ครูพัฒนาความคิดในเชิงสร้างสรรค์ เกิดเป็นความร่วมมือและการแบ่งปันวัฒนธรรม (professional culture) เพื่อร่วมกันสร้างและสรรหาซึ่งวิธีการในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู

การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู	มณตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543)	Everard และ Morris (1990)	Sparks และ Loucks-Horsely (1990)	เสริมศักดิ์ วิชาเสถียร และคณะ (2545)	ศรีน้อย ลาวัง (2552)	ปริญญา มีสุข (2552)	Krammer (2006)	Jung (2001)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553)	Mansveldt-Longayroux (2007)	Park, Lee, Oliver และ Crumond (2006)
1. การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน											
การชี้แนะ		✓		✓	✓						
การมีที่เลี้ยง	✓			✓		✓			✓		
การสะท้อนและการไตร่ตรอง							✓			✓	✓
ที่ปรึกษา				✓							
การพัฒนาครูประจำการ	✓										
การจัดทำโครงการ		✓									
การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ		✓									
การพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครู			✓								
การสังเกตและการประเมิน			✓		✓	✓					
การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา			✓		✓	✓					
การสืบเสาะค้นหา			✓								
การวางแผน					✓						
การทดลองใช้และปรับปรุง					✓						
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้							✓	✓			
การศึกษาเป็นกลุ่ม						✓	✓				
การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน									✓		
ความร่วมมือในการทำกิจกรรม											✓
2. การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน											
การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
การฝึกอบรมออนไลน์							✓	✓			
การศึกษาดูงาน		✓		✓	✓				✓		✓
เครือข่ายวิชาชีพ											
การศึกษาต่อ	✓			✓		✓					
การเรียนรู้พัฒนาตนเอง		✓		✓		✓	✓	✓	✓		
การทำวิจัย		✓		✓		✓			✓		
การอ่านเอกสารต่างๆ		✓			✓						
การจัดกิจกรรมวิชาการ									✓		

การจะสร้างให้ครูเกิดคุณภาพจากภายในได้นั้นจะต้องอาศัยการสะท้อนไตร่ตรอง Schon (1983) ให้ความสำคัญกับคุณค่าของการสะท้อนและการไตร่ตรองเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาในทางปฏิบัติ การจะศึกษาเข้าไปลึกถึงคุณภาพภายในของครู ได้นั้นจะต้องอาศัยการไตร่ตรองและการสะท้อนผล Calderhead และ Gates (1993) พบว่าการสะท้อนและการไตร่ตรองนั้นจะทำให้ครูค้นพบคุณค่า ทักษะคติและความเชื่อแห่งตน รวมทั้งการรู้คิดและทักษะทางปัญญา แนวคิดคุณภาพจากภายในนั้นจึงเกิดจากความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection) ผ่านการเรียนรู้พระระดับหรือหลายชั้น (Korathagen, Kim, Greene, 2013) การที่ครูจะแสวงหาความเป็นตัวตนและความหมายที่มีต่อการทำงานนั้นต้องอาศัยการสะท้อนและการไตร่ตรองซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ การพัฒนาและการเรียนรู้ซึ่งคุณภาพที่ปรากฏอยู่ในตัวครูแต่ไม่เคยถูกรับรู้หรือมองเห็น การสะท้อนและการไตร่ตรองจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาครู (Zeichner & Liston, 1987) ที่ทำให้ครูสามารถสังเกตและประเมินประสบการณ์ ความคิดและแนวความคิด เพื่อเพิ่มการรับรู้ความรู้สึก ความเชื่อและสมมุติฐานเพื่อวิเคราะห์หามุมมองของประสบการณ์ของตน (Kolb, 1984)

Blazar และ Kraft (2015) กล่าวว่าม้งานวิจัยเกี่ยวกับครูหลายงานที่พิสูจน์ว่าการชี้แนะช่วยพัฒนาวิธีการสอนของครูจนนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน การชี้แนะนั้นจึงถือว่าเป็นโอกาสเชิงคุณภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพครูผ่านการปฏิบัติและการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยระบบของวิธีการชี้แนะนั้นคือการสำรวจครูในห้องเรียนและมีเป้าหมายหลักในการให้ผลตอบกลับเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการสอนโดยตรง

ในขณะที่ Rhodes และ Beneicke (2002) ศึกษาการชี้แนะ การมีพี่เลี้ยงและเครือข่ายครูเพื่อใช้เป็นวิธีการเรียนรู้ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติ จนนำไปสู่การพัฒนา เขาอธิบายว่าการชี้แนะนั้นเป็นระบบที่ครูตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันโดยการสะท้อนผลและไตร่ตรองวิธีการสอนร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เกิดทักษะใหม่ นำไปสู่การวิจัยและนำมาซึ่งวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การชี้แนะจึงช่วยสนับสนุนให้เกิดผลตอบรับเกี่ยวกับวิธีการสอนในห้องเรียนและนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการไตร่ตรองและสะท้อนผล เป็นวิธีการผลักดันครูให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดจากการเรียนรู้ด้วยตัวเองแทนการใช้วิธีการบอกหรือสอน ในขณะที่ระบบพี่เลี้ยงจะรวมวิธีการชี้แนะและรวมการให้คำปรึกษาในเชิงปฏิสัมพันธ์ที่ดีในลักษณะของความเป็นมิตร รวมถึงการสนับสนุนในด้านพฤติกรรมและในด้านอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการชี้แนะระบบพี่เลี้ยงและเครือข่ายครู การบริหารโรงเรียนจึงควรคำนึงถึงกลยุทธ์หรือวิธีการในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ การสนับสนุนอันดีและความเคารพซึ่งกันและกัน จนนำไปสู่

การพัฒนาองค์กร การเปิดรับของเครือข่ายที่จะช่วยให้เกิดการสนับสนุนการสะท้อนผลและการไตร่ตรองซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งการชี้แนะนั้นจะไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้หากปราศจากการไตร่ตรองและสะท้อนผล สองสิ่งนี้ต้องดำเนินการควบคู่กันไปเพื่อผลลัพธ์ที่มากขึ้น และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายใน

Searby และ Brondyk (2016) อธิบายว่าการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคือหลักการพื้นฐานและหัวใจของการมีพีทีเอช ซึ่งเป็นการรวมกันของการสนทนาทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีพีทีเอชนั้นจะเปิดรับในแง่ของวัฒนธรรม เชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนซึ่งความเชื่อ ความคิดเห็นและประสบการณ์ การเรียนรู้จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าถึงบทสนทนาของผู้เป็นพีทีเอช เป้าหมายหลักของระบบดังกล่าวคือการพัฒนาทางด้านบุคคลและทางด้านวิชาชีพ เพื่อครูจะได้พัฒนาการสอน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตนอยู่ในวิชาชีพอย่างดี นอกจากนี้แล้ว การไตร่ตรองเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ระบบพีทีเอช เนื่องจากการไตร่ตรองเป็นต้นตอของความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติและการพัฒนาในแง่ต่างๆ การที่ระบบพีทีเอชจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องสร้างองค์กรภายใต้วัฒนธรรมของระบบดังกล่าว โดยมีผู้นำที่ให้คุณค่าและความสำคัญต่อระบบพีทีเอชจนนำไปปฏิบัติเป็นกิจวัตรในการบริหารโรงเรียนโดยรวม

Tonna Bjerkholt และ Holland (2017) ศึกษาเรื่องการมีพีทีเอชที่เกี่ยวข้องกับเรื่องระบบการไตร่ตรองและสะท้อนผลว่าการที่ครูได้มีโอกาสไตร่ตรองและสะท้อนซึ่งผลงานของตนนั้นจะช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอน การมีพีทีเอชเป็นวิธีการที่จะช่วยสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการไตร่ตรองหรือสะท้อนผลผ่านการสนทนาระหว่างครูและครูพีทีเอช ซึ่งหลังจากการแลกเปลี่ยนมุมมองระหว่างกัน ครูจะเกิดความรู้สึกอยากพัฒนาตัวเองจนสามารถผลักดันไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ความสำคัญของระบบพีทีเอชนั้นคือต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและครูพีทีเอช ทั้งนี้ครูพีทีเอชจะต้องถูกฝึกฝนเพื่อวิธีการพัฒนาครูที่ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าโดยไม่ใช้วิธีการบอกหรือสอนเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่ง แต่จะเป็นวิธีการสร้างความรู้สึกและบรรยากาศให้ครูมีความต้องการที่จะไตร่ตรองหรือสะท้อนผลด้วยตนเองจนนำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบที่ดีขึ้น เมื่อครูเป็นผู้มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ระบบดังกล่าวจะทำให้ครูจะเป็นผู้กำหนดสร้างสรรค์และมีอำนาจในการพัฒนาตนเองโดยตรง ครูที่สามารถไตร่ตรองหรือสะท้อนผลได้นั้นจะมีมุมมองที่กว้างและสามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีกว่า ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เมื่อครูมีการแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ วิจัย จากการทำและข้อผิดพลาดต่างๆ ร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพจากภายในของครู เป็นแนวคิดใหม่ที่ต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการสำคัญเนื่องจาก เป็นวิธีการที่มีวิทยากร ผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้ โดยใช้เทคนิคการ ฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการให้มี ประสิทธิภาพสูง วิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้า รับการอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมคือ ผู้เข้าฝึกอบรมจะรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นใกล้ชิด เป็นกันเอง และเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2561)

นอกจากนี้ยังมีลักษณะของการฝึกอบรมแบบใหม่ คือวิธีการฝึกอบรมออนไลน์ Delfino และ Persico (2007) ทำการสำรวจการอบรมครูภายในระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปี 2001-2005 โดยเริ่มการ อบรมแบบตัวต่อตัว (face-to-face) จนเปลี่ยนไปสู่การอบรมโดยผ่านเทคโนโลยีในโลกออนไลน์ (online training) และพบว่าในอนาคตนั้นการอบรมทางออนไลน์จะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากกว่า แต่การอบรมออนไลน์ในปัจจุบันยังมีปัญหาอีกมากมาย เช่น เรื่องของซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์และการ ทำงานที่ไม่ปกติของเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ปัญหาทางด้านปัจเจกและปัญหาเรื่องวัฒนธรรม เช่น การปิดกั้นและความคาดหวังที่ผิดๆเกี่ยวกับการอบรมออนไลน์ ปัญหาเรื่องหน้าที่และวิธีการเรียน การสอนรวมถึงเรื่องของสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่นเรื่องอุปสรรคในเรื่องของเวลาและการเข้าถึง เทคโนโลยี รวมไปถึงข้อจำกัดต่างๆขององค์กร จึงต้องมีการลงทุนเพื่อให้ครูมีความรู้ทางด้านออนไลน์ และก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆเพื่อที่ครูจะสามารถมีความรู้สามารถสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพใน อนาคตได้

Krammer (2006) และคณะ ได้ทำการศึกษาโปรแกรมการอบรมครูออนไลน์ผ่านการเรียนรู้ ห้องเรียนทางวิดีโอเพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาครู โดยใช้วิดีโอเป็นสื่อกลางให้ครูสองกลุ่มจาก สองประเทศคือประเทศเยอรมันและประเทศสวีตเซอร์แลนด์วิเคราะห์แลกเปลี่ยนการเรียนการสอน ร่วมกัน โดยปราศจากข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ การอบรมดังกล่าวมีหลักการอยู่บน การเรียนรู้เป็นกลุ่มผ่านวิดีโอ (video study groups), การศึกษาชั้นเรียน (lesson study), สมาคมวิดีโอ (video clubs), การศึกษาเฉพาะกรณีผ่านทางวิดีโอ (video-cases) หลังจากนั้นจึงทำการไตร่ตรอง หรือสะท้อนผลผ่านทางเว็บไซต์ (web-based reflection) และการอภิปรายห้องเรียนผ่านวิดีโอจาก หลากหลายมุมมองเพื่อหาวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านวิดีโอทำให้เห็นความสลับซับซ้อนและโครงสร้างในการเรียนการสอนปรากฏชัดเจนจนสามารถสังเกตและศึกษาความเป็นไปในแง่ ต่างๆได้หลากหลายมุมมอง เกิดเป็นการรวมกันระหว่างการไตร่ตรองสะท้อนผลและการอภิปรายบน

พื้นฐานของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง การตระหนักและการรับรู้ของสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การไตร่ตรอง และการสะท้อนผลผ่านการเรียนรู้จากการกระทำ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านการเรียนรู้จากปัญหา

การศึกษาคุณงานก็เป็นหนึ่งในวิธีการที่จะทำให้ครูเปิดรับแนวคิดการพัฒนาแบบใหม่ จากการศึกษาของ Park, Lee, Oliver, และ Cramond (2006) พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูได้แก่

1. การเยี่ยมชมโรงเรียนและการศึกษาพฤติกรรมในห้องเรียน (school visits/classroom observations) โดยผลวิจัยชี้ว่าสิ่งที่เปลี่ยนทัศนคติของครูได้มากที่สุดนั้นคือการเยี่ยมชมโรงเรียนและการสำรวจพฤติกรรมในห้องเรียน ทั้งนี้เนื่องจากครูได้นำความรู้และความเข้าใจในภาคทฤษฎี รวมทั้งกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ปฏิบัติจริงในห้องเรียน

2. ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ

3. การสะท้อนและการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ทัศนคติซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการจะทำให้ครูพัฒนาความคิด เกิดความร่วมมือและการแบ่งปันวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ค้นหาและสร้างวิธีการในการแก้ไขปัญหา จนนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

จากตารางสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพจากภายใน ดังที่อธิบายข้างต้น ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ 1) การชี้แนะ 2) การมีพี่เลี้ยง และ 3) การสะท้อนและการไตร่ตรอง ส่วนการพัฒนาครูนอกสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพจากภายใน ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ 1) การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ 2) การฝึกอบรมออนไลน์ และ 3) การศึกษาคุณงาน โดยมีรายละเอียดแต่ละรูปแบบดังนี้

1. การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน

1.1 การชี้แนะ

ความหมายของการชี้แนะ

Rao (2015) ให้ความหมาย การชี้แนะ ไว้ว่า หมายถึง การให้คำแนะนำ การแนะแนว และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Dennen (2004) ให้ความหมาย การชี้แนะว่าเป็นการให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกที่จะช่วยบุคคลและองค์กร

Hamlin Ellinger และ Beattie (2009) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นการให้คำแนะนำบุคคลทีมงานและบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีทักษะใหม่ พัฒนาทักษะเดิม สร้างสมรรถนะและการ

ปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคล หรือพัฒนาบุคคล หรือการเติบโตของบุคคลเพื่อ
ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) อธิบายว่า การชี้แนะหมายถึงรูปแบบ
หนึ่งของการนิเทศที่เป็นการอธิบาย กระตุ้น ชี้แจงและพัฒนาในการทำงานของบุคคล โดยบทบาท
ของผู้ชี้แนะจะเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้ครูสามารถนำความรู้
ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาจากบุคคลอื่นไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Clifford และ Thorpe (2007) ให้ความหมาย การชี้แนะ ว่าหมายถึง การพัฒนาบุคคล ให้มี
ทักษะการปฏิบัติงานและสร้างผลงาน โดยกิจกรรมการสอนแนะเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ชี้แนะและ
ผู้รับการชี้แนะ มีการสะท้อนประสบการณ์ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ

กระบวนการของการชี้แนะ

ขั้นก่อนการชี้แนะ (pre-coaching)

ก่อนดำเนินการชี้แนะ ผู้ชี้แนะและครูควรมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่
ต้องการพัฒนาร่วมกัน ทั้งผู้ชี้แนะและครูต้องวางแผนร่วมกันถึงประเด็นในการชี้แนะ โดยให้ครู
วิเคราะห์ตนเองเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ การให้คำชี้แนะจากผู้ชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของ
ตนเอง เพื่อการตระหนักถึงวิธีการเรียนรู้

ขั้นการชี้แนะ (coaching)

ในขั้นการชี้แนะเป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด โดยแบ่งออกเป็น 1) การศึกษาต้นทุนเดิม
เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะทำความเข้าใจวิถีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครู เพื่อ
นำข้อมูลเหล่านั้นมาต่อยอดประสบการณ์ 2) การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นตอนที่
ทำให้ครูได้ทบทวนสะท้อนคิดการทำงานของตน และ 3) ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้
แนะนำข้อมูลจากการสังเกต การทำงาน และข้อมูลที่ได้จากการฟังครูอธิบายหรือแสดงความคิดเห็น
จนนำมาสู่การต่อยอดในเรื่องเฉพาะ

ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (post-coaching)

ในขั้นตอนนี้ผู้ชี้แนะจะสนทนากับครู โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการคิดวิเคราะห์วิธีการ
สอนของครูเพื่อสรุปผลของการให้คำชี้แนะ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลเพื่อทำให้ครูได้เรียนรู้
หลักการสำคัญที่จะนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอน ค้นพบวิธีการทำงาน สามารถพึ่งพา
ความสามารถของตน มีการวางแผนการชี้แนะ รวมถึงสอบถามถึงความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับจาก

การชี้แนะเพื่อส่งผลต่อไปยังการปฏิบัติ นำไปสู่ข้อตกลงในการติดตามและกำหนดขั้นตอนที่เหมาะสมต่อไป (เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2549)

สรุป การชี้แนะ หมายถึง วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยไม่ใช้การสอน แต่เป็นการแนะให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตน ใช้วิธีการแบบตัวต่อตัวระหว่างครูผู้เป็นโค้ชและครูผู้ถูกโค้ช

1.2 การมีพี่เลี้ยง

ความหมายของการมีพี่เลี้ยง

Merriam (1983) ให้ความหมายการมีพี่เลี้ยงไว้ว่า หมายถึง การสร้างระบบการพัฒนาโดยอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ โดยมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้อาวุโส รุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่า มีประสบการณ์มากกว่ากับบุคคลวัยหนุ่มสาว รุ่นน้อง ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

วนิดา ชูวงศ์ (2548) ให้ความหมายระบบพี่เลี้ยงไว้ว่า หมายถึง การมีพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ เพื่อที่จะพัฒนารุ่นน้องให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีศักยภาพสามารถเลื่อนระดับเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

ระบบพี่เลี้ยงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (Kram, 1985) ได้แก่

1. ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (formal mentoring) สัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ พัฒนาขึ้นมาจากการช่วยเหลือหรือแนะนำจากองค์กร มีการจัดรูปแบบระบบพี่เลี้ยงที่มีโครงสร้าง มีเป้าหมายที่เฉพาะชัดเจนขององค์กร มีรูปแบบการจับคู่ และมีการเตรียมพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล ซึ่งจะทำให้กระบวนการเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (informal mentoring) เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการสนับสนุนทางด้านจิตสังคมของผู้รับการดูแล โดยไม่มีระบบ ไม่มีโครงสร้างหรือไม่มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นได้และไม่มีการเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นความผูกพันของบุคคลที่เกิดจากความสนใจ มีเป้าหมายและมุ่งหวังในผลสำเร็จเหมือนกัน

สรุป การมีพี่เลี้ยง หมายถึง วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยการสอน ให้ความช่วยเหลือและใช้วิธีการแลกเปลี่ยนระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกว่ากับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

1.3 การสะท้อนและการไตร่ตรอง

ความหมายของการการสะท้อนและการไตร่ตรอง

Dewey (1933) ได้ให้ความหมายการสะท้อนคิดไว้ว่า หมายถึง การคิดพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง โดยพิจารณาเหตุและผลที่อาศัยความรู้ การสนับสนุนความรู้ที่นำเสนอไปสู่ข้อสรุป

Hatton และ Smith (1995) ได้ให้ความหมายการสะท้อนคิดและการไตร่ตรองไว้ว่า หมายถึง การคิดใคร่ครวญพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น จนไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพ

Good และ Brophy (1997) กล่าวว่า การสะท้อนคิดและการไตร่ตรอง หมายถึง การพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากหลักฐานที่สนับสนุน ด้วยสาเหตุและเหตุผลของความเชื่อหรือความรู้นั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตามธรรมชาติของการคิดสะท้อนและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะต้องตระหนักในการควบคุมและเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการคิดสะท้อนของตนเอง

Bigge และ Hunt (1968) การสะท้อนคิดคือ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่จำเป็นต้องใช้ทักษะของการสังเกต การตั้งสมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

ธีรพล เพ็ญพิง (2556) การสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการคิดพิจารณาจากเหตุและผลของปัญหาหรือสภาพการณ์ สามารถจำแนก รายละเอียด วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย ตลอดจนสามารถเสนอแนวทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับปัญหาหรือสภาพการณ์นั้นๆ โดยสามารถเลือกเสนอวิธีการหลักการ หรือความรู้ใหม่ ซึ่งอาศัยความรู้จากประสบการณ์เดิมของตนเองเชื่อมโยงกัน ทำให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสม

ความสำคัญของการสะท้อนคิด

รัตนา บรรณารธรรม (2546) อธิบายว่า การสะท้อนคิดมีความสำคัญในแง่ของการใช้ความคิดต่อแง่มุมต่างๆ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผสานความคิดรวมกันเกิดเป็นมโนทัศน์ ทำให้สามารถสร้างหลักการ หรือเป็นการเลือกใช้ประสบการณ์เดิมที่เหมาะสมทั้งของตนเอง และคำแนะนำหรือความรู้จากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง จึงสามารถดำเนินการตามกระบวนการ โดยเริ่มจากสามารถประเมินวิเคราะห์ หรือแยกแยะ จัดประเภทของข้อมูลรายละเอียดสามารถชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยได้ จนกระทั่งสามารถสังเคราะห์ความรู้ใหม่ตามแนวคิดของตนเอง และสามารถนำไปปรับใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

Baron (1981) การสะท้อนคิดช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ สามารถกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายเฉพาะตน การมีความสามารถในการไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ จะเป็นผู้ได้เปรียบทางการคิดมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสามารถในการจัดการความคิดของตน

สรุป การสะท้อนและการไตร่ตรอง หมายถึง การคิดทบทวนและประเมินตนเองเพื่อค้นหาทำความเข้าใจ จนเกิดเป็นทฤษฎีส่วนบุคคล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาตนเอง

2. การพัฒนาครูนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน

2.1 การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์

ความหมายของการฝึกอบรมครู

Lamb (1993) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2535) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ หรือเจตคติอันพึงประสงค์ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้และช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการของบุคคลและองค์กร

Good (1973) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไข

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

สุจิตรา จันทนา (2539) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการช่วยทำให้เพิ่มพูนความสามารถในการใช้ทักษะ และความชัดเจนในงาน ตลอดจนเจตคติของบุคคลเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ซูชัย สมितिไกร (2540) กล่าวว่า การอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

จุฬาพร เหมวรรณวดีกุล (2542) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ผู้อื่นเกิดความรู้ เสริมสร้างทักษะ ความสามารถและแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานอันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

หลักการฝึกอบรมครู

Lieberman 1984 และ Sparks and Horstle 1989 (อ้างถึงในวิยดา เหล่มตระกูล 2546) ได้เสนอหลักการฝึกอบรมครูไว้ดังนี้ คือ การฝึกอบรมจะต้องเริ่มที่ตัวครู โดยเริ่มจากปัญหาและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน แล้วจึงกำหนดเรื่องการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของครูหรือเพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงานนั้นๆ มีการสร้างแนวคิดใหม่ๆให้เกิดเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน และอยู่ในลักษณะที่ครูจะสามารถเรียนรู้ได้ ควรมีจุดเน้นที่เทคนิคเฉพาะบางอย่าง หรือเนื้อหาวิชาเฉพาะซึ่งจะทำให้ครูให้ความสนใจกับกิจกรรมเฉพาะด้านที่จัดขึ้น โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมนั้นอย่างเต็มที่โดยให้มีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการฝึกอบรมตั้งแต่ต้น โดยครูต้องมีโอกาสเลือกและกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยตนเอง ในกระบวนการฝึกอบรมนั้น ควรพยายามให้ครูเรียนรู้วิธีและขั้นตอนของนวัตกรรมนั้นๆ อย่างเข้าใจก่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ บรรยากาศของการฝึกอบรมไม่เป็นทางการมากนัก เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถโต้ตอบ และมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ และควรคำนึงถึงความสำคัญของคนมากกว่าเทคนิคหรือวิธีการ เน้นการศึกษาด้วยตนเอง การสาธิต และการฝึกฝนในรูปแบบที่ต่างกันและให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติภายใต้การแนะนำการให้ข้อมูลป้อนกลับและการเสริมแรงจากวิทยากร มีการจัดกลุ่มย่อยหรือจัดกิจกรรม เพื่อให้ครูมีบทบาทช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน และจากการอบรมควรมีการติดตามผลเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ครู

ประเภทการฝึกอบรม

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท โดย จำแนกตามบทบาทของผู้ฝึกอบรมและผู้รับการอบรม คือ

- 1) วิธีการที่มีวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นคณะ เป็นต้น

2) วิธีการที่มีผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต เป็นต้น

3) วิธีการที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การสอนงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสอนโดยใช้โปรแกรมการเรียนรู้

4) วิธีการที่ใช้สื่อดิจิทัลเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ การใช้ภาพถ่าย การใช้สไลด์ เป็นต้น

ชูชัย สมितिไกร (2540) จำแนกลักษณะของการเรียนรู้ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล โดยอาจจะอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์ การเรียนต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2) วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

สรุป การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้โดยไม่ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

2.2 การฝึกอบรมออนไลน์

Jung (2001) อธิบายว่าการศึกษารูปแบบออนไลน์กำลังถูกนำมาใช้เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการเรียนรู้ในรูปแบบที่ยืดหยุ่น เปิดกว้างและปราศจากข้อจำกัดทางด้านระยะทางการศึกษาออนไลน์จึงนับว่าเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่เชื่อมต่อการเรียนรู้ทางไกลที่ส่งผ่านกลุ่มคนต่างๆ โดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นตัวกลาง โดยมีจุดประสงค์หลักคือ หนึ่ง เพิ่มการเข้าถึงการศึกษาสำหรับปัจเจกชนที่กระจายอยู่ทั่วโลก สอง จัดซึ่งข้อจำกัดทางสถานที่และเวลา สาม เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การอบรมครูออนไลน์นั้นใช้เครือข่ายของคอมพิวเตอร์ในการจัดการและพัฒนาเพื่อให้ครูมีข้อมูลความรู้ต่างๆ และสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งกันและกัน โดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการทำงานร่วมกัน โดยมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเชื่อมต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อบรมและผู้ถูกอบรม การจัดการสนทนาออนไลน์ที่ดีและมีหัวข้อชัดเจนจะทำให้เกิดการพัฒนากิจกรรมในระดับสูง เช่น การแก้ไขปัญหาและการสร้างองค์ความรู้ รวมไปถึงการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นผ่านการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เป้าหมายสูงสุดของการอบรมครูออนไลน์คือ โอกาสในการอบรมโดยไม่ต้องละทิ้งห้องเรียน พัฒนาความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ให้สามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรทาง

การศึกษาต่างๆ รวมทั้งสามารถเข้าถึงทางเลือกต่างๆของการอบรมออนไลน์เพื่อตอบโจทย์ความต้องการในการเรียนรู้ของตน

Cheng, Hanuscin, volkman (2016) ได้อธิบายสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ออนไลน์ไว้ว่าการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวทำให้ครูและเพื่อนครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนได้มากยิ่งขึ้น การพบปะกันทางออนไลน์ช่วยลดอุปสรรคในเรื่องสถานที่ โดยไม่ต้องคำนึงถึงระยะห่างและการเดินทางและช่วยให้สามารถจัดสรรเวลาได้ดียิ่งขึ้น โดยครูสามารถพบเพื่อให้เกิดการพัฒนาโดยเลือกเวลาที่สะดวกและทำให้ระยะเวลาการพบปะกันนานขึ้น เพราะการนัดหมายผ่านทางออนไลน์เป็นเรื่องที่ทำให้ความถี่ในการพัฒนาเพิ่มขึ้นตาม

สรุป การฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยปราศจากข้อจำกัดเรื่องสถานที่และเวลา

2.3 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ยอมรับกันมากในวงการการศึกษา ซึ่งจะจัดให้ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ หรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงาน และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งยังมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่างๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

สรุป การศึกษาดูงาน (school visits) หมายถึง การเยี่ยมชมโรงเรียนเพื่อให้เกิดแนวทางการเรียนรู้จากทฤษฎีที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของการปฏิบัติ

2.1.2 การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการไว้ 8 ภารกิจ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กฎกระทรวง พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สมาน อัครภูมิ (2551) แบ่งการบริหารวิชาการออกเป็น 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน 5) การประเมินผลงานวิชาการ ในขณะที่ธำรง บัวศรี (2542) แบ่งการบริหารวิชาการออกเป็น การจัดการหลักสูตร การวางแผนการสอน การวัดประเมินผล การจัดการการสอน และการเตรียมสอน และกมล ภูประเสริฐ (2547) แบ่งการบริหารงานวิชาการออกเป็น การบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการ

สอน การบริหารการประเมินผลการเรียน การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา การบริหารพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ การบริหารวิจัยและการพัฒนา การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ และการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

Kimbrough และ Nunnery อธิบายว่าการบริหารวิชาการประกอบด้วย (Kimbrough, 1988)

1. การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การจัดองค์กรของการเรียนการสอน
5. การประเมินผล
6. การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

ตาราง 2.3 ตารางสังเคราะห์การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน	สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545)	กฎกระทรวง พ.ศ. 2550	สमान อัครภูมิ (2551)	กมล ภูประเสริฐ (2547)	Kimbrough และ Nunery (1988)
การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	
การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓
การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓			
การประกันคุณภาพ	✓	✓			
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	✓	✓		✓	
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	✓	✓			
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓	✓	✓		
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	✓	✓			
การวางแผนงานด้านวิชาการ		✓	✓		✓
การนิเทศ		✓	✓	✓	
การแนะแนว		✓			
การประสานความร่วมมือ		✓			
การสนับสนุนวิชาการ		✓			
การจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติ		✓			
การคัดเลือกหนังสือ		✓			
การพัฒนาบุคคล				✓	
การบริหารโครงการ				✓	
การจัดองค์การการเรียนการสอน					✓

จากตารางสังเคราะห์การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน พบว่า การบริหารวิชาการประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) การวัดและประเมินผล โดยผู้วิจัยเลือกประเด็นที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป

1. การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การบริหารหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตรอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงเรียนเกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยการนำหลักการของการบริหารมาประยุกต์ใช้จะทำให้การทำงานเกิดความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าและบรรลุตามวัตถุประสงค์ รุจิรี ภูสาระ (2551) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องใช้หลักสูตรการวางแผนดำเนินการเพื่อให้เกิดการส่งเสริมในทุกกลุ่ม โดยประการแรก ต้องจัดชั้นเรียนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน โดยจัดกลุ่มผู้เรียนเป็นชั้น จัดกลุ่มผู้เรียนตามความสามารถและจัดกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ ประการที่สอง การจัดครูเข้าสอนอาจแบ่งได้เป็นการจัดครูประจำชั้น การจัดครูแนะแนว การจัดครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้และการจัดครูสอนเป็นคณะ การบริหารหลักสูตรต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียนและครูผู้สอนที่สอดคล้องกับจำนวนคุณภาพและปริมาณของตัวหลักสูตรตามแผนที่วางไว้

สันต์ ธรรมบำรุง (2525) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารหลักสูตรเป็นการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งเปรียบเหมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารหลักสูตรจะต้องบริหารอย่างเป็นระบบ ระเบียบและรวมถึงกระบวนการเรียนการสอน โดยระบบการบริหารหลักสูตรจะต้องมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2521) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรไว้ว่า การบริหารหลักสูตรหมายถึง การวางแผน การควบคุมกำกับดูแล การจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน โครงการวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตรและการสอน โดยสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนตามลักษณะธรรมชาติการเรียนรู้และตอบสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร การบริหารหลักสูตรมีแนวคิดหลักดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร มีความสำคัญต่อการวางแผนงานวิชาการ การจัดระบบข้อมูล เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การควบคุมกำกับดูแลเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตรและการเรียนการสอน

2. การวางแผนการนำหลักสูตรใหม่เข้าแทนที่หลักสูตรเก่าจะต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงให้รวดเร็วและเกิดผลกระทบกับผู้เรียนให้น้อยที่สุด

3. ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักสูตร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

4. การบริหารหลักสูตรต้องบริหารในลักษณะคณะกรรมการเพื่อช่วยการกำกับมาตรฐานและการเรียนรู้

5. การนิเทศกำกับดูแลโดยเฉพาะคณะกรรมการ การประเมินตนเอง การวางแผน การประเมินหลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพการใช้หลักสูตร

ชวลิต ชูกำแหง (2551) อธิบายว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในขั้นตอนการวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารหลักสูตรใดๆ ให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับตัวหลักสูตรนั้นและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารหลักสูตร

อุทัย บุญประเสริฐ (2540) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน หากผู้บริหารและครุมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรเป็นอย่างดีจะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยดีแก่ตัวผู้เรียนและช่วยให้ครุมีทิศทางที่ชัดเจนในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ภัทรา ไ้วอมราภรณ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่คาดหวังและถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

ขอบข่ายการบริหารหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2521) เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องทำการศึกษหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อที่จะจัดวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรใหม่
2. การเตรียมจัดการอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่
3. การจัดครูเข้าสอน
4. การจัดตารางสอน

5. การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน
 6. การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการศึกษาของโรงเรียน
ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้างและการจัดประสบการณ์การเรียน
 7. การจัดสภาพแวดล้อมและการเลือกสรรโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร
 8. การจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร
- สังกัด อุทรานันท์ (2532) นำเสนอถึงขอบข่ายของการบริหารหลักสูตรไว้ 3 ประการ ได้แก่
1. งานบริหารและการบริการหลักสูตร ซึ่งจะเกี่ยวกับงานเตรียมบุคลากร การจัดครูเข้าทำการสอนตามหลักสูตร การบริหารและการบริการวัสดุหลักสูตร การบริหารหลักสูตรภายในโรงเรียน
 2. งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร ประกอบด้วย การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น การจัดทำแผนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 3. งานสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การติดตามผลการใช้หลักสูตร การนิเทศการศึกษาและการตั้งศูนย์การบริการเพื่อสนับสนุนการใช้หลักสูตร
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) กำหนดขอบข่ายงานบริหารวิชาการไว้ดังนี้
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรต่างๆ
 2. การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน
 3. การจัดครูเข้าสอน
 4. การจัดตารางสอน
 5. การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
 6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆแก่ผู้ใช้หลักสูตร
 7. การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
 8. การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน
- กมล ภูประเสริฐ (2547) อธิบายขอบข่ายการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ คือ
1. รวบรวมเอกสารและวัสดุต่างๆเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
 2. รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับชุมชน เช่น ประวัติความเป็นมาของชุมชน สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ วิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ทรัพยากร บุคคลสำคัญในท้องถิ่น ปัญหาและความต้องการของชุมชน แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ หรือพูดคุยกับคนในชุมชน ผู้นำชุมชน ดำเนินการขอข้อมูลสารสนเทศจากหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ทำความเข้าใจหลักสูตรและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักสูตร สร้างความเข้าใจเรื่องหลักสูตรให้แก่กลุ่มบุคลากรและบุคคลในชุมชน ดำเนินการโดยการประชุมชี้แจง แลกเปลี่ยนความเข้าใจจากการศึกษาเอกสาร ส่งบุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมความรู้วิชาการ เชิญวิทยากรภายนอกมาอบรม

4. จัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการชุมชน ท้องถิ่น โดยสถานศึกษาร่วมกับชุมชนจัดทำสาระของหลักสูตรที่สะท้อนปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการแก้ปัญหา

5. จัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

6. ชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนทราบถึงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดทำเอกสาร ประชุมชี้แจง ประชุมปฏิบัติการ

7. เตรียมการใช้หลักสูตรในด้านบุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์

8. วางแนวทางการดำเนินการติดตามกำกับการใช้หลักสูตรโดยกระตุน สนับสนุน ช่วยเหลือให้กำลังใจและแก้ปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติการเพื่อให้งานต่างๆบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

9. วางแนวทางการประเมินการใช้หลักสูตร โดยประเมินแผน ประเมินการดำเนินการตามหลักสูตรและผลของการใช้หลักสูตร

สรุป การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์การเรียนรู้

2. แนวคิดการจัดการเรียนการสอน

ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

Hills (1982) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นการจัดสถานการณ์เพื่อให้สิ่งหนึ่งได้เกิดขึ้น ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสิ่งแวดล้อมในการเรียน และระหว่างครู นักเรียน และสิ่งแวดล้อม

Good (1973) กล่าวว่าจัดการเรียนการสอนเป็นการอบรมสั่งสอนนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองในทุกๆด้านอย่างเต็มศักยภาพ

วลัยพร คุโณทัย (2546) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาจากความร่วมมือระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีระบบแบบแผน โดยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ฉวีวรรณ วัฒนกิจ (2550) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชั้นเรียน การจัดวางแบบแผนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของรายวิชา ผู้เรียนได้รับความรู้และมีผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

พิชัย วัฒนโชติ (2550) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการเลือกจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาของจัดการเรียนการสอน

อัจฉริกา ไพศาลศรีสมสุข (2559) การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติให้กับผู้เรียน โดยใช้กระบวนการ วิธีการ สื่อและเทคนิคต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมุ่งเน้นให้ความรู้กับผู้เรียนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ณ ระดับใดระดับหนึ่ง

องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน

อารยา กล้าหาญ (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน มีการทบทวนความรู้เดิม แจกจุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผู้เรียนสู่เนื้อหาใหม่โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
2. ชี้นกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเสนอเนื้อหาการเรียนให้แก่ผู้เรียน
3. ชี้นสรุปบทเรียน ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปหลักการและสาระร่วมกัน
4. ชี้นวัดและประเมินผล เพื่อทำการตรวจสอบให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สมิตรี คุณานุกร (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. จุดมุ่งหมาย เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งแรกและสิ่งสำคัญในการสร้างหลักสูตร ใช้ในการกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การคัดเลือกเนื้อหา ความรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นสิ่งที่กำหนดกระบวนการวัดประเมินผลทางการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. เนื้อหา เป็นกระบวนการคัดเลือกเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน รูปแบบวิธีการสอนและรวมไปถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องมีความสอดคล้องต่อการกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน
3. การนำไปใช้ คือ กระบวนการสำคัญในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในระบบการศึกษากับผู้สอนและผู้เรียน

4. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญในการที่จะตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน หลังจากนำไปใช้ลงมือปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนด หากมีปัญหาหรืออุปสรรคจึงดำเนินการแก้ไขเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์และตอบสนองตามจุดมุ่งหมาย

อารมณ์ ใจเที่ยง (2550) แบ่งองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านองค์ประกอบรวม หมายถึง องค์ประกอบด้านโครงสร้างที่จะมาประกอบกันเป็นการสอนซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผู้สอนหรือวิทยากร

1.2 นักเรียนหรือผู้เรียน

1.3 หลักสูตรหรือสิ่งที่สอน

2. ด้านองค์ประกอบย่อย หมายถึง องค์ประกอบในเรื่องของรายละเอียดการจัดการเรียนการสอนที่ต้องประกอบด้วยกระบวนการที่จะทำให้เป็นการสอนที่สมบูรณ์

2.1 การตั้งจุดประสงค์การสอน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากการตั้งวัตถุประสงค์ในการสอนนั้น จะส่งผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน เมื่อการสอนมีจุดมุ่งหมายก็จะส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในแง่ของการวางแผนการสอน การเตรียมเนื้อหา การเลือกวิธีการและสื่อการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.2 การกำหนดเนื้อหา การกำหนดเนื้อหาจะทำให้ผู้สอนมีทิศทางที่ชัดเจน มีการกำหนดและเลือกสรรขอบข่ายในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ อีกทั้งทำให้เกิดประโยชน์และเกิดความคุ้มค่าในแง่ของเนื้อหาและเวลาในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้สอนกำหนดวิธีการในการสร้างประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ซึ่งวิธีการสอนต้องเป็นวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4 การใช้สื่อการสอน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนมีกระบวนการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สื่อการสอนเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และดึงดูดความสนใจของนักเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น ซึ่งสื่อการเรียนการสอนนั้นมีให้เลือกหลากหลาย หากผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมแล้วก็จะทำให้การเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 การวัดและประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ผู้สอนได้ทบทวนและตระหนักถึงวิธีการสอนเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงเป็นวิธีการที่ส่งผลดีต่อทั้งผู้เรียนและผู้สอน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

สรุป การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

3. แนวคิดการวัดและประเมินผล

ความหมายของการวัดและประเมินผล

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556) ให้ความหมายว่าการประเมินผลคือ กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานการประเมิน จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับ “คุณค่า” ของสิ่งต่างๆ การประเมินสิ่งใดก็ตาม จึงต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ 1) ผลจากการวัด 2) เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) การตัดสินคุณค่า

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) กล่าวถึงความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการใช้ดุลพินิจ (judgement) และ/หรือค่านิยมและข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการเปรียบเทียบ ผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่กำหนดอาจเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์หรืออิงกลุ่มหรือเกณฑ์สมบูรณ์ก็ได้

พิสณุ พงศ์ศรี (2551) กล่าวว่า การวัดและการประเมินคือกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการวัดและประเมินผล

โชติกา ภาษีผล (2558) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล มีความสำคัญในการเรียนการสอน และมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การสอน และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยที่การเรียนการสอนประกอบด้วยหลักสูตรที่ต้องมีจุดประสงค์การสอนอันเป็นลักษณะพฤติกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน จุดประสงค์การสอนที่ดีต้องมีความชัดเจน บ่งบอกถึงพฤติกรรมได้ครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบของเนื้อหาตลอดจนมีความเป็นไปได้ เรียงลำดับตามขั้นตอนก่อนหลัง ไม่ซ้ำซ้อนและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการสอนที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าทักษะการท่องจำตามหลักสูตร ครอบคลุมความรู้ใหม่ๆ ที่ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงาม พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนยอมรับความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวัดและประเมินผลต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอน เป็นการประเมินสภาพจริงที่
ให้ข้อมูลสารสนเทศที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้เกี่ยวกับผู้เรียนและกระบวนการทางการเรียนรู้

สรุป การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินผลการเรียนและนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดคุณภาพจากภายใน

คุณภาพจากภายในเป็นเรื่องของการให้คุณค่า ความเชื่อ ทศนคติเกี่ยวกับตัวบุคคล มีงานวิจัย
หลายงานเสนอว่าคุณภาพของการพัฒนานั้นต้องเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล Day (2002) อธิบายว่า
เรื่องของการพัฒนาครูจะต้องนำมาถูกรื้อถอนใหม่ จากในอดีตที่สนใจเพียงเรื่องการพัฒนาคุณภาพ
จากภายนอก ซึ่งได้แก่เรื่องของกระบวนการและความสำเร็จต่างๆจนลืมมองเรื่องของอัตลักษณ์และ
อำนาจที่ครูพึงมี ในปัจจุบันนโยบายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆทางการบริหารเปลี่ยนไปทำให้ครูไม่ได้คิด
ตัดสินใจในเรื่องต่างๆด้วยตัวเอง อัตลักษณ์ของครูจึงเปลี่ยนไป เมื่อครูขาดอิสระทางด้านความคิดและ
วิธีการจึงส่งผลให้การถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนขาดประสิทธิภาพ จึงควรหันมาให้ความสนใจในเรื่องของ
การพัฒนาครูในแง่ของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการแรงผลักดันที่ส่งมาจากภายในของครู เรื่องของความ
เชื่อ คุณค่า อุดมการณ์ แรงบันดาลใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจใน
งาน หัวใจสำคัญคือต้องพัฒนาวิชาชีพของครู (professional development) และพัฒนาที่ตัวครู
(personal development) พัฒนาด้านความรู้ (cognitive) และอารมณ์ (emotional) ควบคู่กัน
โดยไม่ละเลยสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อนำไปสู่อัตลักษณ์ความเป็นครูที่สมบูรณ์และความพึงพอใจในงานที่
แท้จริง การกระทำดังกล่าวจะทำให้ครูเข้าใจความรู้สึกที่มีต่อตัวเองและนักเรียน จนนำไปสู่การพัฒนา
ความสัมพันธ์ที่ดี ลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาวิธีการเรียนการสอนที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เช่นเดียวกับ Veugelers (2000) ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องคุณค่า โดยอธิบายว่าครูแต่ละ
คนนั้นจะให้คุณค่าหรือความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน และจะแสดงออก
ผ่านทางวิธีการสอนปฏิสัมพันธ์ที่มีกับนักเรียน นั้นส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามคุณค่าและ
ความเชื่อของตน แสดงผลไปสู่เนื้อหา การจัดการเรียนการสอนและวิธีการที่จะนำไปสู่ระบบการ
เรียนรู้ โดยRichardson (1996) พบว่าทั้งทัศนคติและความเชื่อนั้นเป็นตัวขับเคลื่อนการกระทำให้
เกิดขึ้นในห้องเรียนและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนั้นทัศนคติและความเชื่อจึงมี
ความสำคัญในการทำความเข้าใจปฏิบัติการในห้องเรียนและการออกแบบการจัดการเรียนการสอน
ของครูเพื่อการพัฒนาทางด้านความคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ (Adalbjarnardottir
1997) ยังอธิบายว่าความคิด ทศนคติและการแสดงออกของครูที่แตกต่างกัน นำมาสู่การสนับสนุน

พฤติกรรมของนักเรียนในการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในห้องเรียนในลักษณะที่แตกต่างกัน รวมทั้ง Park, Lee, Oliver, และ Cramond (2006) จึงอธิบายว่าการศึกษาก็จะเปลี่ยนรูปแบบได้ก็ต่อเมื่อความคิด ความเชื่อและทัศนคติของครูเปลี่ยนไป

คุณภาพจากภายในเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน Hong (2010) จึงทำการศึกษาโดยดูจากการให้คุณค่าของครูแต่ละคนเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจในเบื้องลึก และการศึกษาลงไปลึกถึงแก่นเรื่องอัตลักษณ์จะทำให้เข้าใจถึงแง่มุมต่างๆภายใน เช่น เรื่องประสิทธิภาพ แรงจูงใจ ความพอใจในงาน อารมณ์ ความมุ่งมั่นจนนำไปสู่การตัดสินใจของครูแต่ละคน การศึกษาพบว่า การไม่ได้รับการตอบสนองต่อความมุ่งมั่น การขาดประสิทธิภาพ การไม่ได้รับความสนับสนุนทางด้านการบริหารและนโยบาย หรือความเชื่อเกี่ยวกับภาวะและความรับผิดชอบของงานที่มากจนเกินไปนั้นจะก่อให้เกิดอารมณ์และอารมณ์ดังกล่าวจะทำให้ครูเกิดการท้อถอยและหนีออกจากงานในที่สุด

Malm (2004) อธิบายต่อถึงเรื่องของอารมณ์และความรู้สึกภายในว่า เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความซับซ้อนต่างๆ ทำให้การพัฒนาครูสมัยใหม่ต้องหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาที่ตัวบุคคลของครู (personal development) มากยิ่งขึ้น แทนที่จะพัฒนาเพียงเรื่องของวิชาชีพ (professional development) เพียงอย่างเดียว เนื่องจากครูแต่ละคนนั้นจะมีวิธีการอธิบาย วิธีการสอนและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นที่จะต้องหันมาพัฒนาเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึกภายใน ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีการตระหนักรู้ถึงตัวตนในฐานะครู มีความเห็นอกเห็นใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการจัดการอารมณ์อย่างสร้างสรรค์และทักษะในการประสานงานกับผู้อื่น การพัฒนาดังกล่าวจะเป็นเรื่องของสังคม ความรู้สึก คุณค่าเบื้องลึก ทัศนคติและแง่มุมต่างๆในการพัฒนามนุษย์ มากกว่าที่จะสนใจเรื่องของความรู้ ความสำเร็จหรือทักษะการทำงานเพียงอย่างเดียว โดยผู้วิจัยย้ำว่าครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและเป็นผู้ที่มีคุณภาพในทุกด้าน โดยการให้ความสนใจเกี่ยวกับความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่ก่อร่างสร้างตัวขึ้นภายในตัวครูเพื่อผลลัพธ์ของการพัฒนาที่ยั่งยืน

Zembylas (2005) ให้ความสำคัญกับเรื่องของ การแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึก เช่นเดียวกัน โดยพบว่าแนวทางการบริหาร กฎเกณฑ์และวิธีการดำเนินการของโรงเรียนนั้นส่งผลโดยตรงต่ออารมณ์ของครู และอารมณ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อไปยังวิธีการสอนของครู ซึ่งอารมณ์ คุณค่า และความเชื่อเหล่านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจ การกระทำ การสะท้อนผลผ่านวัตถุประสงค์ วิธีการและความหมายของการเรียนการสอน Roeser (2013) จึงทำการสำรวจและพบว่าวิธีสมาสติ (mindfulness training) ทำให้ครูมีสติอยู่กับปัจจุบันและมีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ ควบคุมอารมณ์และความคิดไม่ให้เลื่อนลอย มองทุกสิ่งตามความเป็นจริงและวางใจเป็นกลาง มีความพอใจในงานที่ทำ ใน

ขณะเดียวกันมีความเครียดน้อยลง ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการพัฒนาครูสมัยใหม่นั้นให้ความสนใจกับเรื่องของการควบคุมทางอารมณ์ โปรแกรมดังกล่าวนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือลดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน สร้างความยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

วิธีการนี้จะทำให้ครูเข้าใจและยอมรับตัวเอง มีทัศนคติที่ดี มีความอารีและเห็นอกเห็นใจ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเกิดขึ้นทั้งระหว่างการเรียนการสอนและการใช้ชีวิตทั่วไปของครู การพัฒนาดังกล่าวจึงไม่เป็นเพียงการพัฒนาความรู้เพียงอย่างเดียวแต่เป็นการพัฒนาจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการสอน ทำให้เกิดประโยชน์ทางตรงคือครูมีประสิทธิภาพในการสอนมากยิ่งขึ้น และประโยชน์ทางอ้อมคือนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยครูนั้นต้องมีความสามารถในการควบคุมตนเองและเห็นคุณค่าของการตระหนักรู้อยู่เสมอเพื่อที่จะสามารถจัดการกับอารมณ์และทำการถ่ายทอด เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งเป็นส่วนในการพัฒนานักเรียนให้เจริญเติบโต และสามารถใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างดี

ในประเทศไทยมีการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องจิตตปัญญาศึกษา โดยวิชญา ผิวคำ (2553) อธิบายว่า กระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา คือ ความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์และทักษะแบบองค์รวม โดยมีจุดมุ่งหมายของกระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายหลักสำคัญสองประการคือ ต้องการให้ผู้เรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเองและเกิดจิตสำนึกต่อส่วนร่วม การจัดการกระบวนการเรียนรู้บนฐานแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาอาจถือได้ว่าไม่มีรูปแบบตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนไปตามเนื้อหาและกระบวนการที่หลากหลาย เป็นการสร้างเงื่อนไขให้ศักยภาพภายในที่มีอยู่แล้วสามารถพัฒนาขึ้นได้ เป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างเงื่อนไขให้เกิดการเติบโตขึ้นจากภายใน และเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในลักษณะกระบวนการของการสืบค้นร่วม เป็นไปตามหลักการพื้นฐาน 7 ประการ หรือ "หลักจิตตปัญญา 7" หรือ 7C's อันประกอบด้วย การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) หลักความรักความเมตตา (Compassion) การเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connection) การเข้าเผชิญ (Confrontation) หลักความต่อเนื่อง (Continuity) หลักความมุ่งมั่น (Commitment) และหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community)

วิธีการที่จะนำไปสู่คุณภาพจากภายในนั้นต้องเกิดจากการสะท้อนและการไตร่ตรอง Ho, Watkins และ Kelly (2001) พบว่าครูต้องเป็นผู้สะท้อนความเป็นตัวตนเพื่อตระหนักถึงข้อบกพร่องในกรอบความคิดและวิธีการสอนของตน จนนำไปสู่ความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ Huang และ Bao (2006) ที่พัฒนาแนวคิด Keli (เคลลี) ขึ้นมาผ่านการสะท้อนและการไตร่ตรองเพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยรูปแบบดังกล่าวถูกออกแบบมาสำหรับการพัฒนา

ครูระหว่างการเรียนการสอน (in-service teacher education) กระบวนการดังกล่าวเริ่มจากความสนใจเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ส่วนบุคคล ผ่านการปรับปรุง (update) ความคิด ทำให้เกิดภาพสะท้อนช่องว่างระหว่างความคิดเดิมและความคิดที่เป็นนวัตกรรม หลังจากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการที่เป็นความคิดใหม่ (new design) กระบวนการนี้จะให้ความสำคัญกับรูปแบบในการเรียนการสอนแบบใหม่ หลังจากนั้นจึงไปผ่านการพัฒนาที่นำไปสู่การปฏิบัติ (improving action) ซึ่งเกิดจากการสะท้อน (reflect) เพื่อให้เห็นช่องว่างระหว่างความคิดเชิงนวัตกรรมและการปฏิบัติจริง จึงจะเกิดการปฏิบัติในรูปแบบใหม่ (new action)

Malm (2004) ศึกษาการสะท้อนและการไตร่ตรองเพื่อค้นหาคุณค่าในตัวครูและวิธีการในการเรียนการสอน จนสะท้อนไปถึงภาพปัจจุบันและอนาคตทางการศึกษาของโรงเรียน จุดประสงค์หลักของการวิจัยดังกล่าวคือต้องการทำความเข้าใจ หาความหมายและความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อคุณค่าของความเป็นครูและวิธีการเรียนการสอน โดยผลวิจัยที่ได้คือครูต้องมีความเอาใจใส่ต่อนักเรียน จึงจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อครูมีอิสระและได้รับการยอมรับทางความคิด ผ่านทางการสะท้อนและการไตร่ตรองจากตัวครู เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว ครูก็จะเกิดแรงบันดาลใจทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนต่อไป

สิ่งแวดล้อมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพจากภายใน Astin (1968) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการศึกษาคือเป็นสิ่งเร้าอันทรงศักยภาพ การที่จะสามารถศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมได้นั้นให้สังเกตพฤติกรรมของคน กิจกรรมต่างๆ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถาบันนั้นๆ Mayhew (1966) อธิบายว่าองค์ประกอบการเรียนรู้มี 9 อย่าง คือ ขนาดของสถาบัน (อาคารสถานที่ บริเวณ จำนวนครูและนักเรียน) ปรัชญา ประสิทธิภาพของครู ความสัมพันธ์ โครงสร้าง การให้บริการแนะแนว โดยอรรถสันต์ ประสิทธิ์รัตน์ (2533) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม (concrete environment) หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) ได้แก่สภาพต่างๆ ที่มนุษย์ทำขึ้น เช่น อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์หรือสื่อต่างๆ รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติอันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Abstract Environment) หรือสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา (Psychical Environment) ได้แก่ ระบบคุณค่าที่ยึดถือซึ่งเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรม ของกลุ่มคน ข่าวสาร ความรู้ ความคิด ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดและเจตคติต่างๆ

พฤติกรรมคือการกระทำที่แสดงออกผ่านทางความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ ค่านิยมเบื้องต้นของแต่ละคน Peterson (1978) อธิบายว่า ครูจะมีพฤติกรรมอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความคิด การ

ประมวลและการตัดสินใจจากภายใน ประกอบไปด้วยการวางแผนก่อนการเรียนการสอนและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอน โดยถมรัตน์ ศิริภาพ (2554) อธิบายว่าพฤติกรรมครูด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของครูที่มีต่อนักเรียนและสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนหรือโรงเรียน ซึ่งนักวิชาการด้านประสิทธิผลโรงเรียน ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการเป็นส่วนสำคัญของบรรยากาศในห้องเรียน

สมรรถนะที่แท้จริงนั้นถือเป็นองค์ประกอบภายในอีกหนึ่งองค์ประกอบ โดยภัณฑิรา ดวงจินดา (2560) อธิบายว่าสมรรถนะคือคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะระหว่างบุคคล เจตคติที่มีอยู่ในตัวบุคคล การเป็นผู้นำ ความมีส่วนร่วมในการทำงาน การประกอบอาชีพ การจัดการตนเองและการจัดการระบบการทำงานซึ่งสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของงานได้ ในขณะที่สุรพล พลเยี่ยม (2544) อธิบายว่าสมรรถนะของครูประกอบด้วย 1. มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างกว้างขวางและทันสมัย 2. สามารถสอนให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนได้อย่างชัดเจน 3. สามารถสอนได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของรายวิชา 4. สามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. รู้เรื่องระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 6. สามารถถ่ายทอดวิชาได้กว้างขวางกว่าตำราที่ใช้ในการประกอบการสอน 7. มีบุคลิกเป็นผู้นำทางวิชาการ 8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน 9. มีความรู้ในทฤษฎีและประเมินผลเป็นอย่างดี 10. มีความคิดสร้างสรรค์ในทางวิชาการ 11. สามารถวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการสอนได้ 12. สามารถพัฒนาเนื้อหาให้มีประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน 13. มีความสามารถในการบริการชุมชน

ในขณะที่ Mccllland (1970) ได้องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วนดังนี้ 1. ความรู้ (knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ 2. ทักษะ (skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. มโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (self-concept) คือเจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นๆ 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motive/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย โดย ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจดจำ เข้าใจ หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ข้อเท็จจริง สามารถวิเคราะห์ขั้นสูงและนำไปใช้ในการแก้ปัญหา 2. สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการลงมือทำหรือปฏิบัติการด้วยความคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่สำคัญสำหรับแสดงออกเพื่อสนับสนุนความรู้ ทักษะและประสานสัมพันธ์กับบริบท และผู้เกี่ยวข้องจนบรรลุผลสำเร็จของงาน

ความเชื่อมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และความรู้ของครูในการดำเนินการวิชาชีพครู แบ่งเป็น 3 ประการคือ 1.เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มนักเรียน 2.เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ในการสอน 3.ระบบความเชื่อของครูแต่ละคน (Kagan, 1992) ซึ่งส่งผลมาสู่พฤติกรรมการสอนและการกระทำของครู ความเชื่อของครูหมายถึงความคิดเห็น คุณค่าส่วนบุคคล ทศนคติ อุดมคติ ความเชื่อของครูนั้นมีหลายแบบทั้งความเชื่อภายในและความเชื่อภายนอก ซึ่งความเชื่อดังกล่าวจะมีระดับของความเปลี่ยนแปลง Green (1971) มีความเชื่อบางความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของระบบความเชื่อ ในขณะที่ความเชื่อบางอย่างสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ความเชื่อนั้นสามารถวิเคราะห์สะท้อนและไตร่ตรองได้ ในขณะที่ Pajares (1992) อธิบายว่าความเชื่อทำให้เราเห็นหรือวิเคราะห์สิ่งต่างๆ รอบตัวให้สอดคล้องกับความเชื่อของแต่ละคน จนนำไปสู่รูปแบบการกระทำรูปแบบต่างๆ ความเชื่อจึงเป็นตัวสะท้อนการกระทำ และเป็นตัวชี้้นำการกระทำต่างๆของครูโดยธรรมชาติ

อัตลักษณ์ครูเป็นอีกหนึ่งคุณภาพที่อยู่ภายในครูแต่ละคนซึ่ง Joseph และ heading (2010) อธิบายว่า อัตลักษณ์หมายถึง การที่บุคคลคิด หรือการมีจินตภาพเกี่ยวกับตนเองในฐานะที่เป็นครู โดยอัตลักษณ์ครูถูกสร้างและพัฒนามาจากการทำงาน สถาบันและสิ่งแวดล้อม โดยมีความรู้ ทักษะ และศิลปะการสอนเป็นกระบวนการในการกำหนดอัตลักษณ์ เป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่เป็นครู โดยอัตลักษณ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากการที่ครูมองตนเองในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่งที่มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ การกลั่นกรองและประสบการณ์ในสังคม (Ball & Goodson, 1985; Olsen, 2008) นอกจากนี้ Gee (2000) ยังอธิบายว่า อัตลักษณ์ของครู เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ของมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของลักษณะเฉพาะของครู หรือเป็นหนทางที่ครูจะใช้อธิบายและแสดงประสบการณ์ให้เห็น โดยที่กระบวนการกำหนดอัตลักษณ์จะเริ่มจากการที่บุคคลรับรู้ด้วยตนเองในฐานะที่เป็นครูและการที่ถูกมองว่าเป็นครูโดยบุคคลอื่น

สุภชฌาน ศรีเอี่ยม (2554) อธิบายว่า อัตลักษณ์ หมายถึง การเข้าใจและยอมรับตนเอง รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนตามที่สังคมรอบตัวกำหนด รวมถึงมีแนวทางในการดำเนินชีวิตเป็นของตนเอง และมีความสามารถทางวิชาชีพ ในขณะที่ Erikson (1968) ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์ไว้ 2 ประการ ประการแรก เป็นลักษณะภายใน ซึ่งหมายถึง การรู้จักและรับรู้ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองของบุคคล ประการที่สองเป็นลักษณะภายนอก ซึ่งหมายถึง การยอมรับและการผูกพันกับอุดมคติของสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมรอบตัวอันแสดงถึงการมีส่วนร่วมในลักษณะที่สำคัญร่วมกับผู้อื่น บุคคล

ที่มีอัตลักษณ์จะมีภาพชัดเจนและการยอมรับทั้งสาระภายในของบุคคลและวัฒนธรรมของสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่

การยึดมั่นในภาระหน้าที่เป็นอีกหนึ่งปัจจัยคุณภาพภายในที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นการตีความและให้ความหมายจนนำไปสู่รูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ การให้ความหมายนั้นจะยึดโยงและเกี่ยวพันกับบุคคล ในการที่จะแสดงออกถึงสิ่งที่ตัวเองสนใจหรือยึดมั่น เกิดแรงขับในลักษณะของแรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดย Fullan และ Hargreaves (1992) ย้ำว่าการวางเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนนั้นจะต้องยึดโยงเป้าหมายและความเชื่อของครูไว้เพื่อความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดคุณภาพจากภายใน (quality from within)

แนวคิดดังกล่าว เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีแก่นคุณภาพ (core qualities) และแก่นคุณภาพดังกล่าวจะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดความลื่นไหล (flow) และเป็นธรรมชาติ (natural) ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมหาศาล การกระทำต่างๆนั้นจะแสดงออกผ่านแรงบันดาลใจภายใน ไม่ใช่เกิดจากความกดดันภายนอก สมรรถนะดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นกับทุกหน่วยในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูหรือนักเรียนเพื่อทำให้เกิดองค์การทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วนั้น ความต้องการจากภายในและการปฏิบัติจากภายนอกมักจะขัดแย้งกันเสมอ การสะท้อนแก่นคุณภาพ (core reflection) จึงเป็นเรื่องสำคัญในการที่จะเรียนรู้ถึงลำดับชั้นภายในต่างๆผ่านโมเดลที่ชื่อว่า onion model ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ชั้น ได้แก่ 1) การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ 2) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย 3) สมรรถนะที่แท้จริง 4) มุมมองภายใต้สถานการณ์ 5) ความเชื่อในความสามารถของตน 6) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ การสะท้อนผ่านลำดับชั้นต่างๆ จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคิด (thinking) ความรู้สึก (feeling) และ ความต้องการ (wanting) ซึ่งสำคัญต่อความลื่นไหล (flow) ในตัวมนุษย์

Csikszentmihalyi (1990) เป็นนักจิตวิทยาผู้ทำการศึกษากระบวนการคิดของศิลปินในการสร้างผลงานศิลปะ เขาพบว่าคนที่ศิลปินจะคิดค้นงานศิลปะได้นั้นจะต้องประสบกับสภาวะการไหลลื่นจากภายใน (internal flow) หลังจากนั้น Csikszentmihalyi จึงใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวในการศึกษาต่อยอดและได้พบปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกับบุคคลภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จนสามารถสรุปได้ว่าความไหลลื่น (flow) นั้นเป็นพื้นฐานของธรรมชาติที่ทำให้เข้าใจและค้นพบซึ่งศักยภาพของมนุษย์ ในบริบทของการศึกษานั้น หากเกิดภาวะดังกล่าวขึ้นกับครูและนักเรียน การเรียนรู้จะกลายเป็นเรื่องง่ายและว่องไวมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้กลายเป็นเรื่องธรรมชาติ กระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับปัจจุบัน เกิดความกระตือรือร้น มีความเปิดเผย

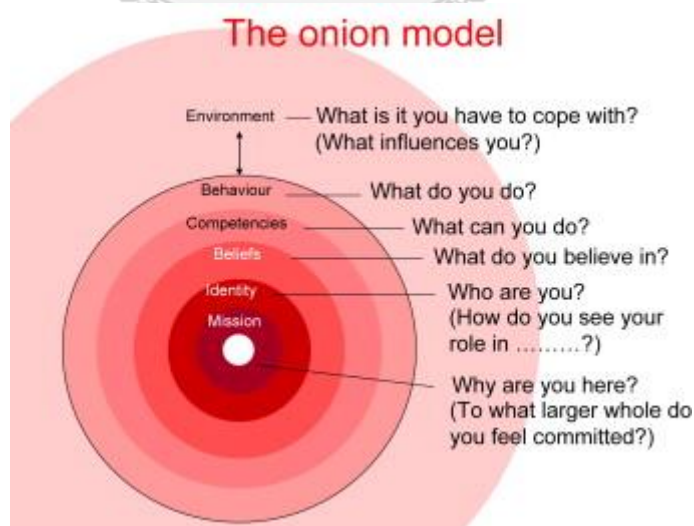
สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระบวนการคิดให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และเมื่อแต่ละบุคคลประสานกันเป็นองค์กรแล้วก็จะเกิดการไหลลื่นของกลุ่ม (group flow) ในที่สุด

การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดจากภายใน ตรงข้ามกับการเรียนรู้ที่เป็นผลลัพธ์จากแรงกดดันภายนอกซึ่งจะนำไปสู่ภาวะต่อต้าน (fight) หลีกหนีจากความกดดันภายนอก (flight) และเกิดความเครียด (freeze) โดยภาวะดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นกับครูและนักเรียนในทุกสถานที่ ทุกเวลาและระหว่างการใช้ชีวิตประจำวัน และไม่ผลักดันให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ แตกต่างจากภาวะการไหลลื่น หรือ flow ที่จะเป็นตัวเสริมสร้างและผลักดันการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาวะการไหลลื่น (flow) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลสามารถค้นพบหรือสัมผัสได้ถึงแก่นคุณภาพและอุดมคติของตน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วการเรียนรู้จากภายในก็จะเกิดขึ้น (Almas 1987) อธิบายว่ามนุษย์มีเพชรอยู่ภายในตัว (an inner diamond) ซึ่งเต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพภายใน เช่นเดียวกับการค้นพบทางจิตวิทยาที่เรียกว่าศูนยกลางด้านจิตใจ (psychological capital) การศึกษาดังกล่าวจึงให้ความสนใจในเรื่องแก่นคุณภาพและอุดมคติ ซึ่งมีความสำคัญต่อศักยภาพภายในของบุคคล ศักยภาพที่ให้คุณค่าทั้งต่อตัวเองและสิ่งแวดล้อม แก่นคุณภาพและอุดมคติของคนนั้นมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หากบุคคลมีอุดมคติเป็นเช่นไร ก็จะส่งผลไปสู่แก่นคุณภาพนั้น เช่น หากบุคคลมีอุดมคติที่ต้องการสร้างการติดต่อระหว่างบุคคล ก็จะพัฒนาไปสู่แก่นคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ (connection) การทำการศึกษาเรื่องอุดมคติจะสามารถนำไปสู่การค้นพบเรื่องแก่นคุณภาพที่ผูกโยงกับเรื่องอุดมคติได้

ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือครูและนักเรียนสนใจกับปัญหา พยายามที่จะทำการวิเคราะห์และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหวังจะหาวิธีแก้หรือทางออกที่ดีที่สุด (Fredrickson 2005) ทำการศึกษาและพบว่าทำให้ความสนใจกับปัญหาหรือเรื่องในทางลบนั้นจะไปปิดกั้นกระบวนการคิดของบุคคล แต่การสนใจความรู้สึกหรือความคิดในแง่บวกจะสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และพลังในการทำงานรวมถึงการดำเนินชีวิต ปัญหาต่าง ๆ นั้นไม่ได้ถูกละเลยไป แต่การให้ความสนใจกับแก่นคุณภาพและอุดมคติจะทำให้ทั้งครูและนักเรียนรับรู้ถึงศักยภาพภายในและหาทางจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ ครูและนักเรียนต้องเจอปัญหาและอุปสรรคจากภายนอกมากมาย เช่น เรื่องของมาตรฐานคะแนน การสอบวัดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ นั้นเป็นตัวปิดกั้นความเชื่อและความคิดเกี่ยวกับตนเอง เหล่านี้ทำให้ครูและนักเรียนไม่สามารถเข้าถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ภายในของบุคคลนั้นมีความสลับซับซ้อน The onion model หรือโมเดลหัวหอมจึงได้อธิบายลักษณะภายในของมนุษย์แบ่งออกเป็น 6 ลำดับชั้น ได้แก่

1. การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ ลำดับชั้นดังกล่าวหมายถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกที่บุคคลต้องพบเจอหรือสัมผัส ประสบการณ์ สถานการณ์ ผู้คน ลักษณะการวางตัวของห้องเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน สิ่งที่ยึดถือปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ
2. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย หมายถึง การกระทำของบุคคล ปฏิกริยา ลักษณะการจัดการกับเรื่องราว ปัญหา หรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในลำดับชั้นของสิ่งแวดล้อม
3. สมรรถนะที่แท้จริง ลำดับชั้นดังกล่าวอธิบายถึงความเป็นไปได้หรือความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ความสามารถนั้นๆอาจถูกขัดขวางหรือไม่สามารถแสดงออกมาได้อย่างเต็มที่จากลำดับชั้นมุมมองภายใต้สถานการณ์และลำดับชั้นความเชื่อในความสามารถของตน
4. มุมมองภายใต้สถานการณ์ ลำดับชั้นดังกล่าวหมายถึงความคิด ความเชื่อที่บุคคลมีต่อสถานการณ์ต่างๆ เป็นฐานคติที่บุคคลมีต่อโลกภายนอกซึ่งมักเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และในที่สุดความเชื่อดังกล่าวได้ส่งผลต่อชีวิตและมีอิทธิพลทางด้านจิตใจ
5. ความเชื่อในความสามารถของตน ลำดับชั้นดังกล่าวหมายถึงฐานคติของบุคคล ประสบการณ์ แนวความคิดที่มีต่อตนเองซึ่งจะฝังรากลึกและสามารถกลายเป็นอุปสรรคต่อการคิดและการกระทำในชั้นอื่นๆได้
6. การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ลำดับชั้นดังกล่าวเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องของแรงบันดาลใจ ภายใน และการให้ความหมายและความสำคัญในการดำเนินกิจการต่างๆทั้งในแง่ของการเรียน การทำงาน การใช้ชีวิต ความหมายและอุดมคติโดยรวม



แผนภาพที่ 2.1 แนวคิดคุณภาพจากภายใน (Quality from within)

ลักษณะการทำงานของแนวคิดดังกล่าวคือต้องมีการประสานกันระหว่างลำดับชั้นต่างๆ เมื่อลำดับชั้นประสานกันอย่างลงตัวแล้ว การแสดงออกของบุคคลจะกลมกลืนกันทั้งภายในและภายนอก การแสดงออกที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความพึงพอใจส่วนบุคคล เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในตัวบุคคลก็สามารถอธิบายได้ว่าเกิดความไม่ลงรอยกันหรือความขัดแย้งกันของลำดับชั้นต่างๆ การเรียนรู้โมเดลดังกล่าวจะทำให้เกิดการสร้างและประสานกัน จนนำไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เราเรียกสิ่งนี้ว่ากระบวนการเรียนรู้หลายชั้น (multi-level learning) การไตร่ตรองผ่านลำดับชั้นต่างๆ จนไปถึงขั้นในสุดที่เรียกว่าแก่นคุณภาพ เรียกว่า การไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection)

คุณลักษณะของการชี้แนะเพื่อการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งคือ

1. ไม่ได้ให้ความสนใจกับปัญหาแต่ให้ความสนใจศักยภาพของการพัฒนา การกระทำดังกล่าวจะทำให้เกิดความรู้สึกในเชิงบวกและนำไปสู่ความไหลลื่นของศักยภาพภายใน
2. ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องภายในที่เป็นอุปสรรคต่อความเชื่อและความคิดซึ่งจะนำมาซึ่งอุปสรรคต่างๆ
3. กระบวนการดังกล่าวไม่ได้สนใจเพียงความคิด (thinking) แต่สนใจเรื่องความรู้สึก (feeling) โดยเฉพาะเรื่องความกดดันระหว่างอุปสรรคภายในและอุปสรรคภายนอก และสนใจความรู้สึก (wanting)

คุณลักษณะของการไหลลื่น (flow) นั้น ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ความคิด (thinking) ความรู้สึก (feeling) และความต้องการ (wanting) เมื่อสามสิ่งประสานกัน การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ หากต้องการให้บุคคลอยู่ในสภาวะการไหลลื่น (flow) และศักยภาพภายใน (inner potential) แล้ว การสนับสนุนให้ผู้คนสัมผัสกับความคิด ความรู้สึก ความต้องการจึงเป็นเรื่องสำคัญ สามสิ่งนี้จะถูกผนวกเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ เป็นสามส่วนที่สำคัญในตัวบุคคล ซึ่งมักจะถูกกลดความสนใจหรือละเลยด้านใดด้านหนึ่งอยู่เสมอ การไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection) จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของทุกหน่วยในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนรู้ของนักเรียนหรือการพัฒนาครู

แนวคิดคุณภาพจากภายใน (quality from within) เป็นแนวคิดกระแสนิยมที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพจากภายใน และเป็นแนวคิดที่แบ่งลักษณะภายในของมนุษย์ไว้อย่างละเอียดและชัดเจน โดยวิธีการที่จะเข้าไปพัฒนาถึงแก่นของคุณภาพได้นั้นจะต้องทำการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งผ่านลำดับชั้นต่างๆ ในโมเดลหัวหอม (onion model) จึงเป็นแนวคิดที่มีความเป็นนวัตกรรมและมีความแตกต่างจากการอธิบายเรื่องคุณภาพจากภายในที่ผ่านมา เนื่องจากได้ระบุวิธีการที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์แห่งคุณภาพจากภายใน

สรุป คุณภาพจากภายใน หมายถึง ความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection approach) ผ่านการเรียนรู้พหุระดับหรือหลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) 6 ลำดับชั้น ได้แก่ 1) การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ 2) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย 3) สมรรถนะที่แท้จริง 4) มุมมองภายใต้สถานการณ์ 5) ความเชื่อในความสามารถของตน และ 6) การยึดมั่นในภาระหน้าที่

2.3 การพัฒนานวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

McKeown (2008) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล

กนก จันทร์ขจร (2533) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ หลักปฏิบัติใหม่ ความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่ได้ผ่านกระบวนการทดลอง หรือพัฒนาเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เมื่อนำมาใช้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดผลดีกว่าวิธีเก่า ทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาวิธีการและสภาพการทำงานที่มีอยู่เดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม นวัตกรรมการศึกษา จึงหมายถึง นวัตกรรมที่จะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจและประหยัดเวลาในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2550) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมไว้ว่า เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ หรือทักษะและประสบการณ์ด้านการจัดการ มาพัฒนาให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

ชวน ภารังกูร (2552) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า เป็นความใหม่หรือสิ่งใหม่ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ ระบบ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ สิ่งประดิษฐ์ ซึ่งความใหม่เหล่านี้ อาจจะเป็นสิ่ง

ใหม่ที่ปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วหรือนำมาจากที่อื่นๆ เมื่อนำเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เข้ามาใช้ปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม ก็ถือว่าเป็นนวัตกรรมเช่นกัน และเมื่อนำมาใช้ในวงการศึกษา จึงเรียกว่า นวัตกรรมการศึกษา

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2559) ได้ให้ความหมาย นวัตกรรม ไว้ว่า หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

ถวัลย์ มาศจรัส (2556) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง ความคิดใหม่ รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ เทคนิคใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ ที่ได้รับการประยุกต์ สร้างสรรค์และพัฒนา ทั้งจากการต่อยอดภูมิปัญญาเดิม หรือจากการคิดค้นขึ้นมาใหม่ด้วยภูมิปัญญาใหม่ให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

สุรพล ธรรมรัมย์ดี (2556) กล่าวว่า นวัตกรรมการจัดการศึกษา คือ การค้นพบหรือพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ของการจัดการศึกษาที่ดีกว่าเดิม นวัตกรรมการจัดการศึกษาเกิดขึ้นเพราะผู้เรียนมีความต้องการการเรียนรู้ที่แตกต่าง หลากหลาย เนื่องด้วยเหตุปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- 1) สภาพบริบทของสังคมหรือกลุ่มประชากรนั้นๆ
- 2) สภาพความพร้อมเฉพาะบุคคล ครอบครัว ชุมชน
- 3) สภาพความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมทั้งระดับท้องถิ่นและระดับโลก

Roger (1983) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมไว้ว่า กระบวนการพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วยการตัดสินใจ กิจกรรม และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น ผ่านกระบวนการวิจัย การพัฒนา การทำธุรกิจจากนวัตกรรมนั้น ผ่านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ รวมถึงการติดตามผล โดยประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น

การพัฒนานวัตกรรมเริ่มต้นจากขั้นตอนนี้ เนื่องจากการตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น จะทำให้เกิดการทำวิจัยและพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา

2. การวิจัยประยุกต์และการวิจัยพื้นฐาน

นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการวิจัยมักเป็นนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

3. การพัฒนา

การพัฒนามักจะอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย การพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของปัญหาจะเกิดหลังการวิจัย

4. การทำธุรกิจ

นวัตกรรมเป็นผลของการวิจัย เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ ทำให้นวัตกรรมเป็นรูปร่างชัดเจน นวัตกรรมอาจเกิดจากผลการศึกษาวิจัยหรือเกิดจากการปฏิบัติก็ได้

5. การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้

เป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่จะตัดสินใจเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้ออกมาในการประยุกต์ใช้จริงซึ่งเป็นการยืนยันผลการใช้นวัตกรรมนั้น

6. การติดตามผล

ขั้นสุดท้ายของการพัฒนานวัตกรรม คือ การติดตามผลว่านวัตกรรมนั้นสามารถแก้ปัญหา ความต้องการจำเป็นได้หรือไม่ บางครั้งอาจเกิดปัญหาหรือความต้องการจำเป็นใหม่จากการใช้นวัตกรรม ทำให้เกิดวงจรการพัฒนานวัตกรรมต่อไป

2.3.1 แนวคิดการสร้างนวัตกรรม BMGI 4D innovation method (2016)

แนวคิดการสร้างนวัตกรรม BMGI 4D innovation method ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 – การระบุปัญหา (define) เพื่อการสร้างและการริเริ่มนวัตกรรม รวมถึงการบริหารจัดการคนและโครงการ ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างนวัตกรรม

ขั้นที่ 2- การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา (discover) เพื่อปรับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ดึงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม ค้นหาฐานความรู้ จัดลำดับความสำคัญและเลือกสรรความคิดที่ดีและเหมาะสมที่สุด

ขั้นที่ 3 – การพัฒนาแนวทางใหม่ (develop) โดยกำหนด เลือกและเพิ่มประสิทธิภาพการออกแบบให้ได้มากที่สุด

ขั้นที่ 4 – การแสดงผลการพัฒนา (demonstrate) เป็นขั้นตอนของการสร้างรูปแบบวางแผนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ในการวิจัยนี้ได้นำกระบวนการสร้างนวัตกรรมของ BMGI 4D innovation method (BMGI, 2016) มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยผู้วิจัยสรุปได้ 4 ขั้นตอนซึ่งจะนำไปประยุกต์ใช้ร่วมในการวิจัยเฉพาะขั้นที่ 1 – 3 เท่านั้นเพราะเนื่องจากจากขั้นที่ 4 การนำไปทดลองปฏิบัติในการวิจัยมีขอบเขตด้านระยะเวลาใน

การดำเนินการวิจัยจึงไม่สามารถมีขั้นตอนของการทดลองปฏิบัติได้ ทำให้งานวิจัยนี้นำขั้นตอนของการสร้างนวัตกรรมประยุกต์ในกระบวนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา (Define) และ ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา (Discover) คือ ขั้นตอนในการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี กรอบแนวคิดจนนำไปสู่การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนมัธยมเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ขั้นตอนที่ 3 พัฒนานวัตกรรม (Develop) คือ ขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาศึกษาแนวทางการพัฒนานวัตกรรม และขั้นตอนสุดท้าย คือ ขั้นตอนการประเมินความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน



แผนภาพที่ 2.2 แนวคิดการสร้างนวัตกรรม BMGI 4D innovation method (2016)

2.3.2 แนวคิดนวัตกรรมการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)

การวิจัยครั้งนี้มีการนำนวัตกรรมการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ มาใช้ประกอบ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวอธิบายว่าการเรียนรู้แบบ 1 วงรอบเป็นการพัฒนาแบบเก่า ในขณะที่การเรียนรู้แบบ 2 วงรอบนั้นต้องศึกษาความเปลี่ยนแปลงของข้อสันนิษฐาน คุณค่า ความเชื่อ เพื่อที่จะค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ (Witherspoon, 2013) การที่จะพัฒนาคุณภาพจากภายในด้านต่างๆ ได้นั้นจะต้องอาศัยการเรียนรู้และการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่สนใจการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จริง และประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ขึ้นๆ ในการสร้างรูปแบบการพัฒนา

ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล การพัฒนาจึงจำเป็นต้องเกิดจากการสะท้อนและการเรียนรู้จากการกระทำหรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง ความสามารถในการคิดและแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้แบบ 2 วงรอบ (double-loop learning)

สอดคล้องกับ Argris (2004) ที่อธิบายว่าความสามารถในการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ต้องเกิดจากการรวบรวมข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เกิดจากการวิเคราะห์และไตร่ตรองพฤติกรรมและคิดถึงกระบวนการทางความคิด ขณะเกิดการกระทำนั้นๆ ก่อนที่จะเกิดการเรียนรู้จึงต้องค้นหาและประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ ค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาด รวบรวมและเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ต่างๆ การเรียนรู้อย่างลึกซึ้งข้างต้นต้องใช้ทักษะการเรียนรู้แบบ 2 วงรอบรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ถึงรากลึกของสาเหตุของปัญหาและผลสะท้อนกลับจากการกระทำในอดีตทำให้เห็นข้อดีข้อเสีย ข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในกระบวนการนั้นๆ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ดังต่อไปนี้

เสริมศรี สวนไพรินทร์ (2549) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในบทบาทอาจารย์ประจำชั้นระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของนักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ประจำชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 และผู้บริหารโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม พบว่า ผู้ปกครองและผู้บริหาร มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเท่ากันทั้ง 2 กลุ่ม คือ ด้านการให้คำแนะนำ บริक्षा เกี่ยวกับการเรียน คิดเป็นร้อยละ 43.0 อาจารย์ประจำชั้นประเมินความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และนักเรียนประเมินความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านคุณลักษณะอาจารย์ประจำชั้น คิดเป็นร้อยละ 14.0

วราณี สัมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า ระบบที่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศและการให้คำปรึกษา มีความแตกต่างกันด้านความหมาย ประเด็นสำคัญ และกระบวนการ แต่พบว่ามีประเด็นที่สำคัญเหมือนกัน คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอน 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินการ 3) การประเมินผล ผลการนำ

ระบบที่เลี้ยงไปใช้ พบว่า ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล ก่อน และหลังการทดลองแตกต่างกัน โดยอาจารย์ผู้รับการดูแลทุกคนสามารถทำผลงานในชั้นเรียน มีคุณภาพระดับดีมาก

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ศึกษาการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา ได้ผลว่ากระบวนการดังกล่าว เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านในหรือด้านจิตใจของครู โดยสร้างให้เกิดการตระหนักรู้ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานผ่านการชี้แนะ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ 2) การไตร่ตรองปัญหา 3) การฝึกการรู้เท่าทันตนเอง 4) การเพิ่มพูนความเข้าใจ 5) การชี้แนะรายบุคคล 6) การทบทวนไตร่ตรอง โดยกิจกรรมการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การเรียนรู้ร่วมกันในห้องฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติรายบุคคลในห้องเรียน กลยุทธ์ในการดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การกระชับความสัมพันธ์กลุ่ม 2) การปลุกพลังทางบวก 3) การเสริมพลังใจ 4) การสร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ 5) การตั้งคำถามกระตุ้นความคิด และ 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

นุสรานามเดช (2559) ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนปฏิบัติการพยาบาลตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์และแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อส่งเสริมความร่วมมือรู้สึกในการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอน 5 ขั้นที่มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ได้แก่ 1) ขั้นสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ขั้นเปิดรับประสบการณ์การพยาบาล 3) ขั้นทบทวนและใคร่ครวญประสบการณ์ 4) ขั้นสะท้อนความเข้าใจประสบการณ์ และ 5) ขั้นสรุปการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง เมื่อใช้กระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นแล้วพบว่า นักศึกษาพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยความรู้สึกในการพยาบาลสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และนักศึกษาทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงความร่วมมือรู้สึกในการพยาบาล

ธารทิพย์ นรงค์ิยา (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า 1) กลยุทธ์สำคัญในการดำเนินงาน คือ ความเป็นกัลยาณมิตร ทำงานด้วยการไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ ควรจะต้องชวนคิด เชียร์ทำ และสร้างเสริมกำลังใจให้แก่กัน ประกอบด้วย พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านเสริมพลังอำนาจ ด้านการสานเสวนา ด้านการสะท้อนคิดและด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ผลลัพธ์ที่เกิดจากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ได้แก่ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนฐานวิชาชีพครู การผลักดันให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งเชิงวิชาการด้วยวิธีการทำงานภายใน

โรงเรียน 3) ปัจจัยความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

4) บทเรียนที่เรียนรู้ คือ แนวคิดสำคัญที่ชัดเจนในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของโรงเรียน ทัศนศึกษา ได้แก่ แนวคิดการศึกษาบทเรียน แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การทำงานแบบเพื่อนคู่คิด และดำเนินการด้วยความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพครู

รำเพย ภาณุสิทธิกร (2547) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 70) คิดเป็นร้อยละ 91.89 ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติโดยการประเมินตนเองจากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในระดับมากขึ้น ส่วนด้านพฤติกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรมจากการนิเทศโดยเพื่อนครูและโดยผู้วิจัยในลักษณะกัลยาณมิตร นิเทศพบว่า ผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดการกระบวนการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ

มานิตา ลีโทชวลิต (2553) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาครูปทุมวัยในโรงเรียนเรียนรวม พบว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญา ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะคือ 1) กิจกรรมฝึกสติ 2) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ โดยแต่ละกิจกรรมมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้นตอน คือ 1) ปรับฐานการให้พร้อม 2) เปิดฐานใจให้กว้าง 3) รับประสบการณ์ใหม่ และ 4) ฝึามองตนเองผ่านฐานจิต กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีผลต่อการตระหนักรู้ของครู โดยครูส่วนใหญ่มีการพัฒนาการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองและการตระหนักรู้เกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

สุนีย์ ชัยสุขสังข์ (2557) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หลักสูตรและการเรียนการสอน และมาตรฐานการเรียนรู้ ส่วนจุดอ่อนคือ การประเมินผล โอกาสของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนทางเลือก คือ สภาพเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคามคือ นโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ปฏิรูปการประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 2) ยกระดับการจัดสภาพแวดล้อมการ

เรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 3) สร้างความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 4) ปรับกระบวนการทัศน์ด้านการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 5) ปรับกระบวนการทัศน์ด้านการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน 3) พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multiphase Mixed Method Research) มี 3 ขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

3.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

3.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน รายละเอียดแต่ละขั้นตอนของวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

ศึกษาจาก ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและบทความ เกี่ยวกับแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและแบบประเมินความเหมาะสมในรูปแบบวิเคราะห์เอกสาร นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน กรอบแนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม ใช้การเลือกกลุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 5 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดคุณภาพจากภายใน จำนวน 1 คน

3.1.2 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชน กรอบแนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม ที่สร้างขึ้นมาจำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมินกรอบแนวคิด

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

3.1.3.2 ดำเนินการนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำส่งและรับคืนแบบประเมินกรอบแนวคิดนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

3.1.3.3 รวบรวมแบบประเมินกรอบแนวคิดนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ได้ข้อมูลกลับคืนมาทั้งสิ้น 5 ฉบับ

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบประเมินที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบประเมิน สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

3.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

วิธีการดำเนินการวิจัยขั้นนี้อยู่ในขั้นตอนการระบุปัญหาและการค้นหาแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งมีการดำเนินการออกแบบประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

3.2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.2.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.2.1.3 การเลือกตัวอย่างประชากรผู้ให้ข้อมูล ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) โดยคำนวณจากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Taro, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% (0.05)

นำประชากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 429 โรงเรียน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น จำนวน 222 โรงเรียน จำแนกตามภาคได้ ดังนี้

1) ภาคกลาง	จำนวน	111	โรง
2) ภาคเหนือ	จำนวน	37	โรง
3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวน	30	โรง
4) ภาคใต้	จำนวน	72	โรง

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในแบบสอบถามในการวิจัยมี 1 ฉบับ สำหรับผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 54 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์พิจารณาคำตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ระดับมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์น้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

3.2.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.3.1 ศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3.2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.3.3 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหาร การศึกษาและด้านคุณภาพจากภายใน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยเกณฑ์การให้คะแนนค่าดัชนีความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา วัดดูประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา วัดดูประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่สอดคล้องกับเนื้อหา วัดดูประสงค์

3.2.3.4 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัดดูประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

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

- เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์
- $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ
- N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ ดังนี้

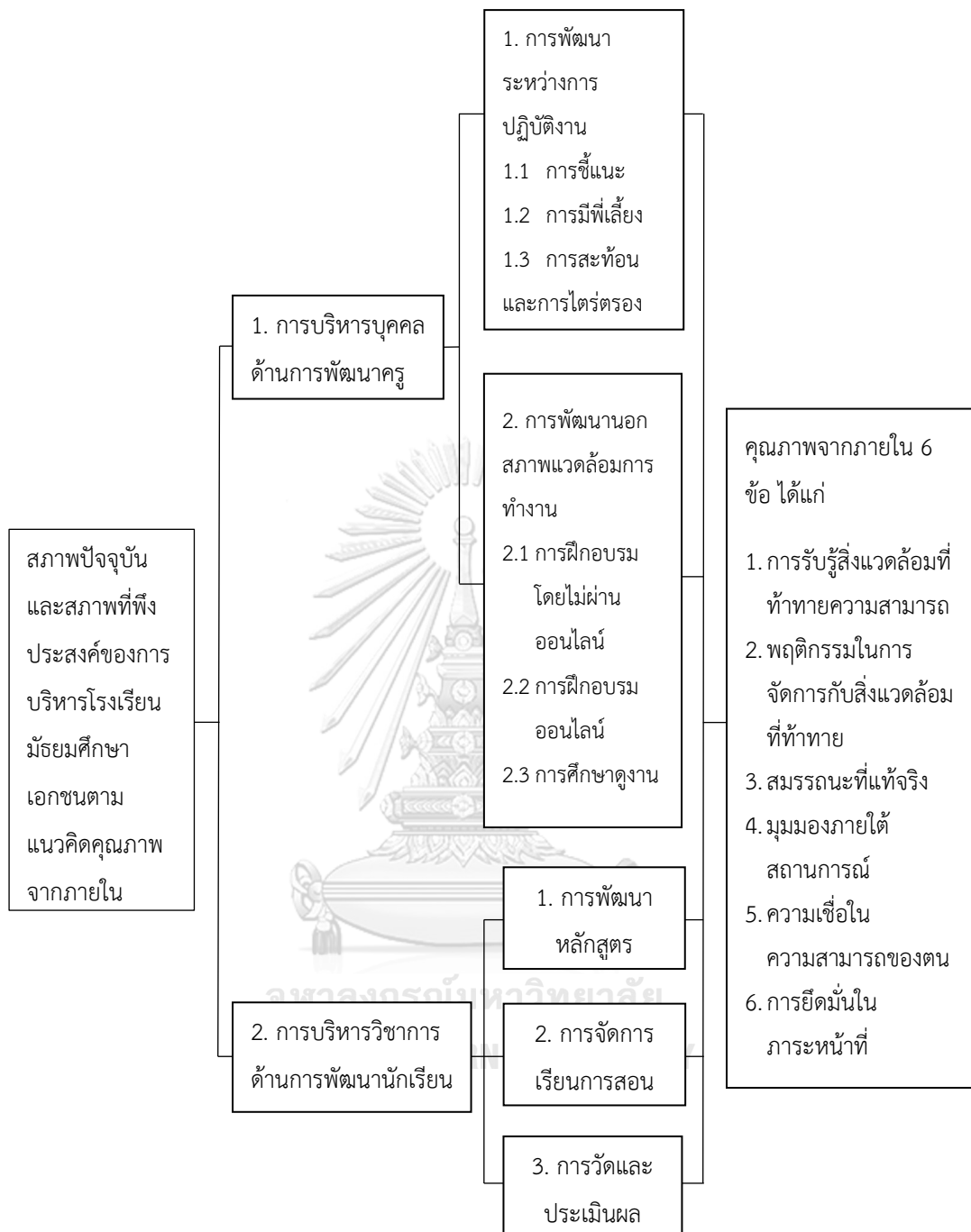
- ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์
- ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 โดยทุกข้อคำถามมี IOC มากกว่า 0.5 ในทุกข้อ

3.2.3.5 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ใช่ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951)

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.984 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แผนภาพที่ 3.1 ผังโครงสร้างแบบสอบถาม

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2.4.2 นำส่งแบบสอบถาม จำนวน 250 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.8 ของแบบสอบถามที่นำส่งทั้งหมด

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

3.2.5.2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สรุปรูปในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ช่วงความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- 4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 0.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.5.3 นำค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในมาวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{Modified}$ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$PNI_{Modified} = \frac{I-D}{D}$$

- PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- I แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่พึงประสงค์
- D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หาค่าเฉลี่ยของ $PNI_{Modified}$

3.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

มีขั้นตอนคือ การออกแบบนวัตกรรมและการตรวจสอบความเหมาะสม ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนการออกแบบนวัตกรรม(ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1)

โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนมาศึกษา และศึกษาค้นคว้าแนวคิดการพัฒนาแบบสองวงรอบ (double loop development) เพิ่มเติม จากนั้นสร้างเป็น (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา ความครอบคลุมเชิงวิชาการ และนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข

ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2)

ผู้วิจัยนำนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

รายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.1 ผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 15 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ นักวิชาการ และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในส่วนของนักวิชาการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา จำนวน 9 คนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 6 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างฯ ฉบับที่ 1

กลุ่ม ที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา	9	60
2	ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน	6	40
	รวม	15	100

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

3.3.3.2 ดำเนินการนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำส่งและรับคืนแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.3.3.3 รวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในได้ข้อมูลกลับคืนมาทั้งสิ้น 15 ฉบับ

3.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

3.3.4.2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์เนื้อหาสรุป จัดหมวดหมู่เนื้อหา โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนการตอบ ดังนี้

เกณฑ์ประเมินความเหมาะสม

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก ควรนำไปปฏิบัติอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมค่อนข้างมาก ควรนำไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง ปฏิบัติได้ก็ดี ไม่ปฏิบัติก็ไม่เกิดความเสียหาย
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมค่อนข้างน้อย สามารถนำไปปฏิบัติได้ตามสถานการณ์
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย อาจไม่คุ้มค่าในการนำไปปฏิบัติ

เกณฑ์ประเมินความเป็นไปได้

- 5 หมายถึง มีความชัดเจนมาก สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจนประสบความสำเร็จ
- 4 หมายถึง มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ
- 3 หมายถึง มีความชัดเจนพอสมควร มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความชัดเจนพอสมควร แต่มีความยากลำบากในการนำไปปฏิบัติ
- 1 หมายถึง มีความไม่ชัดเจน เมื่อนำไปปฏิบัติอาจไม่ประสบความสำเร็จ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การประเมิน โดยการนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน ดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ารายการนี้มีความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับของการนำไปใช้มากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ารายการนี้มีความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับของการนำไปใช้มาก
- 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ารายการนี้มีความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับของการนำไปใช้ปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ารายการนี้มีความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับของการนำไปใช้น้อย
- 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ารายการนี้มีความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับของการนำไปใช้น้อยที่สุด

นำผลการประเมินความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับการนำไปใช้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจาก

ภายใน จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินรายบุคคล มาวิเคราะห์และนำมาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2)

ขั้นตอนการตรวจสอบความเหมาะสม ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ประเมินความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับของการนำไปใช้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ขั้นตอนนี้ตรวจสอบโดยการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) เป็นการจัดประชุมโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆระหว่างกันในข้อประเด็นต่างๆอย่างละเอียด เพื่อตรวจสอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2) เพื่อให้ได้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในที่นำไปใช้ได้จริง

3.3.5 ผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 11 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ นักวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในส่วนของนักวิชาการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 2 คน

3.3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหาร

3.3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2) โดยการจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ในวันศุกร์ที่ 13 กันยายน พ.ศ.2562 เวลา 15.00-17.00 น. ห้องประชุม 713 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยนำข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้จากการบันทึกและถอดเทปบันทึกเสียงของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3.3.9 ปรับปรุงและนำเสนอ นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับสมบูรณ์

นำผลการประเมินความเหมาะสมของร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2) ที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและนำเสนอเป็นนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับสมบูรณ์) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.9.1 ปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอ นวัตกรรมที่ปรับปรุงแก้ไขต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาโดยนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3.9.2 นำเสนอและดำเนินการจัดทำเรื่อง “นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน” ในรายงานวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

ตาราง 3.2 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย วิธีดำเนินการและผลลัพธ์

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
1.ศึกษารอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม	ศึกษารอบแนวคิดการบริหารโรงเรียน แนวคิดคุณภาพจากภายใน และการสร้างนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารโรงเรียน ด้านแนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหาสรุป จัดหมวดหมู่เนื้อหา	กรอบแนวคิดของงานวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
2.ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	<p>ขั้นตอนที่ 2</p> <p>ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ขั้นตอนการระบุปัญหา และการค้นหาแนวทางแก้ปัญหา)</p>	<p>ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน</p> <p><u>ประชากร</u> คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 429 โรงเรียน</p> <p><u>กลุ่มตัวอย่าง</u> โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 222 โรงเรียน</p> <p><u>ผู้ให้ข้อมูล</u> คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 222 คน</p> <p><u>เครื่องมือวิจัย</u> คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความถี่ (f)</p>	<p>ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน</p>
3.พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	<p>ขั้นตอนที่ 3</p> <p>พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยมี การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาแบบสองวงรอบ (double loop development) (ขั้นตอนการออกแบบนวัตกรรม)</p>	<p>(ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยการนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ออกแบบนวัตกรรมการบริหาร เพื่อหาแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน</p>	<p>(ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1)</p>

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
	3.1 (ร่าง) นวัตกรรม การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน (ฉบับที่ 1)		
	3.2 ประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ ครั้งที่ 1 ของ (ร่าง) นวัตกรรม การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน (ฉบับที่ 1)	<u>ตรวจสอบความเหมาะสมและความ</u> <u>เป็นไปได้ ครั้งที่ 1 ของ (ร่าง)</u> <u>นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน</u> <u>มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด</u> <u>คุณภาพจากภายใน (ฉบับที่1)</u> <u>ผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15</u> <u>คน</u> <u>เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมิน</u> <u>ความเหมาะสมและความเป็นไปได้</u> <u>ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน</u> <u>มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด</u> <u>คุณภาพจากภายใน</u> <u>การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ</u> <u>ปรับปรุง (ร่าง) นวัตกรรมการ</u> <u>บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน</u> <u>ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน</u> <u>(ฉบับที่ 2)</u>	(ร่าง) นวัตกรรมการ บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา เอกชนตาม แนวคิด คุณภาพจาก ภายใน (ฉบับที่ 2)
	3.3 ประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ ครั้งที่ 2	<u>ตรวจสอบความเหมาะสมและความ</u> <u>เป็นไปได้ จัดทำการประชุมกลุ่มย่อย</u> <u>(focus group discussion) เพื่อ</u> <u>ตรวจสอบนวัตกรรมการบริหาร</u> <u>โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตาม</u> <u>แนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่</u> <u>2)</u>	นวัตกรรมการ บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา เอกชนตาม แนวคิด คุณภาพจาก

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
		<p>ผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน</p> <p><u>เครื่องมือวิจัย</u> คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน</p> <p><u>การวิเคราะห์</u> คำร้อยละ</p> <p><u>ปรับปรุง (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2)</u></p> <p>สรุปผลจากการประชุมกลุ่มย่อยและนำมาปรับปรุงเพิ่มเติมพร้อมขอคำแนะนำและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และรายงานผล</p>	<p>ภายใน ฉบับสมบูรณ์</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multiphase Mixed Method Research) ออกแบบการวิจัยโดยใช้ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 429 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 222 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 222 โรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินนวัตกรรม ออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

4.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

4.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน รายละเอียดของแต่ละส่วน มีดังนี้

4.1 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

4.1.1 ร่างกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

ผู้วิจัยร่างกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายใน และการสร้างนวัตกรรม โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

โดยศึกษาทั้งงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นนำข้อค้นพบที่ได้รับนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงกรอบแนวคิดให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม ประกอบไปด้วย

1) การบริหารโรงเรียน มีรายละเอียดย่อย ดังนี้ (1.1) การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ประกอบไปด้วย การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (1.2) การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

2) คุณภาพจากภายใน (Quality from Within) ซึ่งเกิดจากความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection) ผ่านการเรียนรู้ทุกระดับหรือหลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) 6 ลำดับชั้น ประกอบด้วย การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่

3) การสร้างนวัตกรรม ประยุกต์ใช้แนวคิด BMGI D4 innovation method (2016) ประกอบด้วย การระบุปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรม

4.1.2 ความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

จากการประเมินความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดคุณภาพจากภายใน จำนวน 1 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ เห็นว่าเนื้อหาสอดคล้อง ให้คะแนน +1, ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0, เห็นว่าเนื้อหาไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1 จากการประเมินความเหมาะสมได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

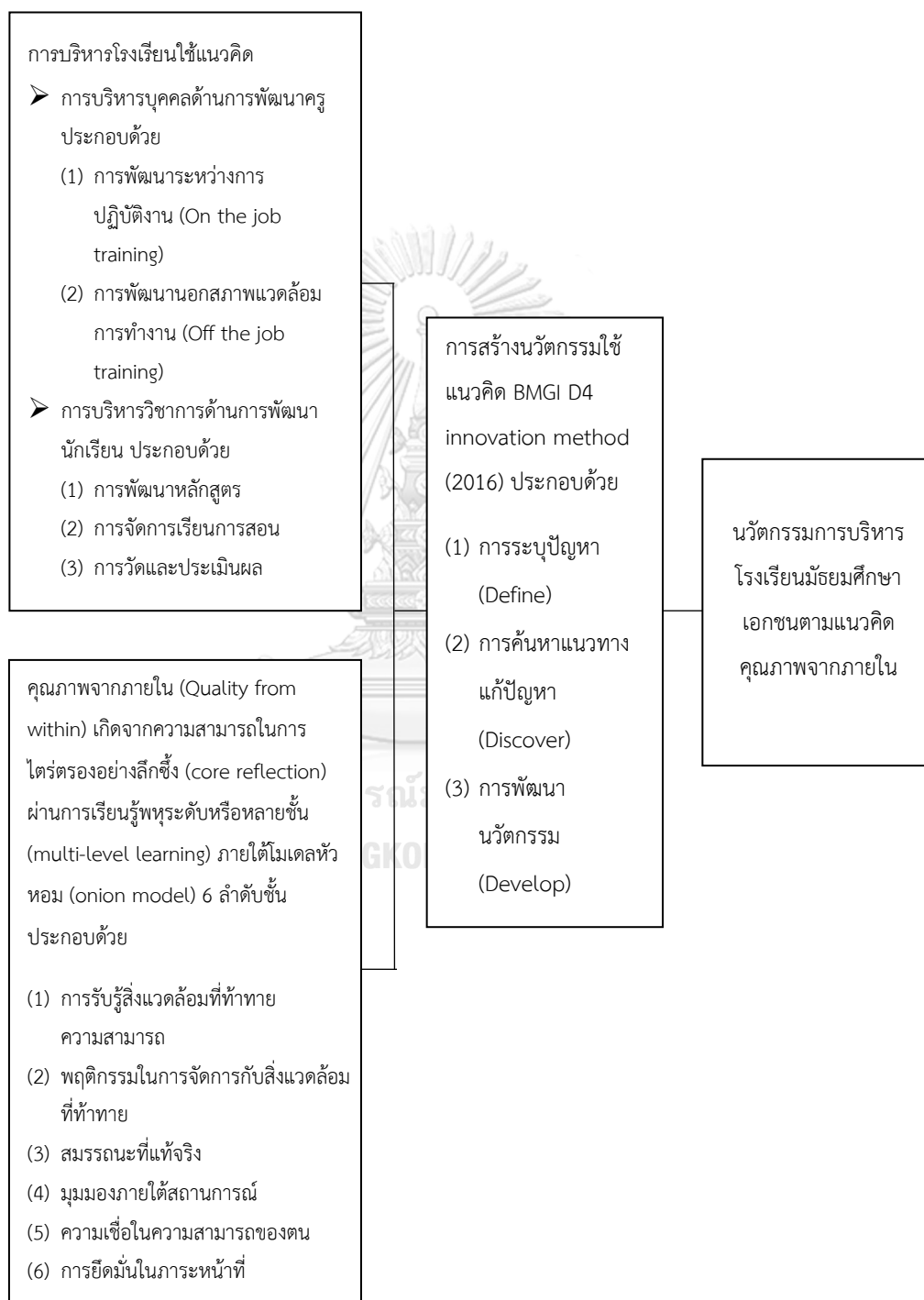
ตาราง 4.1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม

กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (คะแนน)		
	เหมาะสม	ควรปรับปรุง	ไม่เหมาะสม
1. การบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย			
1) การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู	5	-	-
1.1) การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training)	5	-	-
1.2) การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training)	5	-	-
2) การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน	5	-	-
2.1) การพัฒนาหลักสูตร	5	-	-
2.2) การจัดการเรียนการสอน	5	-	-
2.3) การวัดและประเมินผล	5	-	-
2. แนวคิดคุณภาพจากภายใน ประกอบด้วย			
1) การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ	5	-	-
2) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	5	-	-
3) สมรรถนะที่แท้จริง	5	-	-
4) มุมมองภายใต้สถานการณ์	5	-	-
5) ความเชื่อในความสามารถของตน	5	-	-
6) การยึดมั่นในภาระหน้าที่	5	-	-
3. การสร้างนวัตกรรมประยุกต์ใช้แนวคิด BMGI D4 innovation method (2016)			
1) การระบุปัญหา	5	-	-
2) การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา	5	-	-
3) การพัฒนานวัตกรรม	5	-	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ในภาพรวมของกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ร้อยละ 100

4.1.3 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายใน และการสร้างนวัตกรรม

ผู้วิจัยนำผลการประเมินร่างกรอบแนวคิดที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงกรอบแนวคิด และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงเป็นกรอบแนวคิดฉบับสมบูรณ์ ดังแผนภาพที่ 4.1



แผนภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยฉบับสมบูรณ์

4.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

4.2.1 สถานภาพผู้ให้ข้อมูล

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2562

ที่	โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ส่งแบบสอบถาม	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ส่งแบบสอบถามกลับ	ร้อยละ
1	ภาคกลาง	111	103	41.2
2	ภาคใต้	72	61	24.4
3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30	22	8.8
4	ภาคเหนือ	37	36	14.4
	รวม	250	222	88.8

จากตารางที่ 4.2 พบว่า จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 88.8 ของแบบสอบถามที่นำส่งทั้งหมด

ตาราง 4.3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=222)

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	78	35.1
	หญิง	144	64.9
อายุ	25-30	7	3.1
	31-40	30	13.5
	41-50	57	25.7
	50 ปีขึ้นไป	128	57.7
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	22	9.9
	ปริญญาโท	152	68.5
	ปริญญาเอก	48	21.6

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ	133	59.9
	รองผู้อำนวยการ	48	21.6
	ตำแหน่งอื่นๆ	41	18.5
ประสบการณ์ การทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน	น้อยกว่า 5 ปี	39	17.6
	5-10 ปี	58	26.1
	11-15 ปี	38	17.1
	16 ปีขึ้นไป	87	39.2

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.9) มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 57.7) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด (ร้อยละ 68.5) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ มากที่สุด (ร้อยละ 59.9) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 39.2)

4.2.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ในภาพรวม

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณภาพจากภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การบริหารบุคคลด้านการ พัฒนาครู	3.86	0.79	มาก	4.45	0.70	มากที่สุด
2. การบริหารวิชาการด้าน การพัฒนานักเรียน	4.08	0.76	มาก	4.60	0.67	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.97	0.78	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. =0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในสูงที่สุดใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. =0.76) รองลงมาคือ สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. =0.79)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =0.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในสูงใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.70)

ตาราง 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน จากการวิเคราะห์ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู								
1.การพัฒนาระหว่าง การปฏิบัติงาน	3.88	0.80	มาก		4.50	0.67	มากที่สุด	
1.1 การชี้แนะ	4.06	0.76	มาก		4.57	0.64	มากที่สุด	
1.1.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	4.21	0.69	มากที่สุด	6	4.65	0.58	มากที่สุด	6

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.1.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ทำลาย	4.08	0.74	มาก	4	4.56	0.65	มากที่สุด	4
1.1.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.97	0.72	มาก	5	4.53	0.68	มากที่สุด	2
1.1.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.99	0.78	มาก	1	4.54	0.65	มากที่สุด	3
1.1.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.97	0.83	มาก	2	4.55	0.66	มากที่สุด	1
1.1.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.15	0.80	มาก	3	4.62	0.64	มากที่สุด	5
1.2 การมีชื่อเสียง	3.66	0.90	มาก		4.41	0.72	มากที่สุด	
1.2.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ทำลาย ความสามารถ	3.64	0.92	มาก	1	4.42	0.73	มากที่สุด	1
1.2.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ทำลาย	3.62	0.90	มาก	4	4.42	0.73	มากที่สุด	3
1.2.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.66	0.86	มาก	6	4.38	0.72	มากที่สุด	4
1.2.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.64	0.89	มาก	5	4.39	0.72	มากที่สุด	5
1.2.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.68	0.90	มาก	3	4.37	0.73	มากที่สุด	2
1.2.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.73	0.92	มาก	2	4.48	0.71	มากที่สุด	6

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.3 การสะท้อนและ การไตร่ตรอง	3.91	0.76	มาก		4.51	0.65	มากที่สุด	
1.3.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.99	0.76	มาก	4	4.54	0.64	มากที่สุด	4
1.3.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย	3.94	0.74	มาก	6	4.52	0.63	มากที่สุด	6
1.3.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.89	0.75	มาก	5	4.50	0.66	มากที่สุด	1
1.3.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.85	0.77	มาก	2	4.51	0.65	มากที่สุด	3
1.3.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.85	0.76	มาก	3	4.50	0.66	มากที่สุด	1
1.3.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.93	0.77	มาก	1	4.51	0.64	มากที่สุด	5
2.การพัฒนา สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	3.57	0.93	มาก		4.29	0.80	มากที่สุด	
2.1 การฝึกอบรมโดย ไม่ผ่านออนไลน์	3.85	0.77	มาก		4.40	0.72	มากที่สุด	
2.1.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.93	0.77	มาก	3	4.43	0.74	มากที่สุด	1
2.1.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย	3.88	0.76	มาก	4	4.40	0.72	มากที่สุด	5

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2.1.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.82	0.81	มาก	1	4.38	0.73	มากที่สุด	3
2.1.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.82	0.74	มาก	6	4.40	0.69	มากที่สุด	6
2.1.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.78	0.78	มาก	2	4.37	0.73	มากที่สุด	2
2.1.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.86	0.76	มาก	5	4.42	0.72	มากที่สุด	4
2.2 การฝึกอบรม ออนไลน์	3.24	1.01	ปานกลาง		4.16	0.87	มาก	
2.2.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.38	1.00	ปานกลาง	3	4.22	0.88	มากที่สุด	2
2.2.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย	3.24	1.00	ปานกลาง	4	4.16	0.82	มาก	6
2.2.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.23	1.01	ปานกลาง	2	4.16	0.85	มาก	5
2.2.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.18	1.00	ปานกลาง	5	4.12	0.87	มาก	4
2.2.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.18	1.02	ปานกลาง	1	4.12	0.89	มาก	1
2.2.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.22	0.99	ปานกลาง	6	4.15	0.88	มาก	3
2.3 การศึกษาดูงาน	3.63	1.01	มาก		4.32	0.82	มากที่สุด	

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2.3.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.66	1.00	มาก	4	4.33	0.79	มากที่สุด	6
2.3.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย	3.63	1.00	มาก	5	4.29	0.84	มากที่สุด	1
2.3.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.63	1.04	มาก	1	4.31	0.83	มากที่สุด	3
2.3.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.60	1.03	มาก	2	4.32	0.83	มากที่สุด	4
2.3.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.61	0.99	มาก	6	4.31	0.83	มากที่สุด	2
2.3.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.62	1.03	มาก	3	4.32	0.82	มากที่สุด	5
รวมทุกด้าน	3.72	0.87	มาก		4.39	0.74	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อ 1 ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุดในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุดในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ การสะท้อนและการไตร่ตรอง มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.76) และน้อยที่สุดคือ การมีพี่เลี้ยง มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.90)

รองลงมาคือ ข้อ 2 ด้านการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุดในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน มี

ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.01) และน้อยที่สุดคือ การฝึกอบรมออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.01)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อ 1 ด้านการพัฒนา ระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ การสะท้อนและการไตร่ตรอง มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.65) และน้อยที่สุดคือ การมีพี่เลี้ยง มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72)

รองลงมาคือ ข้อ 2 ด้านการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.82) และน้อยที่สุดคือ การฝึกอบรมออนไลน์มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.87)

ตาราง 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน จากการวิเคราะห์ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน								
1.การพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.76	มาก		4.59	0.67	มากที่สุด	
1.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	4.18	0.74	มาก	6	4.62	0.64	มากที่สุด	6

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ทำลาย	4.07	0.77	มาก	2	4.61	0.66	มากที่สุด	5
1.3 สมรรถนะที่แท้จริง	4.04	0.79	มาก	1	4.59	0.68	มากที่สุด	3
1.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	4.04	0.77	มาก	4	4.57	0.66	มากที่สุด	4
1.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	4.08	0.75	มาก	5	4.58	0.68	มากที่สุด	2
1.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.07	0.77	มาก	2	4.58	0.70	มากที่สุด	1
2.การจัดการเรียนการ สอน	4.14	0.71	มาก		4.63	0.66	มากที่สุด	
2.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ทำลาย ความสามารถ	4.20	0.71	มาก	2	4.65	0.66	มากที่สุด	3
2.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ทำลาย	4.19	0.70	มาก	4	4.64	0.65	มากที่สุด	4
2.3 สมรรถนะที่แท้จริง	4.16	0.69	มาก	6	4.65	0.65	มากที่สุด	5
2.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	4.04	0.74	มาก	1	4.59	0.67	มากที่สุด	1
2.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	4.12	0.70	มาก	5	4.62	0.67	มากที่สุด	2
2.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.14	0.71	มาก	3	4.62	0.64	มากที่สุด	6
3.การวัดและ ประเมินผล	4.02	0.80	มาก		4.58	0.68	มากที่สุด	

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	4.06	0.82	มาก	3	4.61	0.66	มากที่สุด	5
3.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย	4.03	0.83	มาก	2	4.61	0.68	มากที่สุด	3
3.3 สมรรถนะที่แท้จริง	4.04	0.84	มาก	1	4.63	0.65	มากที่สุด	6
3.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.96	0.79	มาก	4	4.51	0.70	มากที่สุด	1
3.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.97	0.78	มาก	5	4.53	0.70	มากที่สุด	2
3.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.07	0.76	มาก	6	4.59	0.67	มากที่สุด	4
รวมทุกด้าน	4.08	0.76	มาก		4.60	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.76$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.71$) รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.76$) และน้อยที่สุดคือด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.80$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63, S.D. = 0.66$) รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึง

ประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุดคือด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.68)

4.2.3 ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ โดยการนำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด แล้วหารด้วย 2 แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{Modified}$ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ กำหนดให้กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นจุดอ่อนของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอนวัตกรรมในการจัดการหรือลดจุดอ่อน แล้วนำผลมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างนวัตกรรม (ฉบับที่ 1) ในลำดับต่อไป

เมื่อนำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพทั้งด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน โดยภาพรวม มาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู

- 1) การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน $[(0.202 - 0.161)]/2 = 0.0205$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.181 - 0.202
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.140 - 0.180
- 2) การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย การชี้แนะ การมีพี่เลี้ยง การสะท้อนและการไตร่ตรอง $[(0.205 - 0.127)]/2 = 0.039$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.166 - 0.205
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.127 - 0.165
- 3) การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ การฝึกอบรมออนไลน์ การศึกษาดูงาน $[(0.283 - 0.143)]/2 = 0.07$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.213 - 0.283
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.143 - 0.212
- 4) การชี้แนะ $[(0.147 - 0.105)]/2 = 0.021$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.126 - 0.147

- กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.105 – 0.125
- 5) การมีพีเลียง $[(0.223 - 0.186)]/2 = 0.0185$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.205 - 0.223
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.186 – 0.204
- 6) การสะท้อนและการไต่ตรง $[(0.171 - 0.137)]/2 = 0.017$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.154 - 0.171
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.137 – 0.153
- 7) การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ $[(0.156 - 0.128)]/2 = 0.014$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.142 - 0.156
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.128 – 0.141
- 8) การฝึกอบรมออนไลน์ $[(0.298 - 0.248)]/2 = 0.025$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.273 - 0.298
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.248 – 0.272
- 9) การศึกษาดูงาน $[(0.201 - 0.182)]/2 = 0.0095$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.191 - 0.201
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.182 – 0.190

ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

- 1) การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล $[(0.138 - 0.117)]/2 = 0.0105$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.128 - 0.138
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.117 – 0.127
- 2) การพัฒนาหลักสูตร $[(0.136 - 0.103)]/2 = 0.0165$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.120 - 0.136
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.103 – 0.119
- 3) การจัดการเรียนการสอน $[(0.136 - 0.107)]/2 = 0.0145$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.122 - 0.136
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.107 – 0.121
- 4) การวัดและประเมินผล $[(0.146 - 0.129)]/2 = 0.0085$
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.137 - 0.146
 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.129 – 0.136

ตาราง 4.7 ลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	PNI modified	ผลการจัด กลุ่ม	
การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู							
1.การพัฒนาระหว่าง การปฏิบัติงาน	3.88	0.80	4.50	0.67	0.161	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1 การชี้แนะ	4.06	0.76	4.57	0.64	0.127	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	4.21	0.69	4.65	0.58	0.105	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1.2 พฤติกรรมใน การจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	4.08	0.74	4.56	0.65	0.119	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.97	0.72	4.53	0.68	0.142	สูง	จุดอ่อน
1.1.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.99	0.78	4.54	0.65	0.137	สูง	จุดอ่อน
1.1.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.97	0.83	4.55	0.66	0.147	สูง	จุดอ่อน
1.1.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.15	0.80	4.62	0.64	0.113	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2 การมีพี่เลี้ยง	3.66	0.90	4.41	0.72	0.205	สูง	จุดอ่อน
1.2.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.64	0.92	4.42	0.73	0.215	สูง	จุดอ่อน

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	PNI modified	ผลการจัด กลุ่ม	
1.2.2 พฤติกรรมใน การจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	3.62	0.90	4.42	0.73	0.223	สูง	จุดอ่อน
1.2.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.66	0.86	4.38	0.72	0.196	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.64	0.89	4.39	0.72	0.208	สูง	จุดอ่อน
1.2.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.68	0.90	4.37	0.73	0.186	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.73	0.92	4.48	0.71	0.200	ต่ำ	จุดแข็ง
1.3 การสะท้อนและ การไตร่ตรอง	3.91	0.76	4.51	0.65	0.154	ต่ำ	จุดแข็ง
1.3.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.99	0.76	4.54	0.64	0.137	ต่ำ	จุดแข็ง
1.3.2 พฤติกรรมใน การจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	3.94	0.74	4.52	0.63	0.148	สูง	จุดอ่อน
1.3.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.89	0.75	4.50	0.66	0.157	สูง	จุดอ่อน
1.3.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.85	0.77	4.51	0.65	0.171	สูง	จุดอ่อน
1.3.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.85	0.76	4.50	0.66	0.167	สูง	จุดอ่อน

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	PNI modified	ผลการจัด กลุ่ม	
1.3.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.93	0.77	4.51	0.64	0.147	ต่ำ	จุดแข็ง
2.การพัฒนา สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	3.57	0.93	4.29	0.80	0.202	สูง	จุดอ่อน
2.1 การฝึกอบรมโดย ไม่ผ่านออนไลน์	3.85	0.77	4.40	0.72	0.143	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.93	0.77	4.43	0.74	0.128	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1.2 พฤติกรรมใน การจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	3.88	0.76	4.40	0.72	0.134	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.82	0.81	4.38	0.73	0.147	สูง	จุดอ่อน
2.1.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.82	0.74	4.40	0.69	0.151	สูง	จุดอ่อน
2.1.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.78	0.78	4.37	0.73	0.156	สูง	จุดอ่อน
2.1.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.86	0.76	4.42	0.72	0.144	สูง	จุดอ่อน
2.2 การฝึกอบรม ออนไลน์	3.24	1.01	4.16	0.87	0.283	สูง	จุดอ่อน
2.2.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.38	1.00	4.22	0.88	0.248	ต่ำ	จุดแข็ง

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	PNI modified	ผลการจัด กลุ่ม	
2.2.2 พฤติกรรมใน การจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	3.24	1.00	4.16	0.82	0.285	สูง	จุดอ่อน
2.2.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.23	1.01	4.16	0.85	0.288	สูง	จุดอ่อน
2.2.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.18	1.00	4.12	0.87	0.298	สูง	จุดอ่อน
2.2.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.18	1.02	4.12	0.89	0.295	สูง	จุดอ่อน
2.2.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.22	0.99	4.15	0.88	0.289	สูง	จุดอ่อน
2.3 การศึกษาดูงาน	3.63	1.01	4.32	0.82	0.190	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	3.66	1.00	4.33	0.79	0.183	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3.2 พฤติกรรมใน การจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	3.63	1.00	4.29	0.84	0.182	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	3.63	1.04	4.31	0.83	0.188	สูง	จุดอ่อน
2.3.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.60	1.03	4.32	0.83	0.201	สูง	จุดอ่อน
2.3.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.61	0.99	4.31	0.83	0.195	สูง	จุดอ่อน
2.3.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	3.62	1.03	4.32	0.82	0.194	สูง	จุดอ่อน

จากตารางที่ 4.7 สภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู จากการวิเคราะห์สภาพรายด้าน พบว่า

ข้อ 1 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้นมีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ ประกอบไปด้วย การมีพี่เลี้ยงที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.205$) การสะท้อนและการไตร่ตรองมีความต้องการจำเป็นรองลงมา ($PNI_{Modified} = 0.154$) และน้อยที่สุดคือการชี้แนะ ($PNI_{Modified} = 0.127$)

ข้อ 2 การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวมนั้นมีความต้องการจำเป็นระดับสูง ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมออนไลน์ที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.283$) การศึกษาดูงานมีความต้องการจำเป็นรองลงมา ($PNI_{Modified} = 0.190$) และน้อยที่สุดคือการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ ($PNI_{Modified} = 0.143$)

ข้อ 3 การชี้แนะ มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.147$) สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.142$) มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.137$) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำทลาย ($PNI_{Modified} = 0.119$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.113$) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำทลายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.105$)

ข้อ 4 การพี่เลี้ยง มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำทลาย ($PNI_{Modified} = 0.223$) การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำทลายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.215$) มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.208$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.200$) สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.196$) และความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.186$)

ข้อ 5 การสะท้อนและการไตร่ตรอง มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.171$) ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.167$) สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.157$) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำทลาย ($PNI_{Modified} = 0.148$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.147$) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำทลายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.137$)

ข้อ 6 การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.156$) มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.151$) สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.147$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.144$)

พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ($PNI_{Modified} = 0.134$) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.128$)

ข้อ 7 การฝึกอบรมออนไลน์ มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.298$) ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.295$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.289$) สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.288$) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ($PNI_{Modified} = 0.285$) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.248$)

ข้อ 8 การศึกษาดูงาน มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.201$) ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.195$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.194$) สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.188$) การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.183$) และพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ($PNI_{Modified} = 0.182$)

ตาราง 4.8 ลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	PNI modified	ผลการจัดกลุ่ม	
การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน							
1.การพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.76	4.59	0.67	0.125	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ	4.18	0.74	4.62	0.64	0.103	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย	4.07	0.77	4.61	0.66	0.131	สูง	จุดอ่อน
1.3 สมรรถนะที่แท้จริง	4.04	0.79	4.59	0.68	0.136	สูง	จุดอ่อน

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	PNI modified	ผลการจัด กลุ่ม	
1.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	4.04	0.77	4.57	0.66	0.131	สูง	จุดอ่อน
1.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	4.08	0.75	4.58	0.68	0.123	สูง	จุดอ่อน
1.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.07	0.77	4.58	0.70	0.125	สูง	จุดอ่อน
2.การจัดการเรียนการ สอน	4.14	0.71	4.63	0.66	0.117	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	4.20	0.71	4.65	0.66	0.107	ต่ำ	จุดแข็ง
2.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อม ที่ท้าทาย	4.19	0.70	4.64	0.65	0.107	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	4.16	0.69	4.65	0.65	0.118	ต่ำ	จุดแข็ง
2.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	4.04	0.74	4.59	0.67	0.136	สูง	จุดอ่อน
2.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	4.12	0.70	4.62	0.67	0.119	ต่ำ	จุดแข็ง
2.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.14	0.71	4.62	0.64	0.118	ต่ำ	จุดแข็ง
3.การวัดประเมินผล	4.02	0.80	4.58	0.68	0.138	สูง	จุดอ่อน
3.1 การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ	4.06	0.82	4.61	0.66	0.133	ต่ำ	จุดแข็ง

การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพ จากภายใน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่พึง ประสงค์		ความต้องการจำเป็น		การ วิเคราะห์ สภาพ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	PNI modified	ผลการจัด กลุ่ม	
3.2 พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อม ที่ทำหาย	4.03	0.83	4.61	0.68	0.142	สูง	จุดอ่อน
3.3 สมรรถนะที่ แท้จริง	4.04	0.84	4.63	0.65	0.146	สูง	จุดอ่อน
3.4 มุมมองภายใต้ สถานการณ์	3.96	0.79	4.51	0.70	0.139	สูง	จุดอ่อน
3.5 ความเชื่อใน ความสามารถของตน	3.97	0.78	4.53	0.70	0.140	สูง	จุดอ่อน
3.6 การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่	4.07	0.76	4.59	0.67	0.129	ต่ำ	จุดแข็ง

จากตารางที่ 4.8 สภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน จากการวิเคราะห์สภาพรายด้าน พบว่า

ข้อ 1 การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.138$) รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.125$) และที่มีคือต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.117$)

ข้อ 2 การพัฒนาหลักสูตร มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.136$) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ($PNI_{Modified} = 0.131$) มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.131$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.125$) ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.123$) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.103$)

ข้อ 3 การจัดการเรียนการสอน มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.136$) ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.119$) สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.118$) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.118$) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ($PNI_{Modified} = 0.107$) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.107$)

ข้อ 4 การวัดและการประเมินผล มีรายละเอียดความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้
 สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.146$) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ($PNI_{Modified} = 0.142$) ความเชื่อในความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.140$) มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.139$) การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.133$) การยึดมั่นใน
 ภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.129$)

ตาราง 4.9 วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อระบุปัญหาที่สำคัญของการบริหารโรงเรียน

การบริหาร โรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ปัญหาที่สำคัญ
ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู			
	1.การพัฒนา ระหว่าง การปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.161$)	1.การพัฒนา นอก สภาพแวดล้อมการ ทำงาน ($PNI_{Modified} = 0.202$)	1.การบริหารบุคคลด้านการ พัฒนาครูมีการพัฒนาครูนอก สภาพแวดล้อมการทำงาน น้อย ($PNI_{Modified} = 0.202$) กว่าการพัฒนา ระหว่างการ ปฏิบัติงาน
การพัฒนา ระหว่างการ ปฏิบัติงาน	1.การชี้แนะ ($PNI_{Modified} = 0.127$) 2.การสะท้อนและ การไตร่ตรอง ($PNI_{Modified} = 0.154$)	1.การมีพี่เลี้ยง ($PNI_{Modified} = 0.205$)	1.การพัฒนาครูโดยใช้วิธีการมี พี่เลี้ยงเพื่อให้เกิดคุณภาพจาก ภายในยังมีน้อย ($PNI_{Modified} = 0.205$)
-การชี้แนะ	1.การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.105$) 2.พฤติกรรมในการ จัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ($PNI_{Modified} = 0.119$)	1.สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.142$) 2.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.137$) 3.ความเชื่อใน ความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.147$)	1.การชี้แนะสนใจและให้ความ สำคัญกับคุณภาพจากภายใน ด้านดังกล่าวมีน้อยได้แก่ สมรรถนะที่แท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.142$) มุมมองภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.137$) และ ความเชื่อในความสามารถของ ตน ($PNI_{Modified} = 0.147$)

การบริหาร โรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ปัญหาที่สำคัญ
	3.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.113)		
-การมีพี่เลี้ยง	1. สมรรถนะที่ แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.196) 2.ความเชื่อใน ความสามารถของตน (PNI _{Modified} = 0.186) 3.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.200)	1.การรับรู้สิ่งแวดลอมที่ ทำลายความสามารถ (PNI _{Modified} = 0.215) 2.พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดลอม ที่ทำหาย (PNI _{Modified} = 0.223) 3.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.208)	1.การมีพี่เลี้ยงสนใจและให้ ความสำคัญกับคุณภาพจาก ภายในด้านดังกล่าวน้อยได้แก่ การรับรู้สิ่งแวดลอมที่ทำหาย ความสามารถ (PNI _{Modified} = 0.215) พฤติกรรมในการจัดการกับ สิ่งแวดลอมที่ทำหาย (PNI _{Modified} = 0.223) และ มุมมองภายใต้สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.208)
-การสะท้อน และการ ไตร่ตรอง	1.การรับรู้ สิ่งแวดลอมที่ทำหาย ความสามารถ (PNI _{Modified} = 0.137) 2.พฤติกรรมในการ จัดการกับ สิ่งแวดลอมที่ทำหาย (PNI _{Modified} = 0.148) 3.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.147)	1. สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.157) 2.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.171) 3.ความเชื่อใน ความสามารถของตน (PNI _{Modified} = 0.167)	1.การสะท้อนและการ ไตร่ตรอง สนใจและให้ ความสำคัญกับคุณภาพจาก ภายในด้านดังกล่าวน้อยได้แก่ สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.157) มุมมองภายใต้สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.171) และความเชื่อในความสามารถ ของตน (PNI _{Modified} = 0.167)
การพัฒนา นอก สภาพแวดลอม การทำงาน	1.การฝึกอบรมโดยไม่ ผ่านออนไลน์ (PNI _{Modified} = 0.143) 2.การศึกษาดูงาน	1.การฝึกอบรม ออนไลน์ (PNI _{Modified} = 0.283)	1.การพัฒนาครูโดยใช้วิธีการ ฝึกอบรมออนไลน์เพื่อให้เกิด คุณภาพจากภายในยังมีน้อย (PNI _{Modified} = 0.283)

การบริหาร โรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ปัญหาที่สำคัญ
	(PNI _{Modified} = 0.190)		
-การฝึกอบรม โดยไม่ผ่าน ออนไลน์	1.การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ (PNI _{Modified} = 0.128) 2.พฤติกรรมในการ จัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (PNI _{Modified} = 0.134)	1. สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.147) 2.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.151) 2.ความเชื่อใน ความสามารถของตน (PNI _{Modified} = 0.156) 4.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.144)	1.การฝึกอบรมโดยไม่ผ่าน ออนไลน์ สนใจและให้ ความสำคัญกับคุณภาพจาก ภายในด้านดังกล่าวน้อยได้แก่ สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.147) มุมมองภายใต้สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.151) ความเชื่อในความสามารถของ ตน (PNI _{Modified} = 0.156)และ การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.144)
-การฝึกอบรม ออนไลน์	1.การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ (PNI _{Modified} = 0.248)	1.พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อม ที่ท้าทาย (PNI _{Modified} = 0.285) 2. สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.288) 3.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.298) 4.ความเชื่อใน ความสามารถของตน (PNI _{Modified} = 0.295) 5.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.289)	1.การฝึกอบรมออนไลน์ สนใจ และให้ความสำคัญกับคุณภาพ จากภายในด้านดังกล่าวน้อย ได้แก่ พฤติกรรมในการจัดการ กับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (PNI _{Modified} = 0.285) สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.288) มุมมองภายใต้สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.298) ความเชื่อในความสามารถของ ตน (PNI _{Modified} = 0.295) และ การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.289)

การบริหาร โรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ปัญหาที่สำคัญ
-การศึกษา งาน	1.การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ (PNI _{Modified} = 0.183) 2.พฤติกรรมในการ จัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (PNI _{Modified} = 0.182) 3. สมรรถนะที่ แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.188)	1.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.201) 2.ความเชื่อใน ความสามารถของตน (PNI _{Modified} = 0.195) 3.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.194)	1.การศึกษาดูงาน สนใจและ ให้ความสำคัญกับคุณภาพจาก ภายในด้านดังกล่าวน้อยได้แก่ มุมมองภายใต้สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.201) ความเชื่อในความสามารถของ ตน (PNI _{Modified} = 0.195) และ การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.194)
ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน			
	1.การพัฒนา หลักสูตร (PNI _{Modified} = 0.125) 2.การจัดการเรียน การสอน (PNI _{Modified} = 0.117)	1.การวัดและประเมิน ผล (PNI _{Modified} = 0.138)	1.พัฒนานักเรียนโดยการ วัดและประเมินผลเพื่อให้เกิด คุณภาพจากภายในยังมีน้อย (PNI _{Modified} = 0.138)
การพัฒนา หลักสูตร	1.การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ (PNI _{Modified} = 0.103)	1.พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย (PNI _{Modified} = 0.131) 2. สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.136) 3.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.131)	1.การพัฒนาหลักสูตร สนใจ และให้ความสำคัญกับคุณภาพ จากภายในด้านดังกล่าวน้อย ได้แก่ พฤติกรรมในการจัดการ กับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (PNI _{Modified} = 0.131) สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.136) มุมมองภายใต้สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.131)

การบริหาร โรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ปัญหาที่สำคัญ
		4.ความเชื่อมั่น ความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.123$) 5.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.125$)	ความเชื่อมั่นความสามารถของ ตน ($PNI_{Modified} = 0.123$) และ การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.125$)
การจัดการ เรียนการสอน	1.การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.107$) 2.พฤติกรรมในการ จัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ($PNI_{Modified} = 0.107$) 3. สมรรถนะที่ แท้จริง ($PNI_{Modified} =$ 0.118) 4.ความเชื่อมั่น ความสามารถของตน ($PNI_{Modified} = 0.119$) 5.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.118$)	1.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.136$)	1.การจัดการเรียนการสอน สนใจและให้ความสำคัญกับ คุณภาพจากภายในด้าน ดังกล่าวน้อยได้แก่ มุมมอง ภายใต้สถานการณ์ ($PNI_{Modified} = 0.136$)
การวัดและ ประเมินผล	1.การรับรู้ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.133$)	1.พฤติกรรมในการ จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย ($PNI_{Modified} = 0.142$) 2. สมรรถนะที่แท้จริง	1.การวัดและประเมินผล สนใจและให้ความสำคัญกับ คุณภาพจากภายในด้าน ดังกล่าวน้อยได้แก่ พฤติกรรม

การบริหาร โรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ปัญหาที่สำคัญ
	2.การยึดมั่นใน ภาระหน้าที่ (PNI _{Modified} = 0.129)	(PNI _{Modified} = 0.146) 3.มุมมองภายใต้ สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.139) 4.ความเชื่อใน ความสามารถของตน (PNI _{Modified} = 0.140)	ในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ท้าทาย (PNI _{Modified} = 0.142) สมรรถนะที่แท้จริง (PNI _{Modified} = 0.146) มุมมองภายใต้สถานการณ์ (PNI _{Modified} = 0.139) ความ เชื่อในความสามารถของตน (PNI _{Modified} = 0.140)

4.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมของ BMGI D4 innovation method (2016) ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 การระบุปัญหาและการค้นหาแนวทางแก้ปัญหา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อระบุปัญหาที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนมัธยมเอกชน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำเฉพาะจุดอ่อนที่สุดของการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู และจุดอ่อนที่สุดของการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียนมาเข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรม โดยการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูนั้นมีจุดอ่อนคือการพัฒนาเอกสารแวดล้อมการทำงาน และประเภทของการพัฒนาเอกสารแวดล้อมการทำงานที่เป็นจุดอ่อนที่สุดคือเรื่องการฝึกอบรมออนไลน์ ส่วนการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียนนั้นมีจุดอ่อนที่สุดคือเรื่องการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงได้นำจุดอ่อนทั้งสองด้านของการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน มาพัฒนาเป็นนวัตกรรมในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

4.3.1 (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร คือ การนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครูและนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาให้เกิดคุณภาพจากภายใน โดยการที่จะเกิดคุณภาพจากภายในได้นั้น จะต้องเกิดจากการสะท้อนผลขององค์ประกอบภายในด้านต่างๆที่เป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อและอุดมคติ การพัฒนาในรูปแบบใหม่นี้จึงต้องอาศัยวิธีการเฉพาะและการวัดประเมินผลที่

เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพจากภายใน โดยการวัดและประเมินผลจะต้องมีความลึกซึ้ง ละเอียดยิ่ง
ถี่ถ้วนในกระบวนการ มีการวัดและพัฒนาหลายชั้นเพื่อให้เกิดการถ่วงดุลไปสู่การพัฒนาที่แท้จริง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิดการเรียนรู้หรือการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ เพิ่มเติม เพื่อ
ใช้เป็นวิธีการพัฒนาให้เกิดคุณภาพจากภายในของครูและนักเรียน โดยรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวเป็น
รูปแบบที่พัฒนามาจากการเรียนรู้แบบ 1 วงรอบ การเรียนรู้แบบ 2 วงรอบนั้น จะทำให้สามารถศึกษา
ความเปลี่ยนแปลงของข้อสันนิษฐาน คุณค่า ความเชื่อ เพื่อที่จะค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ที่
เกิดขึ้นจากประสบการณ์ เพื่อหาวิธีทางแก้ไขที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่าง
ลึกซึ้งผ่านการเรียนรู้ถึงรากลึกของสาเหตุของปัญหาและผลสะท้อนกลับจากการกระทำ เห็นข้อดี
ข้อเสีย ข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาในกระบวนการนั้นๆต่อไป จากข้อมูลดังกล่าวจึงสรุปเป็น
(ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1) ดัง
ตาราง 4.10



ตาราง 4.10 การวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อการพัฒนา (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1)

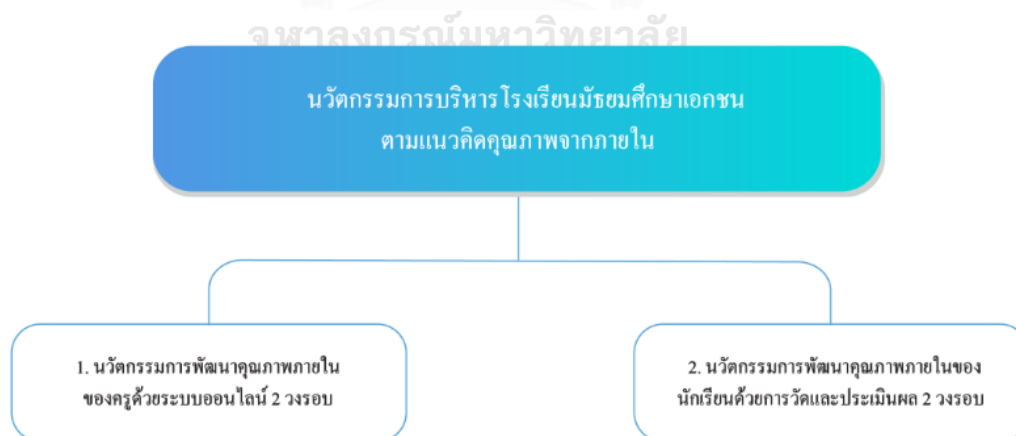
การพัฒนา นวัตกรรม	การระบุปัญหาและการค้นหา แนวทางแก้ปัญหา	การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร
<p>ด้านการ บริหารบุคคล</p> <p>ด้านการ พัฒนาครู</p>	<p>จากการเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตาม แนวคิดคุณภาพจากภายใน พบว่า ปัญหาที่สำคัญ ด้านการ บริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู คือ การพัฒนานอกสภาพ แวดล้อมการทำงาน ประเภท การฝึกอบรมออนไลน์ ในเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พฤติกรรมในการจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ทำหาย 2) สมรรถนะที่แท้จริง 3) มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4) ความเชื่อในความสามารถ ของตน และ 5) การยึดมั่นในภาระหน้าที่ 	<p>เมื่อวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 และ 2 แล้วพบว่า สามารถนำมาออกแบบนวัตกรรมการบริหาร บุคคลด้านการพัฒนาครู โดยผนวกแนวคิดการ พัฒนาแบบสองวงรอบ (double loop development) ได้เป็น นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครู ด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผลลัพธ์ของนวัตกรรมคือ ครูได้ยกระดับ คุณภาพจากภายในที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้านคือ <ol style="list-style-type: none"> 1. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ ทำหาย 2. สมรรถนะที่แท้จริง 3. มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4. ความเชื่อในความสามารถของตน 5. การยึดมั่นในภาระหน้าที่ 2) วิธีวัดและประเมิน <ol style="list-style-type: none"> 1. วัดด้วยแบบวิเคราะห์ระบบออนไลน์ โดย ครูและผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาครู ก่อน และหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์ 2. ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ไปเทียบ กับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน 3) วิธีดำเนินการพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> 1. วัดและประเมินคุณภาพภายในของครู รอบที่ 1 2. ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและ ดำเนินการพัฒนารอบที่ 1

การพัฒนา นวัตกรรม	การระบุปัญหาและการค้นหา แนวทางแก้ปัญหา	การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร
		3. วัดและประเมินคุณภาพภายในของครู รอบที่ 2 4. ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและ ดำเนินการพัฒนารอบที่ 2
ด้านการ บริหาร วิชาการด้าน การพัฒนา นักเรียน	จากการศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน พบว่า ปัญหาที่สำคัญ ด้านการ บริหารวิชาการด้านการพัฒนา นักเรียน คือ การวัดและ ประเมินผล ในเรื่อง 1) พฤติกรรมในการจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ทำลาย 2) สมรรถนะที่แท้จริง 3) มุมมองภายใต้สถานการณ์ และ 4) ความเชื่อในความสามารถ ของตน	เมื่อวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 และ 2 แล้วพบว่า สามารถนำมาออกแบบนวัตกรรมการบริหาร วิชาการด้านการพัฒนานักเรียน โดยผนวก แนวคิดการพัฒนาแบบสองวงรอบ (double loop development) ได้เป็น นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพภายในของ นักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ผลลัพธ์ของนวัตกรรมคือ นักเรียนได้ ยกระดับคุณภาพจากภายในที่เป็นจุดอ่อน 4ด้านคือ 1. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม ที่ทำลาย 2. สมรรถนะที่แท้จริง 3. มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4. ความเชื่อในความสามารถของตน 2) วิธีวัดและประเมิน 1. วัดด้วยแบบวิเคราะห์ โดยตัวนักเรียนเอง และครูผู้สอน 2. ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ไปเทียบกับ เกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพ ภายใน 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 1. วัดและประเมินคุณภาพภายในของ นักเรียน รอบที่ 1

การพัฒนา นวัตกรรม	การระบุปัญหาและการค้นหา แนวทางแก้ปัญหา	การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร
		2. ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและ ดำเนินการพัฒนารอบที่ 1 3. วัดและประเมินคุณภาพภายในของ นักเรียน รอบที่ 2 4. ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและ ดำเนินการพัฒนารอบที่ 2

จากการวิจัยดังกล่าว จึงเกิดการพัฒนารูปแบบ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ และนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ มีลักษณะและรายละเอียดดังนี้

- 1) ชื่อนวัตกรรม “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ” และนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ”
- 2) วัตถุประสงค์ของนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการด้านการพัฒนารักเรียนให้เกิดคุณภาพจากภายใน
- 3) ลักษณะสำคัญของนวัตกรรม



แผนภาพที่ 4.2 (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

ทั้ง 2 นวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันจากผลการวิจัย กล่าวคือนวัตกรรมที่ 1 มุ่งผลลัพธ์ไปที่คุณภาพภายในของครู 5 ด้าน ในขณะที่นวัตกรรมที่ 2 มุ่งผลลัพธ์ไปที่คุณภาพภายในของนักเรียน 4 ด้าน โดยแต่ละนวัตกรรมประกอบไปด้วยแนวคิดการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)

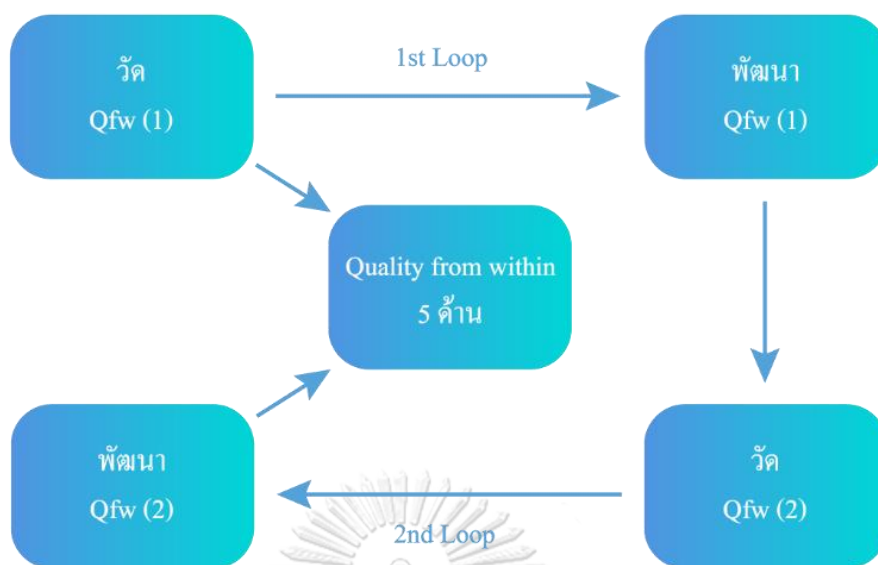
1. นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ

ผลลัพธ์ คือ คุณภาพภายในของครู 5 ด้าน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่



แผนภาพที่ 4.3 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ

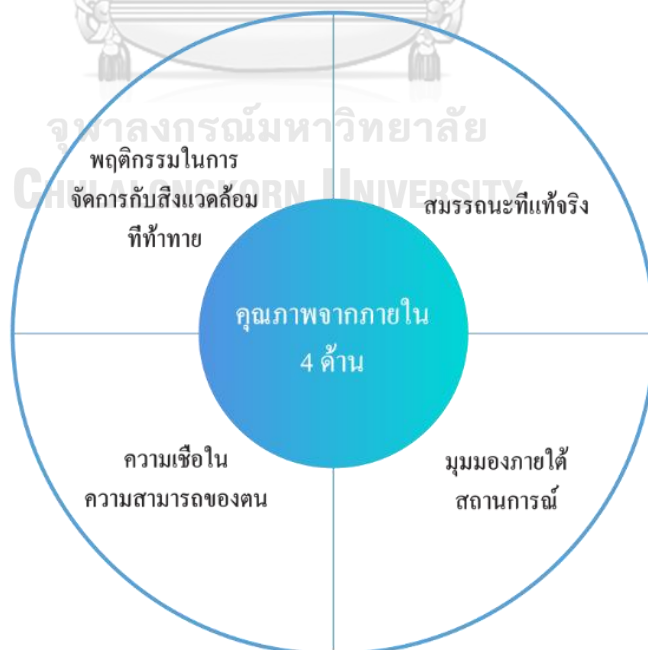
การพัฒนาคุณภาพภายในของครูทั้ง 5 ด้าน ใช้วิธีการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)



แผนภาพที่ 4.4 (ร่าง) การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครู
ด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ

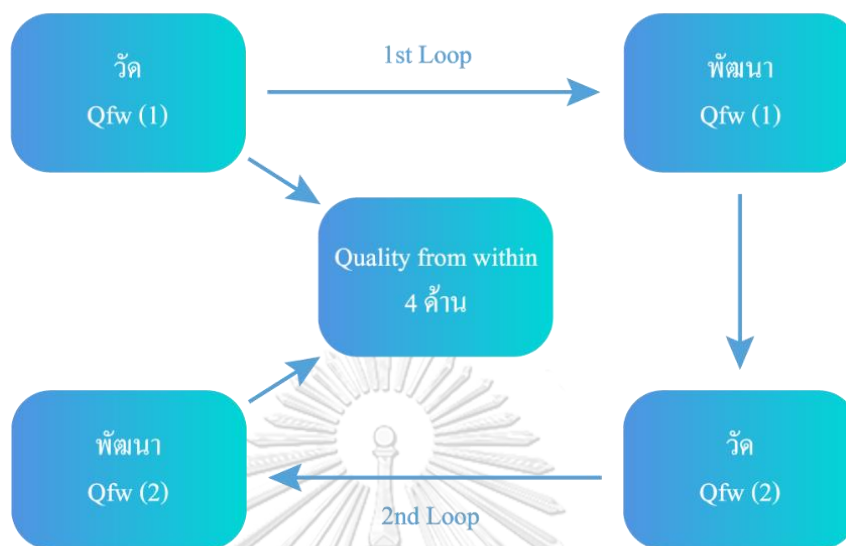
2. นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ

ผลลัพธ์คุณภาพภายในของนักเรียน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ และเชื่อมั่นในความสามารถของตน



แผนภาพที่ 4.5 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียน
ด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ

การพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน ใช้วิธีการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)



แผนภาพที่ 4.6 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียน ด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนดังกล่าวมุ่งพัฒนาใน 2 ส่วน คือ การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู และการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

นวัตกรรมการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อนวัตกรรม

นวัตกรรม 1: นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ

2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

ครูได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การยึดมั่นในภาระหน้าที่

3. วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์

3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

(1) พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน

(2) พฤติกรรมด้านการจัดการนักเรียน

(3) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะ

(4) พฤติกรรมด้านการจัดการความขัดแย้ง

3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย

(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์

(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

(1) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ

(2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน

(3) สมรรถนะด้านการประนีประนอม

(4) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์

3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์

(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

(1) มุมมองต่อตนเอง

(2) มุมมองต่อนักเรียน

(3) มุมมองต่อห้องเรียน

(4) มุมมองต่อโรงเรียน

(5) มุมมองต่อสังคม

3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้สถานการณ์ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์

(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

(1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สอน

- (2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้เรียนรู้
- (3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้
- (4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สังเกตการณ์
- (5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ชี้แนะ
- (6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นที่ปรึกษา

3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตนระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมาย ตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.9 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่

- (1) การมีแรงบันดาลใจ
- (2) การสร้างอุดมการณ์
- (3) การวางเป้าหมาย
- (4) การให้ความหมายต่อวิชาชีพ
- (5) ปรัชญาการใช้ชีวิต

3.10 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมาย ตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

4. วิธีดำเนินการพัฒนา

4.1 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย

- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย รอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1
- (3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย รอบที่ 2

- (4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2
- 4.2 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง
- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1
- (3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 2
- (4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2
- 4.3 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์
- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1
- (3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 2
- (4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2
- 4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถของตน
- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านความเชื่อในความสามารถของตน รอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1
- (3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านความเชื่อในความสามารถของตน รอบที่ 2
- (4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2
- 4.5 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่
- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ รอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1
- (3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ รอบที่ 2
- (4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2

นวัตกรรมการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อนวัตกรรม

นวัตกรรม 2: นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2
วงรอบ

2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

นักเรียนได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ และความเชื่อในความสามารถของตน

3. วิธีวัดและประเมินผลลัพธ์

3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

- (1) พฤติกรรมด้านการเรียนรู้
- (2) พฤติกรรมด้านการร่วมกิจกรรม
- (3) พฤติกรรมด้านการเชื่อมโยง
- (4) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย โดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้
- (2) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ
- (3) สมรรถนะด้านการทำงาน
- (4) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์
- (5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร
- (6) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์

3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงโดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) มุมมองต่อตนเอง
- (2) มุมมองต่อครู
- (3) มุมมองต่อห้องเรียน

- (4) มุมมองต่อโรงเรียน
- (5) มุมมองต่อสังคม
- 3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์
- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้สถานการณ์โดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน
- 3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน
- (1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้
- (2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้นำ
- (3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้ตาม
- (4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้สร้างสรรค์และนักนวัตกรรม
- (5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองดิจิทัล
- (6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองโลก
- 3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน
- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตน โดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน
4. วิธีดำเนินการพัฒนา
- 4.1 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย
- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายรอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1
- (3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายรอบที่ 2
- (4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2
- 4.2 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง
- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1
- (3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.3 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถของตน

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านความเชื่อในความสามารถของตน
รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านความเชื่อในความสามารถของตน
รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

**ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 1) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ**

ผู้วิจัยนำร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน
ฉบับที่ 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) ตรวจสอบ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จำนวน 15 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม
การบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 6 คน โดยใช้
แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.11

ตาราง 4.11 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 1

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.ชื่อ นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน						
นวัตกรรม 1: การพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ	4.73	0.458	มากที่สุด	4.60	0.507	มากที่สุด
2.ผลลัพธ์ของนวัตกรรม						
ครูได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย 2) สมรรถนะที่แท้จริง 3) มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4) ความเชื่อในความสามารถของตน 5) การยึดมั่นในภาระหน้าที่	4.33	0.724	มากที่สุด	4.07	0.594	มาก
3.วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์						
3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย						
(1) พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน	4.67	0.488	มากที่สุด	4.53	0.516	มากที่สุด
(2) พฤติกรรมด้านการจัดการนักเรียน	4.47	0.516	มากที่สุด	4.40	0.507	มากที่สุด
(3) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะ	4.47	0.640	มากที่สุด	4.20	0.676	มาก
(4) พฤติกรรมด้านการจัดการความขัดแย้ง	4.13	0.915	มาก	3.87	0.743	มาก
3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญ	4.47	0.516	มากที่สุด	4.20	0.561	มาก

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการ อบรมด้วยระบบออนไลน์						
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพ ภายใน	4.60	0.507	มากที่สุด	4.47	0.640	มากที่สุด
3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง						
(1) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ	4.60	0.737	มากที่สุด	4.27	0.961	มากที่สุด
(2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์กับ นักเรียน	4.60	0.632	มากที่สุด	4.33	0.617	มากที่สุด
(3) สมรรถนะด้านการประนีประนอม	4.40	0.828	มากที่สุด	4.13	0.834	มาก
(4) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์	4.27	0.799	มากที่สุด	3.87	0.743	มาก
3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่ แท้จริงระบบออนไลน์ โดยครูและ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและ หลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์	4.33	0.724	มากที่สุด	4.13	0.743	มาก
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพ ภายใน	4.47	0.640	มากที่สุด	4.40	0.632	มากที่สุด
3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์						
(1) มุมมองต่อตนเอง	4.60	0.632	มากที่สุด	4.40	0.737	มากที่สุด
(2) มุมมองต่อนักเรียน	4.33	0.816	มากที่สุด	4.07	0.799	มาก
(3) มุมมองต่อห้องเรียน	4.33	0.816	มากที่สุด	4.13	0.834	มาก
(4) มุมมองต่อโรงเรียน	4.47	0.743	มากที่สุด	4.13	0.834	มาก
(5) มุมมองต่อสังคม	4.20	0.862	มาก	4.00	0.845	มาก
3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้ สถานการณ์ระบบออนไลน์ โดยครูและ	4.47	0.640	มากที่สุด	4.27	0.704	มากที่สุด

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและ หลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์						
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพ ภายใน	4.40	0.507	มากที่สุด	4.27	0.594	มากที่สุด
3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน						
(1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ ครูเป็นผู้สอน	4.40	0.632	มากที่สุด	4.33	0.617	มากที่สุด
(2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ ครูเป็นผู้เรียนรู้	4.33	0.617	มากที่สุด	4.07	0.799	มาก
(3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ ครูเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้	4.33	0.617	มากที่สุด	4.00	0.756	มาก
(4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ ครูเป็นผู้สังเกตการณ์	4.40	0.632	มากที่สุด	4.00	0.756	มาก
(5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ ครูเป็นผู้ชี้แนะ	4.47	0.640	มากที่สุด	3.93	0.799	มาก
(6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ ครูเป็นที่ปรึกษา	4.40	0.737	มากที่สุด	4.00	0.845	มาก
3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อใน ความสามารถของตนระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา ครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบ ออนไลน์	4.40	0.737	มากที่สุด	4.00	0.756	มาก
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับ เกณฑ์คุณภาพภายใน	4.60	0.507	มากที่สุด	4.53	0.516	มากที่สุด
3.9 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่						

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
(1) การมีแรงบันดาลใจ	4.33	0.617	มากที่สุด	4.27	0.594	มากที่สุด
(2) การสร้างอุดมการณ์	4.27	0.594	มากที่สุด	4.07	0.704	มาก
(3) การวางเป้าหมาย	4.47	0.516	มากที่สุด	4.33	0.488	มากที่สุด
(4) การให้ความหมายต่อวิชาชีพ	4.53	0.516	มากที่สุด	4.40	0.632	มากที่สุด
(5) ปรัชญาการใช้ชีวิต	4.40	0.507	มากที่สุด	4.20	0.561	มาก
3.10 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์	4.47	0.516	มากที่สุด	4.13	0.640	มาก
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน	4.60	0.507	มากที่สุด	4.47	0.516	มากที่สุด
4. วิธีดำเนินการพัฒนา						
4.1 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทายไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาระบบออนไลน์	4.47	0.516	มากที่สุด	4.40	0.632	มากที่สุด
(2) นำไปใช้ในการพัฒนาครู	4.67	0.488	มากที่สุด	4.40	0.632	มากที่สุด
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ต่อ	4.67	0.488	มากที่สุด	4.47	0.640	มากที่สุด
4.2 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริงไปใช้ใน	4.67	0.488	มากที่สุด	4.33	0.724	มากที่สุด

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาคู ระบบออนไลน์						
(2) นำไปใช้ในการพัฒนาคู	4.80	0.414	มากที่สุด	4.53	0.640	มากที่สุด
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนาคูด้วยระบบออนไลน์ต่อ	4.73	0.458	มากที่สุด	4.53	0.640	มากที่สุด
4.3 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพ ภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ไป ใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาคู ระบบออนไลน์	4.60	0.507	มากที่สุด	4.27	0.799	มากที่สุด
(2) นำไปใช้ในการพัฒนาคู	4.60	0.507	มากที่สุด	4.33	0.724	มากที่สุด
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนาคูด้วยระบบออนไลน์ต่อ	4.60	0.507	มากที่สุด	4.47	0.516	มากที่สุด
4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถ						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพ ภายในด้านความเชื่อในความสามารถ ของตนไปใช้ในการออกแบบกิจกรรม การพัฒนาคูระบบออนไลน์	4.53	0.640	มากที่สุด	4.27	0.704	มากที่สุด
(2) นำไปใช้ในการพัฒนาคู	4.53	0.640	มากที่สุด	4.33	0.724	มากที่สุด
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนาคูด้วยระบบออนไลน์ต่อ	4.60	0.632	มากที่สุด	4.40	0.632	มากที่สุด
4.5 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพ ภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ไป	4.60	0.507	มากที่สุด	4.20	0.775	มาก

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ครูระบบออนไลน์						
(2) นำไปใช้ในการพัฒนาครู	4.53	0.516	มากที่สุด	4.13	0.640	มาก
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ต่อ	4.67	0.488	มากที่สุด	4.27	0.704	มากที่สุด
1. ชื่อนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน						
นวัตกรรม 2: การพัฒนาคุณภาพภายใน ของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2 วนรอบ	4.53	0.516	มากที่สุด	4.27	0.594	มากที่สุด
2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม						
นักเรียนได้ยกระดับคุณภาพภายในที่ เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมในการจัดการกับ สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย 2) สมรรถนะที่แท้จริง 3) มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4) ความเชื่อในความสามารถของตน	4.13	0.516	มาก	3.80	0.561	มาก
3. วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์						
3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย						
(1) พฤติกรรมด้านการเรียนรู้	4.33	0.617	มากที่สุด	4.33	0.617	มากที่สุด
(2) พฤติกรรมด้านการร่วมกิจกรรม	4.33	0.617	มากที่สุด	4.13	0.743	มาก
(3) พฤติกรรมด้านการเชื่อมโยง	4.27	0.704	มากที่สุด	4.00	0.655	มาก
(4) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรค	4.27	0.704	มากที่สุด	3.93	0.961	มาก
3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย						

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย โดยนักเรียนและครู	4.13	0.640	มาก	3.73	0.594	มาก
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน	4.33	0.816	มากที่สุด	4.00	0.845	มาก
3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง						
(1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้	4.33	0.617	มากที่สุด	4.27	0.594	มากที่สุด
(2) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ	4.20	0.561	มาก	3.80	0.561	มาก
(3) สมรรถนะด้านการทำงาน	4.20	0.676	มาก	4.07	0.704	มาก
(4) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.20	0.676	มาก	3.93	0.704	มาก
(5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.47	0.516	มากที่สุด	4.13	0.516	มาก
(6) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์	4.13	0.640	มาก	3.53	0.516	มาก
3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงโดยนักเรียนและครู	4.00	0.756	มาก	3.67	0.617	มาก
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน	4.27	0.704	มากที่สุด	4.00	0.845	มาก
3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์						
(1) มุมมองต่อตนเอง	4.40	0.632	มากที่สุด	4.20	0.775	มาก
(2) มุมมองต่อครู	4.27	0.704	มากที่สุด	4.00	0.655	มาก
(3) มุมมองต่อห้องเรียน	4.27	0.704	มากที่สุด	3.93	0.594	มาก
(4) มุมมองต่อโรงเรียน	4.20	0.676	มาก	4.00	0.535	มาก
(5) มุมมองต่อสังคม	4.07	0.799	มาก	3.67	0.724	มาก
3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้สถานการณ์โดยนักเรียนและครู	4.40	0.632	มากที่สุด	4.00	0.756	มาก

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพ ภายใน	4.33	0.724	มากที่สุด	4.00	0.845	มาก
3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน						
(1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้	4.33	0.617	มากที่สุด	4.27	0.799	มากที่สุด
(2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ นักเรียนเป็นผู้นำ	4.13	0.516	มาก	4.00	0.535	มาก
(3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ นักเรียนเป็นผู้ตาม	4.13	0.640	มาก	3.93	0.594	มาก
(4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ นักเรียนเป็นผู้สร้างสรรค์และนัก นวัตกรรม	4.13	0.743	มาก	3.80	0.775	มาก
(5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ นักเรียนเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.33	0.724	มากที่สุด	4.13	0.743	มาก
(6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ นักเรียนเป็นพลเมืองโลก	4.13	0.743	มาก	3.87	0.743	มาก
3.8 วิถีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน						
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อใน ความสามารถของตน โดยนักเรียนและ ครู	4.27	0.704	มากที่สุด	3.93	0.594	มาก
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับ เกณฑ์คุณภาพภายใน	4.40	0.632	มากที่สุด	4.20	0.775	มาก
4. วิธิดำเนินการพัฒนา						
4.1 วิธิดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพ ภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับ	4.47	0.516	มากที่สุด	4.20	0.561	มาก

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายไปใช้ในการ ออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน						
(2) นำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	4.40	0.632	มากที่สุด	4.13	0.516	มาก
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนานักเรียน	4.40	0.632	มากที่สุด	4.07	0.704	มาก
4.2 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพ ภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริงไปใช้ใน การออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน	4.47	0.516	มากที่สุด	4.13	0.640	มาก
(2) นำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	4.40	0.632	มากที่สุด	4.07	0.594	มาก
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนานักเรียน	4.47	0.516	มากที่สุด	4.27	0.594	มากที่สุด
4.3 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพ ภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ไป ใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน	4.40	0.632	มากที่สุด	4.07	0.704	มาก
(2) นำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	4.40	0.632	มากที่สุด	4.07	0.704	มาก
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนานักเรียน	4.53	0.516	มากที่สุด	4.07	0.704	มาก
4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถ						
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพ ภายในด้านความเชื่อในความสามารถ	4.47	0.516	มากที่สุด	4.13	0.640	มาก

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิด คุณภาพจากภายใน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ของตนไปใช้ในการออกแบบกิจกรรม การพัฒนานักเรียน						
(2) นำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	4.40	0.507	มากที่สุด	4.07	0.704	มาก
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการ พัฒนานักเรียน	4.47	0.516	มากที่สุด	4.07	0.704	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่านวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.458) และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.507) ในขณะที่นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.516) และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.594) โดยทั้งสองนวัตกรรมมีรายละเอียดดังนี้

นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ มีผลลัพธ์นวัตกรรมคือครูได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน คือ 1.พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย 2.สมรรถนะที่แท้จริง 3. มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4. ความเชื่อในความสามารถของตน 5. การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ซึ่งมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.724) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.594)

ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ประกอบไปด้วย พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.488) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.516) พฤติกรรมด้านการจัดการนักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.507) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.676) พฤติกรรมด้านการจัดการความขัดแย้ง มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.915) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.743)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.516) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.640)

ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง ประกอบไปด้วย สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.737) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.961) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) สมรรถนะด้านการประนีประนอม มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.828) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.834) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.799) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.743)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.724) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.743) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.604) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632)

ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ ประกอบด้วย มุมมองต่อตนเอง มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.737) มุมมองต่อนักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.816) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.799) มุมมองต่อห้องเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.816) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.834) มุมมองต่อโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.743) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.834) มุมมองต่อสังคม มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.862) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.845)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ วัดด้วยแบบวิเคราะห์ มุมมองภายใต้สถานการณ์ ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.704) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.594)

ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน ประกอบด้วย ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สอน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้เรียนรู้ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.799) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.756) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สังเกตการณ์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.756) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ชี้แนะมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.799) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นที่ปรึกษา มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.737) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.845)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตน ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.737) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.756) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.516)

ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ ประกอบด้วย การมีแรงบันดาลใจ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.594) การสร้างอุดมการณ์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.594)

= 4.27, S.D. = 0.594) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.704) การวางเป้าหมาย มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.488) การให้ความหมายต่อการสอนและการทำงาน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.632) ปรัชญาการใช้ชีวิต มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.561)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ วัดด้วยแบบวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรม ด้วยระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.640) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ ไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.516)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย โดยนำผลการวัด และประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาครูระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.632) นำไปใช้พัฒนาครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.488) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.632) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ต่อ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.488) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.640)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาครูระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.488) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.724) นำไปใช้พัฒนาครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.414) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.640) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ต่อ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.458) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.640)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.799) นำไปใช้พัฒนาครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.724) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ต่อ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถ โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถ ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.704) นำไปใช้พัฒนาครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.724) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ต่อ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาระบบออนไลน์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.775) นำไปใช้พัฒนาครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.640) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ต่อ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.488) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.704)

นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ มีผลลัพธ์นวัตกรรมคือ นักเรียนได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ 1. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย 2. สมรรถนะที่แท้จริง 3. มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4. ความเชื่อในความสามารถของตน ซึ่งมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.561)

ผลลัพธ์คุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย ประกอบไปด้วยพฤติกรรมด้านการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) และความเป็นไปได้

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) พฤติกรรมด้านการทำงาน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.743) พฤติกรรมด้านการเชื่อมโยง มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.704) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.655) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.704) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.961)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย โดยนักเรียนและครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.594) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.816) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.845)

ผลลัพธ์คุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.617) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.594) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.561) สมรรถนะด้านการทำงาน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.676) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.704) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.676) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.704) สมรรถนะด้านการสื่อสาร มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.516) ด้านการจัดการอารมณ์ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.516)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริง โดยนักเรียนและครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.756) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.617) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.704) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.845)

ผลลัพธ์คุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ ประกอบด้วย มุมมองต่อตนเอง มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.845)

= 4.20, S.D. = 0.775) มุมมองต่อครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.704) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.655) มุมมองต่อห้องเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.704) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.594) มุมมองต่อโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.676) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.535) มุมมองต่อสังคม มีความเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.799) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.724)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ วัดด้วยแบบวิเคราะห์ มุมมองภายใต้สถานการณ์ โดยนักเรียนและครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.756) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.724) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.845)

ผลลัพธ์คุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน ประกอบไปด้วย ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.617) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.799) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้นำ มีความเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.535) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้ตาม มีความเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.640) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.594) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้สร้างสรรค์และนักนวัตกรรม มีความเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.743) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.775) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองดิจิทัล มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.724) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.743) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองโลก มีความเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.743) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.743)

วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตน โดยนักเรียนและครู มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.704) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.594) ประเมินโดยนำ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.775)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.561) นำไปใช้พัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.516) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.704)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริงไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.640) นำไปใช้พัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.594) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.594)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.740) นำไปใช้พัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.632) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.704) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.704)

วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถของตน โดยนำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.640) นำไปใช้พัฒนานักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.507) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.704) นำผลที่ได้

หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาให้นักเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.516) และความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.704)

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) มีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 1 สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู มีข้อเสนอปรับปรุงดังนี้
 - 1.1 ครูแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน จึงควรมีการตั้งเกณฑ์เฉพาะของแต่ละคน ที่คำนึงถึงประสบการณ์ อายุงาน ตำแหน่งและวิชาที่สอน
 - 1.2 ก่อนการออกแบบการพัฒนาควรมีการสัมภาษณ์ครูเพื่อให้ได้สารสนเทศและข้อมูลที่ครบถ้วน
2. ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน มีข้อเสนอปรับปรุง ดังนี้
 - 2.1 การวัดและประเมินผลนักเรียนควรมีข้อมูลจากหลายส่วนในการตัดสินใจ โดยครูจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจในศักยภาพของนักเรียนอย่างถ่องแท้ เพื่อผลักดันให้นักเรียนสามารถวัดและประเมินผลตนเองอย่างถูกต้อง นำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาอย่างถูกวิธี
 - 2.2 ก่อนการออกแบบการพัฒนาควรมีการสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อให้ได้สารสนเทศและข้อมูลที่ครบถ้วน

4.3.2 (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2)

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) ในส่วนที่ 2 มาปรับปรุง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 1 เพื่อพัฒนาเป็นร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 2 ดังนี้

ร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม ครั้งที่ 1 ของ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์ 2 วงรอบ” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล 2 วงรอบ”

- 1) ชื่อนวัตกรรม “นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” (ปรับปรุงชื่อและแผนภาพนวัตกรรม)
- 2) วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการด้านการพัฒนา
นักเรียนให้เกิดคุณภาพจากภายใน

3) ลักษณะสำคัญของนวัตกรรม



แผนภาพที่ 4.7 (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

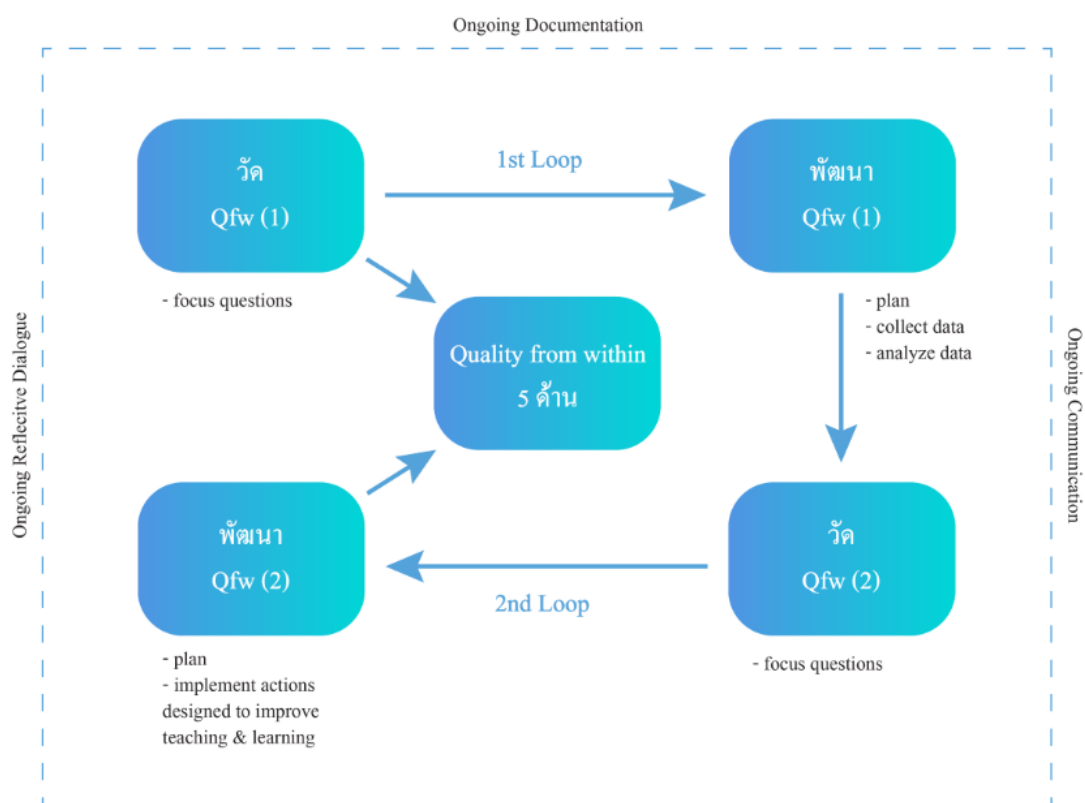
1. นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์

ผลลัพธ์ คือ คุณภาพภายในของครู 5 ด้าน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่



แผนภาพที่ 4.8 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบ
ด้วยระบบออนไลน์

การพัฒนาคุณภาพภายในของครูทั้ง 5 ด้าน ใช้วิธีการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)



แผนภาพที่ 4.9 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบ
ด้วยระบบออนไลน์

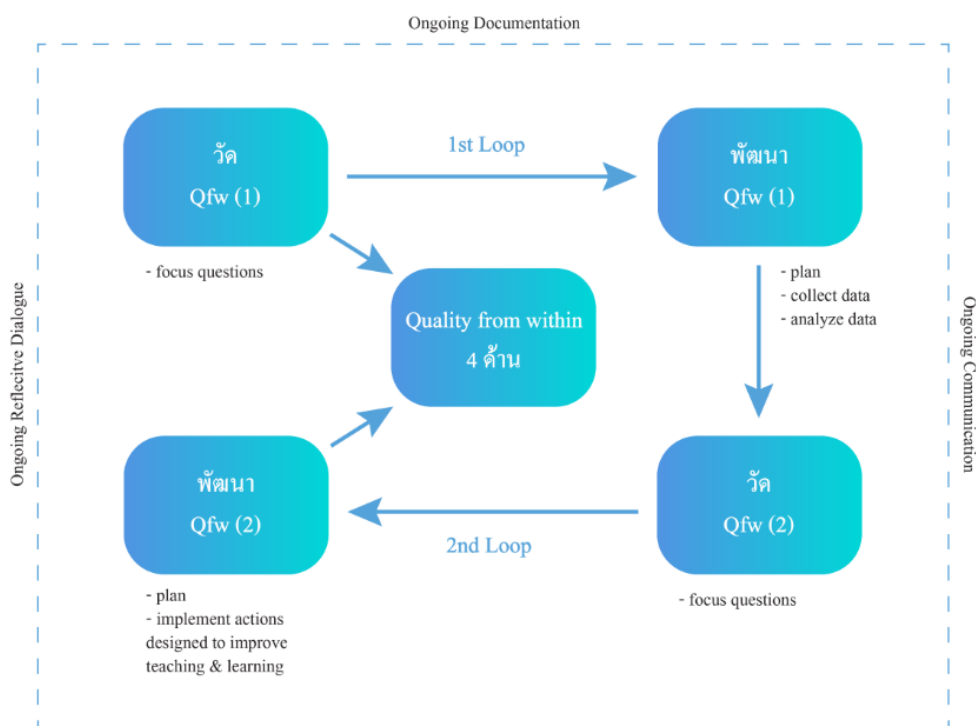
2. นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการวัดและประเมินผล

ผลลัพธ์ คือ คุณภาพภายในของนักเรียน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ และความเชื่อมั่นในความสามารถของตน



แผนภาพที่ 4.10 (ร่าง) ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการวัดและประเมินผล

การพัฒนาการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน ใช้วิธีการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)



แผนภาพที่ 4.11 (ร่าง) การพัฒนาวัฒนธรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการวัดและประเมินผล

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนดังกล่าวมุ่งพัฒนาใน 2 ส่วน คือ การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู และการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

นวัตกรรมการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อนวัตกรรม

นวัตกรรม 1: นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์

2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

ครูได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทายสมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การยึดมั่นในภาระหน้าที่

3. วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์

3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย

- (1) พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน
- (2) พฤติกรรมด้านการจัดการนักเรียน
- (3) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะ
- (4) พฤติกรรมด้านการจัดการความขัดแย้ง

3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ
- (2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน
- (3) สมรรถนะด้านการประนีประนอม
- (4) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์

3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) มุมมองต่อตนเอง
- (2) มุมมองต่อนักเรียน
- (3) มุมมองต่อห้องเรียน
- (4) มุมมองต่อโรงเรียน
- (5) มุมมองต่อสังคม

3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้สถานการณ์ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

- (1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สอน
- (2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้เรียนรู้
- (3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้
- (4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สังเกตการณ์
- (5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ชี้แนะ
- (6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นที่ปรึกษา

3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตนระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.9 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่

- (1) การมีแรงบันดาลใจ
- (2) การสร้างอุดมการณ์
- (3) การวางเป้าหมาย
- (4) การให้ความหมายต่อวิชาชีพ
- (5) ปรัชญาการใช้ชีวิต

3.10 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

นวัตกรรมการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อนวัตกรรม

นวัตกรรม 2: นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล

2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

นักเรียนได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ และความเชื่อในความสามารถของตน

3. วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์

3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย

- (1) พฤติกรรมด้านการเรียนรู้
- (2) พฤติกรรมด้านการร่วมกิจกรรม
- (3) พฤติกรรมด้านการเชื่อมโยง
- (4) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย โดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้
- (2) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ
- (3) สมรรถนะด้านการทำงาน
- (4) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์
- (5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร
- (6) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์

3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงโดยนักเรียนและครู

(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) มุมมองต่อตนเอง
- (2) มุมมองต่อครู
- (3) มุมมองต่อห้องเรียน
- (4) มุมมองต่อโรงเรียน
- (5) มุมมองต่อสังคม

3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้สถานการณ์โดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

- (1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้
- (2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้นำ
- (3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้ตาม
- (4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้สร้างสรรค์และนักนวัตกรรม
- (5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองดิจิทัล
- (6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองโลก

3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตน โดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมาย

ตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

4. วิธีดำเนินการพัฒนา

4.1 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลายรอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่
ทำทนายรอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.2 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.3 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถของตน

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านความเชื่อในความสามารถของตน
รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านความเชื่อในความสามารถของตน
รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

**ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตาม
แนวคิดคุณภาพจากภายใน (ฉบับที่ 2) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการประชุมกลุ่ม**

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำร่างนวัตกรรมบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
ตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 2 ไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด
การศึกษา จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) จำนวนทั้งสิ้น 11 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
นักวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม

บริหารการศึกษา จำนวน 9 คน และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 2 คน สรุปได้ดังนี้

- 1) ความเหมาะสมของร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 2 (“นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล”)

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” ที่นำเสนอ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมดีแล้ว ซึ่งการนำนวัตกรรมไปใช้จะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพต่อไป

ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพจากภายใน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวเน้นให้ครูเป็นผู้สะท้อนและพัฒนาคุณภาพจากภายในด้านต่างๆของตน เพื่อที่ครูจะได้เป็นผู้ค้นพบคุณค่าภายในและสามารถทำความเข้าใจในศักยภาพเบื้องต้นของตนเองสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้จากคุณค่าภายในต่างๆ จนนำไปสู่การยกระดับครูโดยรวมในทางความคิดและลงสู่การปฏิบัติ เมื่อครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆและสามารถพัฒนาตนเองจากคุณภาพภายในของตนได้แล้ว ก็จะสามารถถ่ายทอดการรับรู้และความเข้าใจไปสู่นักเรียนได้ผ่านทาง การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน เป็นการพัฒนานักเรียนเพื่อให้เกิดคุณภาพจากภายใน โดยเน้นให้นักเรียนเป็นผู้ค้นพบและเรียนรู้องค์ประกอบภายในของตน นำไปสู่ความเข้าใจและการพัฒนาจากเบื้องต้น โดยนักเรียนเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการคิดวิเคราะห์คุณภาพจากภายในนำไปสู่การคิดค้นวิธีการในการพัฒนานักเรียนแต่ละคน

- 2) ความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ฉบับที่ 2 (“นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล”)

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” มีความเป็นไปได้ ทั้งนี้

ขึ้นอยู่กับความเข้าใจของผู้บริหารเป็นสำคัญ และยังมีข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นที่ควรเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติยิ่งขึ้น

- 3) ข้อเสนอแนะของร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในฉบับที่ 2 (“นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล”)

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันและมีข้อเสนอแนะในการปรับ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” ซึ่งรายละเอียดของแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ควรมีการแนะนำให้ผู้บริหารเข้าใจและเห็นความสำคัญในเรื่องคุณภาพจากภายใน เพื่อที่จะได้เกิดการสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าวอย่างถูกวิธี โดยการพัฒนาควรจะมีตัวอย่างของการวัดและการพัฒนา สร้างเป็นชุดกิจกรรม แผนภาพ วิธีการ คู่มือการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนสามารถนำไปใช้ได้

ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ครูควรเป็นผู้ทำความเข้าใจและเป็นผู้พัฒนาคุณภาพจากภายในของตนก่อน เมื่อเข้าใจในหลักการแล้วก็จะเป็นผู้ถ่ายทอดและแนะแนวทางให้แก่ นักเรียนเพื่อให้ นักเรียนสามารถค้นหาและค้นพบคุณภาพภายในของตน โดยการพัฒนาควรมีตัวอย่างของการวัดและการพัฒนา สร้างเป็นชุดกิจกรรม แผนภาพ วิธีการ คู่มือการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนสามารถนำไปใช้ได้

4.3.3 นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในฉบับสมบูรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความคิดเห็นตรงกันว่านวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงใดๆในรายละเอียดของนวัตกรรม นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในฉบับสมบูรณ์ จึงเป็นไปตามที่นำเสนอข้างต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน 3) พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายใน และการสร้างนวัตกรรม

1) การบริหารโรงเรียน มีรายละเอียดย่อย ดังนี้ (1.1) การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วย การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (1.2) การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

2) คุณภาพจากภายใน (Quality from Within) ซึ่งเกิดจากความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection) ผ่านการเรียนรู้ทุกระดับหรือหลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) 6 ลำดับชั้น ประกอบด้วย การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่

3) การสร้างนวัตกรรม ประยุกต์ใช้แนวคิด BMGI D4 innovation method (2016) ประกอบด้วย การระบุปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรม

5.1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยปัจจุบันสูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือการสะท้อนและการไตร่ตรอง ($\bar{X} = 3.91$) และต่ำที่สุดคือ การมีพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนการพัฒนาภายนอกสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันรองลง ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.63$) และต่ำที่สุดคือ การฝึกอบรมออนไลน์ ($\bar{X} = 3.24$)

สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน พบว่า การจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยปัจจุบันสูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.08$) และต่ำที่สุดคือการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.02$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือการสะท้อนและการไตร่ตรอง ($\bar{X} = 4.51$) และต่ำที่สุดคือ การมีพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนการพัฒนาภายนอกสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์รองลงมานั้น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.4$) รองลงมาคือการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.32$) และต่ำที่สุดคือ การฝึกอบรมออนไลน์ ($\bar{X} = 4.16$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน พบว่า การจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.59$) และต่ำที่สุดคือการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.58$)

ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู พบว่าการพัฒนาภายนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($PNI_{Modified} = 0.202$) มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.161$) หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาภายนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน การฝึกอบรมออนไลน์มีค่าความจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.283$) รองลงมาคือการศึกษาดูงาน ($PNI_{Modified} = 0.190$) และต่ำที่สุดคือ การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ ($PNI_{Modified} = 0.143$) และหากพิจารณารายด้านของการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน พบว่า การมีพี่เลี้ยงมีค่าความจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} =$

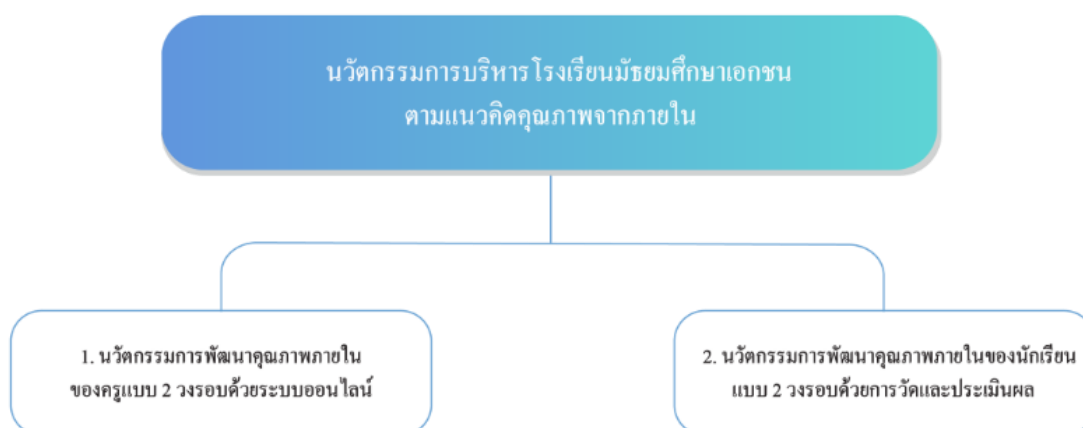
0.205) รองลงมาคือ การสะท้อนและการไตร่ตรอง ($PNI_{Modified} = 0.154$) และการชี้แนะมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.127$)

ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน พบว่า การวัดและประเมินผลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.138$) รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.125$) และต่ำที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.117$)

5.1.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” เกิดจากผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในและข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย มาสู่กระบวนการพัฒนานวัตกรรม อันประกอบด้วย การระบุปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

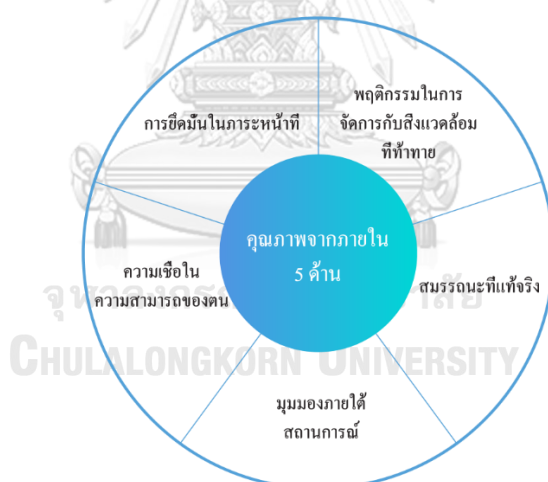
1. ชื่อนวัตกรรม “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล”
2. วัตถุประสงค์ของ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน
3. ลักษณะสำคัญของ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล”



แผนภาพที่ 5.1 นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

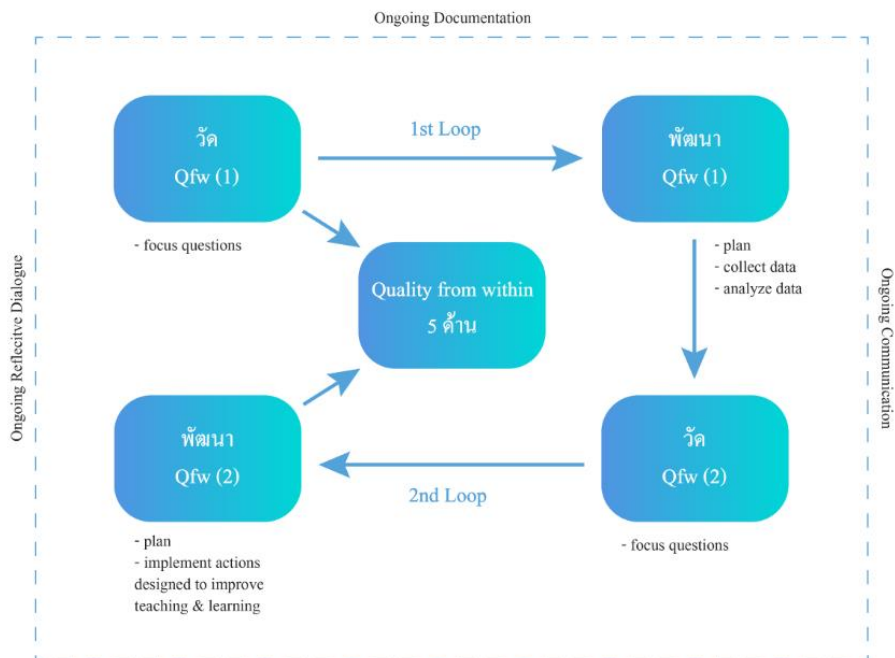
1. นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์

ผลลัพธ์ คือ คุณภาพภายในของครู 5 ด้าน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดลอมที่ทำทหาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และการยึดมั่นในภาระหน้าที่



แผนภาพที่ 5.2 ผลลัพธ์นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์

การพัฒนาคุณภาพภายในของครูทั้ง 5 ด้าน ใช้วิธีการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)



แผนภาพที่ 5.3 การพัฒนานวัตกรรมคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์



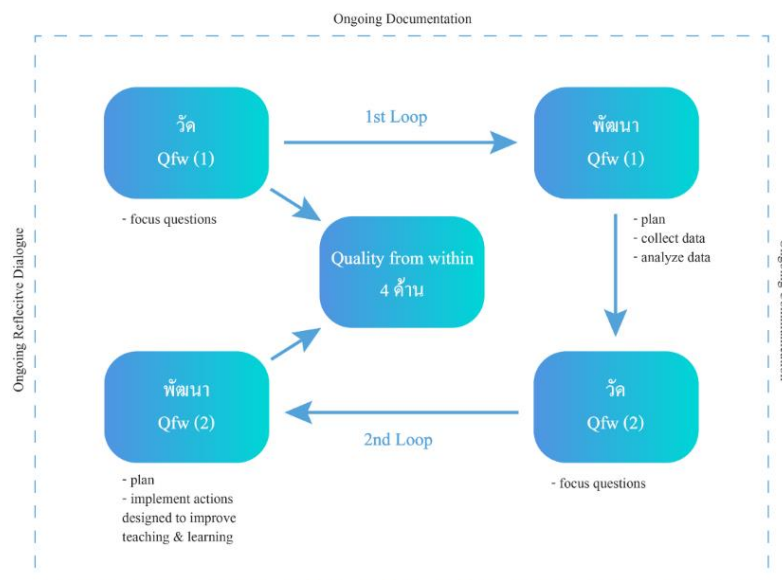
2. นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล

ผลลัพธ์ คือ คุณภาพภายในของนักเรียน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำทหาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ และความเชื่อมั่นในความสามารถของตน



แผนภาพที่ 5.4 ผลลัพธ์นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ
ด้วยการวัดและประเมินผล

การพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนทั้ง 4 ด้าน ใช้วิธีการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development)



แผนภาพที่ 5.5 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบ ด้วยการวัดและประเมินผล

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนดังกล่าวมุ่งพัฒนาใน 2 ส่วน คือ การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู และการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

นวัตกรรมการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อนวัตกรรม

นวัตกรรม 1: นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์

2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

ครูได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำทนาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่

3. วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์

3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำทนาย

(1) พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน

- (2) พฤติกรรมด้านการจัดการนักเรียน
- (3) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะ
- (4) พฤติกรรมด้านการจัดการความขัดแย้ง

3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหายระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ
- (2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน
- (3) สมรรถนะด้านการประนีประนอม
- (4) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์

3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) มุมมองต่อตนเอง
- (2) มุมมองต่อนักเรียน
- (3) มุมมองต่อห้องเรียน
- (4) มุมมองต่อโรงเรียน
- (5) มุมมองต่อสังคม

3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้สถานการณ์ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

- (1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สอน
- (2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้เรียนรู้
- (3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้
- (4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้สังเกตการณ์
- (5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นผู้ชี้แนะ
- (6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ครูเป็นที่ปรึกษา

3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตนระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมาย ตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.9 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่

- (1) การมีแรงบันดาลใจ
- (2) การสร้างอุดมการณ์
- (3) การวางเป้าหมาย
- (4) การให้ความหมายต่อวิชาชีพ
- (5) ปรัชญาการใช้ชีวิต

3.10 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมาย ตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

4. วิธีดำเนินการพัฒนา

4.1 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำนาย

- (1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำนาย รอบที่ 1
- (2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2

4.2 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2

4.3 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2

4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถของตน

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านความเชื่อในความสามารถของตน รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านความเชื่อในความสามารถของตน รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2

4.5 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของครูด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่ รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ รอบที่ 2

นวัตกรรมการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อนวัตกรรม

นวัตกรรม 2: นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล

2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

นักเรียนได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ และความเชื่อในความสามารถของตน

3. วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์

3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

- (1) พฤติกรรมด้านการเรียนรู้
- (2) พฤติกรรมด้านการร่วมกิจกรรม
- (3) พฤติกรรมด้านการเชื่อมโยง
- (4) พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย โดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์พฤติกรรมไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.3 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้
- (2) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ
- (3) สมรรถนะด้านการทำงาน
- (4) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์
- (5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร
- (6) สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์

3.4 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านสมรรถนะที่แท้จริง

- (1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์สมรรถนะที่แท้จริงโดยนักเรียนและครู
- (2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.5 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

- (1) มุมมองต่อตนเอง
- (2) มุมมองต่อครู

(3) มุมมองต่อห้องเรียน

(4) มุมมองต่อโรงเรียน

(5) มุมมองต่อสังคม

3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์มุมมองภายใต้สถานการณ์โดยนักเรียนและครู

(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์มุมมองไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

(1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้

(2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้นำ

(3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้ตาม

(4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้สร้างสรรค์และนักนวัตกรรม

(5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองดิจิทัล

(6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองโลก

3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน

(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถของตน โดยนักเรียนและครู

(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพภายใน

4. วิธีดำเนินการพัฒนา

4.1 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลายรอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลายรอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.2 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านสมรรถนะที่แท้จริง

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านสมรรถนะที่แท้จริง รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.3 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านมุมมองภายใต้สถานการณ์ รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถของตน

(1) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านความเชื่อในความสามารถของตน
รอบที่ 1

(2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 1

(3) วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียนด้านความเชื่อในความสามารถของตน
รอบที่ 2

(4) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนานักเรียน รอบที่ 2

จากรายละเอียดนวัตกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้เป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 5.6 สรุปนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์



2. นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล

ผลลัพธ์ของนวัตกรรมคือ นักเรียนได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ 1) ทักษะการในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย 2) สมรรถนะที่แท้จริง 3) มุมมองภายใต้สถานการณ์ 4) ความเชื่อในความสามารถของตน



วิธี วัดและ ประเมิน (1)วัดด้วยแบบวิเคราะห์โดยตัวนักเรียนเองและครูผู้สอน
(2)ประเมิน โดยนำผลการวิเคราะห์ไปเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายด้วยวิธีวัดคุณภาพภายใน

วิธีดำเนินการพัฒนา (1)วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียน รอบที่ 1 (2)ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนา รอบที่ 1
(3)วัดและประเมินคุณภาพภายในของนักเรียน รอบที่ 2 (4)ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนา รอบที่ 2

แผนภาพที่ 5.7 สรุปนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) การอภิปรายผลกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายในและการสร้างนวัตกรรม 2) การอภิปรายผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน 3) การอภิปรายผลการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน จากผลการวิจัยมีประเด็นนำสู่การอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน แนวคิดคุณภาพจากภายใน และการสร้างนวัตกรรม

1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู 2) การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีเหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู ประกอบไปด้วย การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและการพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนองค์ประกอบของการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) พบว่าคุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษานั้นก็คือการสร้าง “ครูที่มีคุณภาพ” การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องที่ต้องกระทำควบคู่กันไปกับการพัฒนานักเรียน เพราะครูถือว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในทุกๆ ด้านของนักเรียน จึงต้องได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่เน้นส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูและเน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนควบคู่กัน

2) กรอบแนวคิดคุณภาพจากภายใน (Quality from within) เกิดจากความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection) ผ่านการเรียนรู้ทุกระดับหรือหลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) 6 ลำดับชั้น ประกอบด้วย การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำนายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำนาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตนและการยึดมั่นในภาระหน้าที่ แนวคิดการพัฒนาคุณภาพจากภายในของครูและนักเรียนนั้นมีความสำคัญ สอดคล้องกับ Day (2002) ที่อธิบายว่าเรื่องของการพัฒนาครูจะต้องนำมาถกหรือถนอมใหม่ จากในอดีตที่สนใจเพียงเรื่องการพัฒนาคุณภาพจากภายนอก ซึ่งได้แก่เรื่องของกระบวนการและความสำเร็จต่างๆจนลืมมองเรื่องของอัตลักษณ์และอำนาจที่ครูพึงมี ในปัจจุบันนโยบายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆทางการบริหารเปลี่ยนไปทำให้ครูไม่ได้คิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆด้วยตัวเอง อัตลักษณ์ของครูจึงเปลี่ยนไป เมื่อครูขาดอิสระทางด้านความคิดและวิธีการจึงส่งผลให้การถ่ายทอดไปสู่นักเรียนขาดประสิทธิภาพ จึงควรหันมาให้ความสนใจในเรื่องของการพัฒนาครูในแง่ของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการแรงผลักดันที่ส่งมาจากภายในของครู นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับ Malm (2004) ที่อธิบายถึงเรื่องของอารมณ์และความรู้สึกภายในว่า เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความซับซ้อนต่างๆ ทำให้การพัฒนาครูสมัยใหม่ต้องหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาที่ตัวบุคคลของครู (personal development) มากยิ่งขึ้น แทนที่จะพัฒนาเพียงเรื่องของวิชาชีพ (professional development) เพียงอย่างเดียว เนื่องจากครูแต่ละคนนั้นจะมีวิธีการอธิบาย วิธีการสอนและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นที่จะต้องหันมาพัฒนาเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึกภายใน

ในด้านของการพัฒนานักเรียน การพัฒนาคุณภาพจากภายในเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 คือความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตนเอง (intrapersonal competencies) ประกอบไปด้วย การรู้จักมุ่งหมายของตนเอง การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ การมีแรงจูงใจภายในตนเอง และการมีความเพียรพยายาม (Soland, 2013) แต่ผลจากการวิเคราะห์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่าคุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ทบทวนเป้าหมายและคุณภาพของกระบวนการจัดการศึกษา (สุนทรสินธพานนท์, 2558) การพัฒนาที่ผ่านมานั้นเป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับเรื่องภายนอก การจะพัฒนาคุณลักษณะนักเรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศได้นั้นจึงต้องสนใจคุณภาพที่มาจากภายในเพื่อสร้างนักเรียนในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาครูของหน่วยงานต่างๆที่ผ่านมา พบปัญหา คือ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครู การฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครู การพัฒนาครูด้วยคุณภาพจากภายในจึงเป็นแนวคิดการพัฒนาแบบใหม่ที่เน้นความต้องการของครูและนักเรียน โดยการที่จะพัฒนาครูและนักเรียนให้เกิดคุณภาพที่แท้จริงได้นั้น จะต้องเกิดจากการพัฒนาคุณลักษณะภายในผ่านแนวคิดคุณภาพจากภายใน (quality from within) เป็นการพัฒนาที่เกิดจากการที่ครูและนักเรียนค้นพบองค์ประกอบภายในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นคุณค่าและจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของตน โดยไม่มีสิ่งใดถูกหรือผิด ไม่มีเกณฑ์วัดที่เป็นคะแนนหรือระดับ หากแต่เป็นการเข้าใจรับรู้และสามารถประเมินศักยภาพภายในของตนเพื่อหาหนทางในการพัฒนาเฉพาะของแต่ละคน ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบภายใน 6 ด้าน ได้แก่ การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่

5.2.2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

5.2.2.1 ด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในด้านการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูพบว่า การฝึกอบรมออนไลน์มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงวิธีการพัฒนาครูในปัจจุบันที่มีลักษณะของการฝึกอบรมผ่านออนไลน์น้อย โดยเฉพาะในแง่ของคุณภาพจากภายใน 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วยพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่ สอดคล้องกับสุภาณี เส็งศรี ที่กล่าวว่าที่ผ่านมามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทางการศึกษา อาทิเช่น การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่ทั้งครูและนักเรียนใช้สำหรับค้นหาข้อมูลต่างๆ หรือเพื่อศึกษาหาความรู้ แต่ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เปิดโอกาสสู่การพัฒนาคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น สามารถประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาและการฝึกอบรม (ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2544, ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2542 อ้างถึงใน สุภาณี เส็งศรี, 2547) โดยการฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมลักษณะใหม่ที่ไม่มีข้อจำกัดของสถานที่และเวลาสามารถออกแบบเพื่อสร้างการพัฒนาเฉพาะของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ Jung ที่อธิบายว่าการฝึกอบรมครูออนไลน์กำลังเป็นที่ต้องการจำเป็นเนื่องจากการฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าวทำให้การอบรมครูยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพและสามารถลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Jung, 2005)

Diaz-Maggioli ได้ทำการศึกษาและค้นพบปัญหาการพัฒนาครู ดังนี้ 1. การพัฒนาขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารหรือทีมบริหารมากกว่าตัวครู การที่ครูขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้ครูมองว่าการพัฒนาเป็นภาระปัญหามากกว่าเป็นหนทางแก้ไขปัญหา 2. การพัฒนาส่วนใหญ่เน้นไปที่การสอนวิธีการและเทคนิคที่คาดหวังจนไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 3. การฝึกอบรมเป็นลักษณะการฝึกอบรมแบบเดียว (one-size-fits-all) โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างหรือความต้องการที่แท้จริงของครู 4. รูปแบบการอบรมขาดความหลากหลาย โดยส่วนใหญ่จัดในลักษณะการอบรมเชิงบรรยาย เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาเชิงวิชาการ 5. หัวข้อในการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู 6. การขาดความช่วยเหลือและสนับสนุนในการนำความรู้ใหม่ลงสู่ห้องเรียน 7. การขาดการตระหนักถึงพัฒนาการและประสบการณ์ของครู 8. การขาดความเข้าใจใน

วิธีการเรียนรู้ของครู (Diaz-Maggioli, 2004) โดยการพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพจากภายในผ่านทางระบบออนไลน์นั้นจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวและนำไปสู่การพัฒนาในทิศทางที่ถูกต้อง

การพัฒนาคุณภาพจากภายในของครูที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตนเองและการยึดมั่นในภาระหน้าที่ เป็นองค์ประกอบที่เมื่อพัฒนาแล้วจะทำให้ครูเกิดคุณภาพจากภายในแก้ปัญหาการพัฒนาครูข้างต้น สอดคล้องกับชนิพรธณ จาติเสถียร (2557) อธิบายว่าการพัฒนาครูอย่างยั่งยืนจำเป็นที่จะต้องให้ครูเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง สามารถมองเห็นตนเองตามความเป็นจริง รับรู้ในสิ่งที่ตนเองเป็นและเห็นการกระทำของตนเองตามจริง การรับรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ครูคลายกรอบความคิดที่ยึดติดและนำพาตนเองไปสู่เส้นทางการพัฒนาตนเอง การพัฒนาให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจึงจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านในของครู โดยเป็นการเปลี่ยนจากด้านในสู่ด้านนอก

สำหรับการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจะทำให้ครูเกิดการพัฒนาในมิติใหม่ เพื่อหันมาทำความเข้าใจและพัฒนาคุณภาพจากภายในของตนผ่านวิธีการฝึกอบรมออนไลน์ เมื่อครูมีความเข้าใจในการพัฒนาแล้วก็จะสามารถจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร และสร้างวิธีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังที่วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวว่าสาระวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้นกระบวนการเรียนการสอนต้องมุ่งสู่หัวใจของการเรียนรู้ เพื่อให้แก่นักเรียนมีทักษะชีวิตและการทำงาน (วิจารณ์ พานิช, 2557)

5.2.2.2 ด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในด้านการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน พบว่า การวัดและประเมินผลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ใน 4 ด้าน ประกอบไปด้วยพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์และความเชื่อในความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ รัตนาพร ปานแก้วและคณะ (2557) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผลควรเน้นกระบวนการผลของการกระทำ เน้นความสามารถในการดำเนินชีวิตและการวัดจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความคิด พิจารณาไตร่ตรอง นอกจากนี้ Macbeth Sutherland และ Nishimura (2003) ได้อธิบายว่าแท้ที่จริงแล้วนักเรียนมีความสามารถในการสะท้อนและประเมินการเรียนรู้ของตนเอง แต่ที่ผ่านมาไม่มีโอกาสในการทำเช่นนั้น และไม่เคยมีส่วนร่วมในการพูดถึงการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่เคยถูกถาม เพื่อให้คิดถึงแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของตน ในขณะที่ Crooks (2011) แสดงให้เห็นถึงปัจจัย

สำคัญ 6 ข้อที่จะนำไปสู่การวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1. ความร่วมมือและแรงผลักดันจากทั้งครูและนักเรียน 2. ความเชื่อมั่นจากนักเรียนในการรับการช่วยเหลือ 3. ความเข้าใจของนักเรียนที่มีต่อเป้าหมายในสิ่งที่กำลังทำ 4. เป้าหมายการเรียนรู้โดยมีระดับความท้าทายที่เหมาะสม 5. การพัฒนาทักษะการประเมินตนเองของนักเรียน 6. การให้ความสำคัญกับการสะท้อนกลับจากครูและเพื่อนนักเรียนด้วยกัน

ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ อ่างอิงถึง ปถมภรณ์ ไทยโพธิ์ศรี (2558) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินนั้นจะต้องดูที่พัฒนาการของผู้เรียนโดยวิธีการที่เป็นระบบ เป็นกระบวนการที่หลากหลายครอบคลุมการวัดผลทุกด้านเป็นการประเมินผลรวม เพื่อใช้อธิบายความสามารถที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินการทำงานของนักเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการแสดงออก โดยเน้นผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบและเป็นผู้ผลิตความรู้ ได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติจริงหรือคล้ายจริง ได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถของผู้เรียนได้อย่างครบกระบวนการ

5.2.3 พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ประกอบด้วย “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล”

“นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” มุ่งผลลัพธ์ไปที่การยกระดับคุณภาพภายในของครูที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแหว่ล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่ โดยใช้การพัฒนาแบบ 2 วงรอบ (double-loop development) ในขณะที่ “นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” มุ่งผลลัพธ์ไปที่การยกระดับคุณภาพภายในของครูที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแหว่ล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ และความเชื่อในความสามารถของตน

การที่จะพัฒนาครูและนักเรียนจากคุณภาพภายในนั้นจะต้องมีวิธีการหรือกระบวนการใหม่ในการพัฒนา เนื่องจากการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวเป็นการพัฒนาภายในตัวบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งมีความละเอียดอ่อน ซับซ้อนในตัวพฤติกรรมและผลลัพธ์ สอดคล้องกับ Witherspoon (2013) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้แบบ 1 วงรอบเป็นการพัฒนาแบบเก่า ในขณะที่การเรียนรู้แบบ 2 วงรอบนั้น

ต้องศึกษาความเปลี่ยนแปลงของข้อสันนิษฐาน คุณค่า ความเชื่อ เพื่อที่จะค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ การที่จะพัฒนาคุณภาพจากภายในด้านต่างๆได้นั้นจะต้องอาศัยการเรียนรู้และการพัฒนาแบบ 2 วงรอบ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่สนใจการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จริง และประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้นั้นๆในการสร้างรูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล การพัฒนาจึงจำเป็นต้องเกิดจากการสะท้อนและการเรียนรู้จากการกระทำหรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง ความสามารถในการคิดและแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้แบบ 2 วงรอบ (double-loop learning)

เช่นเดียวกับ Argris ที่อธิบายว่าความสามารถในการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ต้องเกิดจากการรวบรวมข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เกิดจากการวิเคราะห์และไตร่ตรองพฤติกรรมและคิดถึงกระบวนการทางความคิด ขณะเกิดการกระทำนั้นๆ ก่อนที่จะเกิดการเรียนรู้จึงต้องค้นหาและประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ ค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาด รวบรวมและเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ต่างๆ (Argris, 2004) การเรียนรู้อย่างลึกซึ้งข้างต้นต้องใช้ทักษะการเรียนรู้แบบ 2 วงรอบรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ถึงรากลึกของสาเหตุของปัญหาและผลสะท้อนกลับจากการกระทำในอดีตทำให้เห็นข้อดีข้อเสีย ข้อควรปรับปรุงและข้อควรพัฒนาของกระบวนการนั้นๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ



5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องคุณภาพจากภายในเพื่อการพัฒนาครูในรูปแบบที่ถูกต้อง

เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพจากภายในโดยใช้รูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาโดยเน้นและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่จะเป็นตัวช่วยให้การพัฒนาครูเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในแนวคิด หลักการและวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาครูและนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2) ครูผู้สอนควรเล็งเห็นความสำคัญและเข้าใจในประโยชน์ของแนวคิดคุณภาพจากภายใน

เนื่องจากการทำความเข้าใจและรับรู้ถึงประโยชน์ของแนวคิด จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจและผลักดันตัวเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาโดยผ่านแนวคิดคุณภาพจากภายใน เมื่อครูเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์จนนำไปสู่การพัฒนาได้นั้น ก็จะสามารถออกแบบหลักสูตร จัดการเรียนการสอนและวัดประเมินผลนักเรียนให้เกิดคุณภาพจากภายในได้

3) นักเรียนต้องมีความเข้าใจในแนวคิดคุณภาพจากภายในทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

เนื่องจากแนวคิดคุณภาพจากภายในเป็นแนวคิดที่ต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง จึงจำเป็นที่นักเรียนจะต้องได้รับการศึกษาในเรื่องดังกล่าว ให้เกิดความชัดเจนและมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน สร้างความเข้าใจและการพัฒนาในทิศทางที่ถูกต้อง โดยอาจจะให้สอดแทรกไปในรายวิชาหรือรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้เกิดเป็นวิถีชีวิตของนักเรียนในการสร้างคุณภาพจากภายในของตน

4) หน่วยงานและสถาบันต่างๆ สามารถเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดการต่อยอดทางการพัฒนาการแลกเปลี่ยนวิธีการและองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงในลักษณะดังกล่าวจะทำให้การศึกษาของประเทศพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง เกิดการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศในอนาคต

เนื่องจากลักษณะและคุณภาพจากภายในเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอนาคต เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาที่ถูกหลัก และนำส่งการพัฒนานั้นไปสู่ผู้เรียน การที่จะทำให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสร้างสรรค์อนาคตให้ประเทศชาติ จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรและสถาบันต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

5) โรงเรียนรัฐบาล รวมทั้งสถาบันการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยสามารถนำ “นวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพภายในของครูแบบ 2 วงรอบด้วยระบบออนไลน์” และ “นวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนแบบ 2 วงรอบด้วยการวัดและประเมินผล” ไปใช้ เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพจากภายในนั้น เป็นการพัฒนาด้านแก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันหรือหลักสูตรใด ก็สามารถนำไปประยุกต์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้

เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพจากภายในนั้นสามารถใช้ได้ในบริบทที่หลากหลาย เพราะเป็นการพัฒนาจากความตระหนักส่วนบุคคลเพื่อกระตุ้นให้เห็นคุณภาพที่หลากหลายในตัวปัจเจกชนและนำคุณภาพจากภายในเหล่านั้นออกมาใช้กับการทำงาน การเรียน การสอนและการใช้ชีวิต

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบในการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นการต่อยอดงานวิจัยเล่มนี้ ขอเสนอแนะหัวข้อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1) ควรมีการศึกษาและติดตามผลสำเร็จของนักเรียนจากการใช้นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพจากภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล

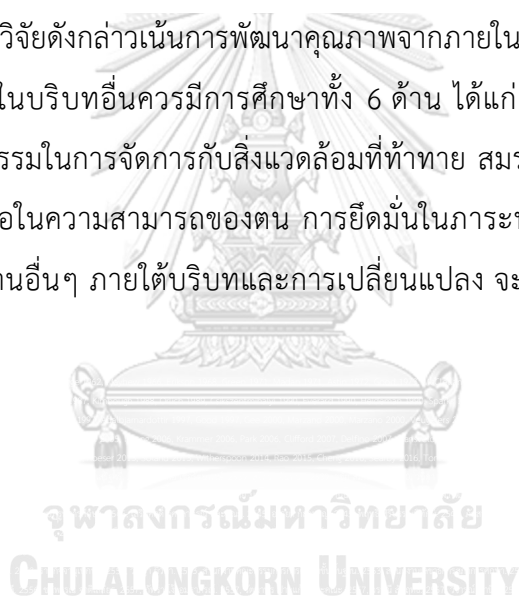
เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้มี การวัดและประเมินผลนักเรียนขณะกำลังศึกษาอยู่ แต่หากมีการศึกษาติดตามผู้สำเร็จการศึกษา จะส่งผลให้การปรับปรุงนวัตกรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการติดตามผล การค้นพบปัจจัยความสำเร็จและการพัฒนานวัตกรรมอย่างสืบเนื่องต่อไป

2) ควรมีการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและกลุ่มครูที่ใช้นวัตกรรม

เนื่องจากนวัตกรรมดังกล่าวเป็นการพัฒนามิติใหม่ การศึกษาทัศนคติที่ผู้ใช้มีต่อนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดการค้นหาคำอธิบายและอุปสรรคในการใช้นวัตกรรม จนเกิดการพัฒนาและการต่อยอดคุณภาพจากภายในของครูด้วยระบบออนไลน์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพจากภายในด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน

เนื่องจากงานวิจัยดังกล่าวเน้นการพัฒนาคุณภาพจากภายในที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงเท่านั้น แต่ในบริบทอื่นควรมีการศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อในความสามารถของตน การยึดมั่นในภาระหน้าที่ การศึกษาถึงปัจจัยหรือคุณลักษณะภายในด้านอื่นๆ ภายใต้บริบทและการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมต่อไป



บรรณานุกรม

- Adalbjarnardottir, S., & Selman, R. L. (1997). "I feel I have received a new vision:" An analysis of teachers' professional development as they work with students on interpersonal issues. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 409-428.
- Adalbjarnardottir, S., Selman, R. L. (1997). "I feel I have received a new vision:" An analysis of teachers' professional development as they work with students on interpersonal issues." *Teaching and teacher education* 13(4): 409-428.
- Al-Attayah, A. (2010). "Academic procrastination and its relation to motivation and self-efficacy: The case of Qatari primary school students." *International Journal of Learning* 17(8): 173-186.
- Al-Attayah, A. (2010). Academic Procrastination and its Relation to Motivation and Self-efficacy: The Case of Qatari Primary School Students. *International journal of learning*, 17(8).
- Almaas, A. H. (1987). *Diamond heart. Book 1*. Berkeley, CA: Diamond books.
- Almas, A. H. (1987). *Diamond heart*. Berkeley CA, Diamond books.
- Argyris, C. (2004). *Reasons and rationalizations: The limits to organizational knowledge*. Oxford University Press on Demand.
- Astin, A. W., & Lee, Calvin, B. T. (1972). *The student. The invisible colleges*. United states of America.
- Ball, S. J., & Goodson, I. F. (1985). *Understanding teachers: Concepts and contexts. Teachers' lives and careers*, 1-26.
- Baron, J. (1981). Reflective thinking as a goal of education. *Intelligence*, 5(4), 291-309.
- Bigge, M. L., & Hunt, M. P. (1962). *Psychological foundations of education: An introduction to human development and learning*. New York, NY: Harper & Row.
- Calderhead, J., Gates, P. (1993). *Conceptualizing reflection in teacher development*. London, UK: The Falmer Press.
- Cheng, Y. W., Hanuscin, D. L., Volkman, M. J. (2016). *Best practices in mentoring for teacher and leader development. A volume in perspectives in mentoring, USA: Information Age Publishing Inc.*

- Clifford, J., and Thorpe, S. (2007). *Workplace learning & development: delivering competitive advantage for your organization*. London, UK: Kogan Page Limited.
- Crooks, T. (2011). Assessment for learning in the accountability era: New Zealand. *Studies in Educational Evaluation*, 37(1), 71-77.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row.
- Day, C. (2002). School reform and transitions in teacher professionalism and identity. *International journal of educational research*, 37(8), 677-692.
- Delfino, M., & Persico, D. (2007). Online or face-to-face? Experimenting with different techniques in teacher training. *Journal of Computer Assisted Learning*, 23(5), 351-365.
- Dennen, V. P. (2004). Cognitive apprenticeship in educational practice: Research on scaffolding, modeling, mentoring, and coaching as instructional strategies. *Handbook of research on educational communications and technology*, 2(2004), 813-828.
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educational process*. Lexington, MA: Heath.
- Diaz-Maggioli, G. (2004). *Teacher-centered professional development*. The United States of America: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York, NY: Norton.
- Everard, B., & Morris, G. (1990). *Affective School Management*. UK: Paul Chapman.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, 60(7), 678-686.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M.L (2005). "Positive affect and the complex dynamics of human flourishing." *American Psychologist* 60(678-686).
- Fullan, M. G., H., A. (1992). *What's worth fighting for? Working together for your school*. Andover, MA: Regional Lab for Educational Improvement.
- Gee, J. P. (2000). Chapter 3: Identity as an analytic lens for research in education. *Review of research in education*, 25(1), 99-125.
- Gibbs, S. (2008). *Human resource development: process, practices and perspectives*. New York, NY: Palgrave Macmillan.

- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York, NY: McGraw-Hill Book.
- Good, T. L., & Brophy, J. E. (1997). *Looking in classrooms*. New York, NY: Longman.
- Green, T. (1971). *The activity of teaching*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hamlin, R. G., Ellinger, A. D., & Beattie, R. S. (2009). Toward a profession of coaching? A definitional examination of 'coaching,' 'organization development,' and 'human resource development. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 7(1), 13-38.
- Hatton, N., & Smith, D. (1995). Reflection in teacher education: Towards definition and implementation. *Teaching and teacher education*, 11(1), 33-49.
- Heideman, R. G., Heideman, C., & Burke, P. J. (1990). *Programming for staff development: fanning the flame*. Falmer Press.
- Hills, P. J. A. (1982). *Dictionary of education*. London. UK: Routledge & Kegan Pay.
- Ho, A., Watkins, D., & Kelly, M. (2001). The conceptual change approach to improving teaching and learning: An evaluation of a Hong Kong staff development programme. *Higher Education*, 42(2), 143-169.
- Hoekstra, A., & Korthagen, F. (2011). Teacher learning in a context of educational change: Informal learning versus systematically supported learning. *Journal of teacher Education*, 62(1), 76-92.
- Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and teacher Education*, 26(8), 1530-1543.
- Huang, R., & Bao, J. (2006). Towards a model for teacher professional development in China: Introducing Keli. *Journal of Mathematics Teacher Education*, 9(3), 279-298.
- Joseph, D., & Heading, M. (2010). Putting Theory into Practice: Moving from Student Identity to Teacher Identity. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(3), 75-87.
- Jung, I. (2001). Issues and challenges of providing online inservice teacher training: Korea's experience. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 2(1), 1-18.
- Jung, I. (2005). Cost-effectiveness of online teacher training. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 20(2), 131-146.

- Kagan, D. M. (1992). Professional growth among preservice and beginning teachers. *Review of educational research*, 62(2), 129-169.
- Kimbrough, R. B. N., M. Y. (1988). *Educational and Administration an introduction*. New York.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1976). *Educational administration: An introduction*. New York: Macmillan.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Korthagen, A. J., Kim, Y. M. & Greene, W. L. (2013). *Teaching and learning from within a core reflection approach to quality and inspiration in education*. New York, NY: Routledge.
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588.
- Krammer, K., Ratzka, N., Klieme, E., Lipowsky, F., Pauli, C., & Reusser, K. (2006). Learning with classroom videos: Conception and first results of an online teacher-training program. *ZDM*, 38(5), 422-432.
- L., C. L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 299.
- Lamb, T. A. (1993). A walk on the applied side: Sociology and training research. *The American Sociologist*, 24(3-4), 26-36.
- Madan, M. (1971). Peer tutoring as a technique for teaching the unmotivated. Teacher Education Research Center, State University College.
- Malm, B. (2004). Constructing professional identities: Montessori teachers' voices and visions. *Scandinavian journal of educational research*, 48(4), 397-412.
- Mansvelder-Longayroux, D. D., Beijaard, D., & Verloop, N. (2007). The portfolio as a tool for stimulating reflection by student teachers. *Teaching and teacher education*, 23(1), 47-62.
- Marzano, R. J. (2000). *A new era of school reform: going where the research takes us*. Aurora CO, Mid-Continent Research for Education and Learning.

- Marzano, R. J. (2000). *A new era of school reform: going where the research takes us*. Aurora, CO: Mid-Continent Research for Education and Learning.
- Mayhew, L. B. (1966). Institutional factors and the learning environment. The college and the student: An assessment of relationships and responsibilities in undergraduate education by administrators, faculty members, and public officials, 211-230.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". *American psychologist*, 28(1), .
- McKeown, M. (2008). *The truth about innovation*. Pearson Education India.
- Merriam, S. (1983). Mentors and protégés: A critical review of the literature. *Adult Education*, 33(3), 161-173.
- Noddings, N. (1992). *Noddings, Nel, The Challenge to Care in Schools: An Alternative Approach to Education*. New York: Teachers College Press, 1992.
- Orlich, D. C. (1989). *Staff Development: Enhancing Human Potential*. MA: Simon & Schuster.
- Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct. *Review of educational research*, 62(3), 307-332.
- Park, S., Lee, S. Y., Oliver, J. S., & Cramond, B. (2006). Changes in Korean science teachers' perceptions of creativity and science teaching after participating in an overseas professional development program. *Journal of Science Teacher Education*, 17(1), 37-64.
- Peterson, P. L., Marx, R. W., & Clark, C. M. (1978). Teacher planning, teacher behavior, and student achievement. *American educational research journal*, 15(3), 417-432.
- Rao, M. S. (2015). Myths and truths about coaching: How to acquire right perspective to enhance leadership excellence. *Human Resource Management International Digest*, 23(4), 35-37.
- Rhodes, C., & Beneicke, S. (2002). Coaching, mentoring and peer-networking: Challenges for the management of teacher professional development in schools. *Journal of in-service education*, 28(2), 297-310.
- Richardson, V. (1996). The role of attitudes and beliefs in learning to teach. *Handbook of research on teacher education*, 2(102-119).

- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., ... & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology, 105*(3), 787.
- Roger, E. M. (1983). *Diffusion of innovation*. New York, NY: The free press.
- Sands, R. G., Parson, L. A., & Duane, J. (1991). Faculty mentoring faculty in a public university. *The Journal of Higher Education, 62*(2), 174-193.
- Schon, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner*. New York, NY: Basic Books.
- Searby, L. J., & Brondyk, S. K. (2016). Book Introduction. *Best Practices in Mentoring for Teacher and Leader Development*. Charlotte, NC: Information Age.
- Sergiovanni, T. J., & Burlingame, M. (1992). *Educational Governance and Administration*. (3rd ed). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Soland, J., Hamilton, L. S., and Stecher, B. M. (November, 2013). Measuring 21st century competencies : guidance for educators. *Global Cities Education Network Report*. Retrieved from http://www.rand.org/pubs/external_publications/EP50463.html.
- Soland, J., Hamilton, S.L., and Stecher, M.B (2013). Measuring 21st century: guidance for educators. *Global Cities Education Network Report*.
- Sparks, D., and Loucks-Horsely, S. (1990). Five Models of Staff Development for Teachers. *Journal of Staff Development, 10*(4), 40-57.
- Sutherland, G., Nishimura, M. (2003). Tools for schools. In MacBeath, J., & Sugimine, H. (Eds.). *Self-evaluation in the Global Classroom*. Routledge.
- Tonna, M. A., Bjerkholt, E., & Holland, E. (2017). Teacher mentoring and the reflective practitioner approach. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 6*(3), 210-227.
- Van Veen, K., Zwart, R., & Meirink, J. (2012). What makes teacher professional development effective? A literature review. In *Teacher learning that matters* (pp. 23-41). Routledge.
- Veugelers, W. (2000). Different ways of teaching values. *Educational review, 52*(1), 37-46.
- Witherspoon, R. (2014). Double-loop coaching for leadership development. *The Journal of Applied Behavioral Science, 50*(3), 261-283.

- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publishers.
- Zeichner, K., & Liston, D. (1987). Teaching student teachers to reflect. *Harvard educational review*, 57(1), 23-49.
- Zembylas, M. (2005). Beyond teacher cognition and teacher beliefs: The value of the ethnography of emotions in teaching. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 18(4), 465-487.
- กนก จันทร์ขจร. (2533). เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทเมธีทีปส์ จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- จุฬาร เหมวรรณวดีกุล. (2542). การศึกษาความต้องการของบุคลากรการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม. ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. อีสันเพลส.
- ฉวีวรรณ วัฒนกิจ. (2550). ศิลปะและการสอน. กรุงเทพฯ: สารศึกษการพิมพ์.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการที่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
- ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
- ชวน ภารังกูร. (2552). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันออก, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
- ชวลิต ชุกาแพง. (2551). การพัฒนาหลักสูตร. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โชติกา ภาษีผล. (2558). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถนอมรัตน์ ศิริภาพ. (2554). อิทธิพลของพฤติกรรมครูด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสุขภาวะของครูที่มีต่อ สุขภาวะของนักเรียน: โมเดลการปรับและการส่งผ่านพหุระดับ. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2556). นวัตกรรมการศึกษา ชุด เอกสารประกอบการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- ธราญา จิตรชญาวนิช. (2560). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารทิพย์ นรงค์ิยา. (2558). แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธนัช การพิมพ์.
- ธีรพล เพียรเพ็ง. (2556). ผลของการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์ตามแนวคิดวงจรกิจบสีในแฟ้มสะสมงาน อิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อระดับการสะท้อนคิดของนักศึกษาครู. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.
- นุสราน นามเดช. (2559). การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนปฏิบัติการพยาบาลตามทฤษฎีการเรียนรู้ แบบเน้นประสบการณ์และแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อส่งเสริมความร่วมมือรู้สึกรในการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปดมาภรณ์ ไทยโพธิ์ศรี. (2558). รูปแบบการพัฒนาแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการประเมินตาม สภาพจริง รายวิชาโครงการงานนักศึกษาด้านเทคโนโลยีมีลติมีเดีย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญา ตรีสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(1), 25.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดี.
- เปรี๊ยะ กิจรัตน์ภร. (2554). กรอบความคิดในการจัดการศึกษากับการผลิตครูและการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [เอกสารอัดสำเนา].
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2561). การพัฒนาหลักข้อเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0. กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิชัย วัฒนโชติ. (2550). การเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ: เค เอ็ม พรินท์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2551). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เทียมฟ้าการพิมพ์.
- พุลย์ชัย ยาวีราช. (2550). การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภณทิรา ดวงจินดา. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
- ภัทรา ไฉ่วอมราภรณ์. (2557). การศึกษาการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน. สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
- ภัสสร ผิวขาว. (2546). การสอนในโรงเรียนมัธยม. หมวดวิชาภาษาต่างประเทศ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม). กรุงเทพฯ.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. (2543). นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- มานิตา ลีโทชลิต. (2553). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาครูปฐมวัยในโรงเรียนเรียนรวม. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2535). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- รัตนา บรรณาธรรม. (2546). ผลของการสร้างผังความคิดและการเปิดเผยตัวในกระดานสนทนาที่มีต่อการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการเรียนบนเว็บของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต.
- รัตนาพร ปานแก้ว และคณะ. (2557). สภาพการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/article/view/82549>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu1.pdf.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu2.pdf.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu38.pdf.
- จำเพย ภาณสิทธิ์กร. (2547). การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- รุจิร ภู่อาระ. (2551). การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- วนิดา ชูสงษ์. (2540). สู่บ้านใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- วรานี สัมฤทธิ์. (2557). การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต.
- วลัยพร คุโณทัย. (2546). ศิลปกรรมและศาสตร์แห่งการสอน, กรุงเทพฯ : ดี เอส ปรีนท์ติ้ง.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2550). ครูมืออาชีพ. สืบค้นจาก www.moe.go.th/websm.
- วิชญา ผิวคำ. (2553). กรณีศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในอุดมศึกษา. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2521). พัฒนาหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วียดา เหล่มตระกูล. (2546). การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของการอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน. สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2532). การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ. [เอกสารอัดสำเนา].
- ศรีน้อย ลาวัง. (2552). การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูโดยใช้เทคนิคการ สืบสอบแบบขึ้นชม. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา. วารสารครุศาสตร์, 31(3), 12-19.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (*classical test theory*). (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินทิพย์ ธิติพงศ์วิณิช. (2559). การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและการปฏิบัติของนักเรียนในการลดภาวะโลกร้อน. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (4 มกราคม 2556). ซีข้อมูล สกศ.-สสค. ยันเด็กออกกลางคันเพิ่มขึ้น. มติชนออนไลน์. สืบค้นจาก <https://www.matichon.co.th>.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษสมัยใหม่ แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2525). หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ: คณะนรสิงห์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). การวัดและประเมินผลสภาพแท้จริงของนักเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). ชมรมจิตแพทย์เด็กและวัยรุ่นแห่งประเทศไทย. คู่มือการเลี้ยงลูก สืบค้นจาก http://www.rcpsych.org/cap/book04_3.phd [1 พฤศจิกายน 2562].

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนเพื่อ
การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน: การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (*coaching*). สืบค้นจาก
http://bet.obec.go.th/eqa/images/2010/subject_4.doc.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ 2544. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2552). ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ 2544. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). รายงานผลการสำรวจขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศ
ไทยประจำปี 2550. กรุงเทพฯ : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2559). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. สืบค้นจาก
<http://www.nia.or.th/nia/organization/background>: 2559.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2549.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหชัยบล็อกรการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการ
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูใน
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12
(พ.ศ. 2560-2564). สืบค้นจาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?
NewsID=47194&Key=news20](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47194&Key=news20).
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา จันทนา. (2539). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. [เอกสารคำสอน], กรุงเทพฯ: ภาควิชา
บริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร.

- สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2557). กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน
ในโรงเรียนเอกชนทางเลือก. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต.
- สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม. (2554). การพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. สาขาวิชา
อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
คุชฎีบัณฑิต.
- สุภาณี เส็งศรี. (2547). รายวิชา 366515 เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารการศึกษา (*Information
and Communication Technologies for Education*). [เอกสารประกอบการสอน].
- สุมิตร คุณานุกร. (2543). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนชม.
- สุรพล ธรรมร่มดี. (2556). การเสวนาเรื่อง “นวัตกรรมจัดการศึกษา” คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพ
ครู. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน),
กรุงเทพมหานคร.
- สุรพล พลเยี่ยม. (2544). สมรรถภาพของครู อาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค และกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. สาขาวิชา
เทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต.
- สุรพล พุฒคำ. (2544). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. [เอกสารประกอบการสอน].
ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เสริมศรี สนวนไพรินทร์. (2549). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในบทบาท
อาจารย์ประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของนักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่
1 และผู้บริหารโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. [เอกสารอัดสำเนา].
- อมรวิรัช นาคทรพรพ. (2546). ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู. รายงานการศึกษาในคณะทำงานด้าน
การผลิตและพัฒนาครู.งานวิจัยชี้บัณฑิตจบ ป.ตรี ปี '59 ตกงานเหน็ดเกือบ 1.8 แสนคน เหตุ
ตลาดต้องการแรงงาน ‘ปวช.-ปวส.-ม.6’. มติชนออนไลน์. สืบค้นจาก
https://www.matichon.co.th/education/news_503888.

- อรพินทร์ ประสิทธิ์รัตน์. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- อัจฉริกา ไพศาลศรีสมสุข. (2559). แนวทางการจัดการเรียนการสอนเปียโนโดยการสะท้อนคิดเพื่อ พัฒนาทักษะการบรรเลงเปียโนสำหรับนักเรียนเปียโนระดับกลาง. สาขาวิชาดนตรีศึกษา คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). หลักการสอน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อารยา กล้าหาญ. (2545). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต หน่วยการเมืองการปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่สอนด้วยวิธีสอนแบบร่วมมือ กันเรียนรู้และวิธีสอนตามคู่มือครู. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอ สดีเพลส.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของ สถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (*School - Based Management*). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY





แบบประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย

เรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน คำชี้แจง

แบบประเมินกรอบแนวคิดการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบการวิจัย และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินนี้มาวิเคราะห์ และสรุปเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

แบบประเมินกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน
- 2) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของกรอบแนวคิดการวิจัย
- 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ทั้งนี้ข้อมูลที่เป็นคำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน ณ โอกาสนี้

นางสาวรั้วดี ควรทรงธรรม

นิสิตดุขุฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 08-1811-4664

email :

Line ID : rasavadi

คำอธิบาย

กรอบแนวคิดของการวิจัยที่สังเคราะห์จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายในเมืองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพจากภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนใช้แนวคิดการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน

การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู	การวางแผน การดำเนินการและการประเมินผล พัฒนาครูทั้งนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training) และระหว่างการทำงาน (on the job training)
การพัฒนาครูระหว่างการทำงาน	การพัฒนาโดยการชี้แนะ (coaching) การมีพี่เลี้ยง (mentoring) และการสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection)
การพัฒนาครูนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	การพัฒนาโดยการฝึกอบรมทั่วไป (offline training) การฝึกอบรมออนไลน์ (online training) และวิธีการศึกษาดูงาน
การชี้แนะ (coaching)	วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยไม่ใช้การสอนแต่เป็นการแนะนำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองใช้วิธีการแบบตัวต่อตัวระหว่างครูผู้เป็นโค้ชและครูผู้ถูกโค้ช
การมีพี่เลี้ยง (mentoring)	วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยการสอนการให้ความช่วยเหลือและใช้วิธีการแลกเปลี่ยนระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกว่ากับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า
การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection)	การคิดทบทวนและประเมินตนเองเพื่อค้นหาทำความเข้าใจจนเกิดเป็นทฤษฎีส่วนบุคคล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาตนเอง

การบริหารบุคคลด้าน การพัฒนาครู	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
การฝึกอบรมโดยไม่ผ่าน ออนไลน์ (offline training)	การถ่ายทอดองค์ความรู้โดยไม่ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์
การฝึกอบรมออนไลน์ (online training)	การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยปราศจาก ข้อจำกัดเรื่องสถานที่และเวลา
การศึกษาดูงาน (school visits)	การเยี่ยมชมโรงเรียนเพื่อให้เกิดแนวทางการเรียนรู้จากทฤษฎีที่ เกิดขึ้นจริงในบริบทของการปฏิบัติ
การบริหารวิชาการด้าน การพัฒนานักเรียน	การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผล
การพัฒนาหลักสูตร	การปรับปรุงหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์การเรียนรู้
การจัดการเรียนการสอน	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์
การวัดและประเมินผล	การตัดสินผลการเรียนและนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพจากภายใน

ใช้แนวคิด Quality from within (Korthagen, F.A.J)

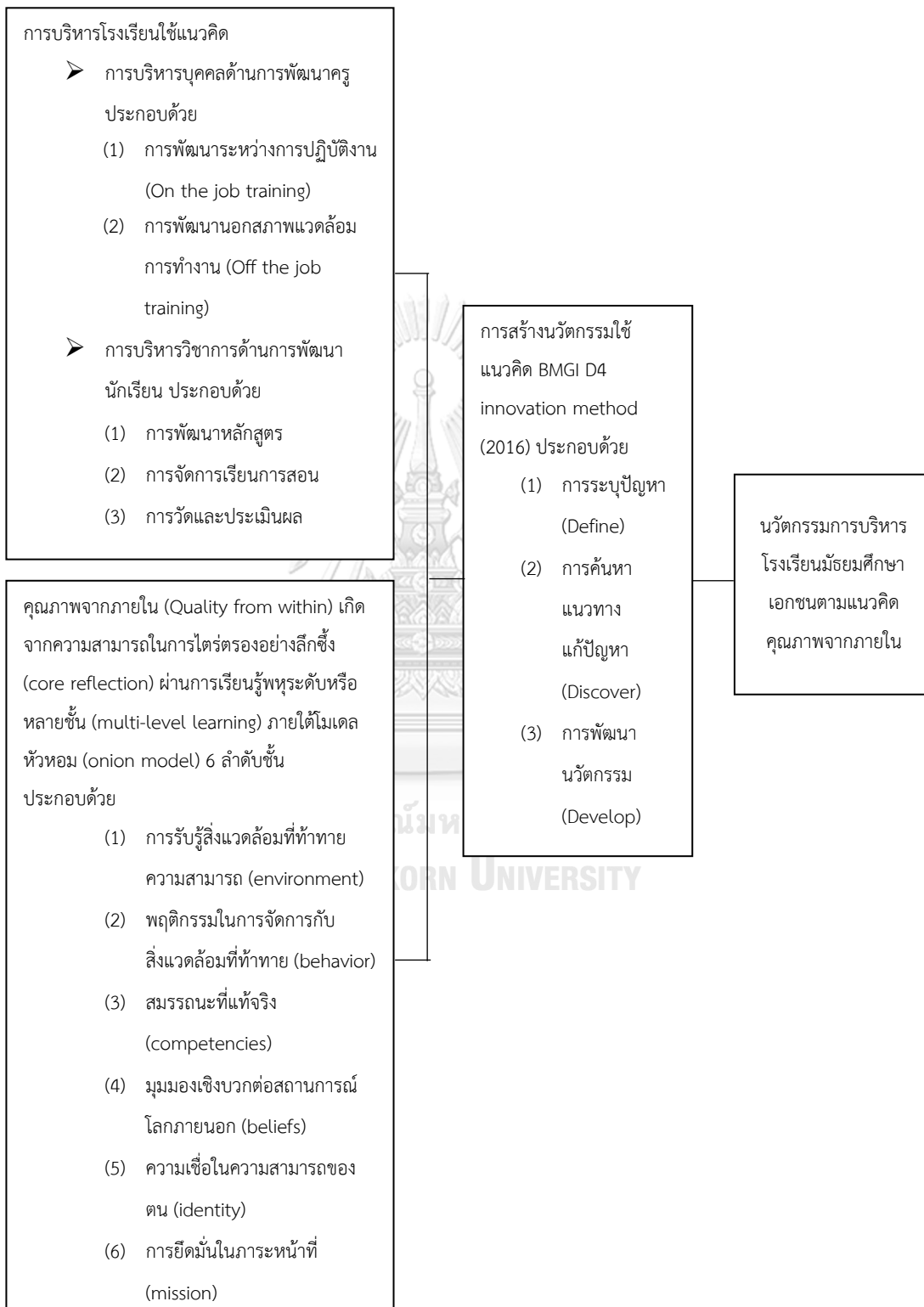
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพ จากภายใน	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
คุณภาพจากภายใน	ความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection approach) ผ่านการเรียนรู้ทุกระดับหรือหลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม (onion model) 6 ลำดับชั้น ได้แก่ การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment), พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior), สมรรถนะที่แท้จริง (competencies), มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์ โลกภายนอก (beliefs), ความเชื่อในความสามารถของตน (identity), การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพ จากภายใน	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	การรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอกที่ครูและนักเรียนต้องรับมือ ได้แก่ บริบทห้องเรียนและความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน
พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	การกระทำของครูและนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ
สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	ความสามารถที่แท้จริงของครูและนักเรียนในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถ
มุมมองเชิงบวกต่อ สถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	มุมมองของครูและนักเรียนเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆของโลก ภายนอกในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ
ความเชื่อในความสามารถ ของตน (identity)	การสำนึกพื้นฐานของครูและนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ในการเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ
การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	การมีแรงบันดาลใจจากแนวคิดเชิงอุดมคติที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติตนให้มีคุณค่า

3.แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม

ใช้แนวคิดการสร้างนวัตกรรม BMGI 4D innovation method (2016) ประกอบไปด้วย
ขั้นตอนการระบุปัญหา (define) การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา (discover) และการพัฒนานวัตกรรม
(develop)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ- สกุล..... โทรศัพท์.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขา
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงานปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบในกรอบแนวคิดงานวิจัย ในความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าองค์ประกอบในกรอบแนวคิดวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เหล่านี้มีความเหมาะสมกับชื่อโครงการวิจัยและวัตถุประสงค์งานวิจัย หรือไม่

ตอนที่ 2.1 องค์ประกอบในกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน	ไม่เหมาะสม (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เหมาะสม (1)
1.การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู			
1.1 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training)			
1.2 การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training)			
2.การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน			
2.1 การพัฒนาหลักสูตร			
2.2 การจัดการเรียนการสอน			
2.3 การวัดและประเมินผล			

ตอนที่ 2.2 องค์ประกอบในกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพจากภายใน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพจากภายใน	ไม่ เหมาะสม (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เหมาะสม (1)
1. การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)			
2. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)			
3. สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)			
4. มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)			
5. ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)			
6. การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)			

ตอนที่ 2.3 องค์ประกอบในกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม	ไม่ เหมาะสม (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เหมาะสม (1)
1. การระบุปัญหา (define)			
2. การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา (discover)			
3. การพัฒนานวัตกรรม (develop)			

ตอนที่ 3 โปรดให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การให้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นการนำเสนอประเด็นสำคัญ เพื่อสร้างนวัตกรรม การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน ให้มีความสอดคล้องและ ครบคลุมมากยิ่งขึ้น

1.แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพจากภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง





ฉบับผู้บริหาร

เรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

Private secondary school management innovation according to the concept of quality from within

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปวิเคราะห์และนำไปพัฒนางานวิจัย ไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน
4. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถนำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยขอ ความกรุณาพับตามรอยปรุและนำส่งตู้ไปรษณีย์ที่ท่านสะดวกโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อ ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรั้วดี ศวรทรงธรรม

นิสิตปริญญาตรีบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 08-1811-4664

email : rasavadi@hotmail.com

กรุณาตอบแบบสอบถามภายในวันที่

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ข้อมูลของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

1.1) ชาย

1.2) หญิง

2. อายุ

2.1) น้อยกว่า 25 ปี

2.2) 25-30 ปี

2.3) 31-40 ปี

2.4) 41-50 ปี

2.5) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

3.1)ปริญญาตรี

3.2) ปริญญาโท

3.3) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

4.1) ผู้อำนวยการ

4.2) รองผู้อำนวยการ

4.3) อื่นๆ_____

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

5.1) น้อยกว่า 5 ปี

5.2) 5-10 ปี

5.3) 11-15 ปี

5.4) ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 : สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแต่ละช่องแสดงระดับความคิดเห็น ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน ในช่อง “สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน”

5	หมายถึง	สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ <u>มากที่สุด</u>
4	หมายถึง	สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ <u>มาก</u>
3	หมายถึง	สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ <u>ปานกลาง</u>
2	หมายถึง	สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ <u>น้อย</u>
1	หมายถึง	สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับ <u>น้อยที่สุด</u>

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน ในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน”

5	หมายถึง	สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ <u>มากที่สุด</u>
4	หมายถึง	สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ <u>มาก</u>
3	หมายถึง	สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ <u>ปานกลาง</u>
2	หมายถึง	สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ <u>น้อย</u>
1	หมายถึง	สภาพที่ควรจะเป็นในระดับ <u>น้อยที่สุด</u>

การบริการเรียนน้อมมีศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริการบุคคลด้านการพัฒนาครู										
1. การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน (on the job training)										
1.1 การชี้แนะ (coaching)										
1.1.1) ผู้บริหารมีการชี้แนะ (coaching) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่ครูต้องรับมือ เช่น บริบทห้องเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.2) ผู้บริหารมีการชี้แนะ (coaching) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.3) ผู้บริหารมีการชี้แนะ (coaching) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.4) ผู้บริหารมีการชี้แนะ (coaching) เพื่อให้ครูเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.5) ผู้บริหารมีการชี้แนะ (coaching) เพื่อให้ครูสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพเบื้องต้นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.6) ผู้บริหารมีการชี้แนะ (coaching) เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติ เพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่องานและชีวิตมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 การมีพี่เลี้ยง (mentoring)										
1.2.1) ผู้บริหารใช้การมีพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่ครูต้องรับมือ เช่น บริบทห้องเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.2) ผู้บริหารใช้การมีพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.3) ผู้บริหารใช้การมีพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

การบริหารเรียนรู้อัตนศึกษาเอกตามแนวคิดคุณภาพภายใน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.4) ผู้บริหารใช้การพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้ครูเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.5) ผู้บริหารใช้การพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้ครูสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพเชิงบวกของตัวเองซึ่งมีความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.6) ผู้บริหารใช้การพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญความหมาย และคุณค่าของงานและชีวิตมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection)										
1.3.1) ผู้บริหารใช้การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่ครูต้องรับมือ เช่น บริบทห้องเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.2) ผู้บริหารใช้การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.3) ผู้บริหารใช้การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.4) ผู้บริหารใช้การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) เพื่อให้ครูเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.5) ผู้บริหารใช้การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) เพื่อให้ครูสร้างการรับรู้เกี่ยวกับชีวิตและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพเชิงบวกเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.6) ผู้บริหารใช้การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าของงานและชีวิตมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การพัฒนาเอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training)										
2.1. การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training)										

การบริการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.1) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่ครูต้องรับมือ เช่น บริบทห้องเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.2) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.3) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.4) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) เพื่อให้ครูเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.5) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) เพื่อให้ครูสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพเบื้องต้นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.6) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าอย่างแท้จริงของชีวิตมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 การฝึกอบรมออนไลน์ (online training)										
2.2.1) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมออนไลน์ (online training) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่ครูต้องรับมือ เช่น บริบทห้องเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.2) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมออนไลน์ (online training) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.3) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมออนไลน์ (online training) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.4) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมออนไลน์ (online training) เพื่อให้ครูเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

การบริการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.5) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมออนไลน์ (online training) เพื่อให้ครูสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากน้อยเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.6) ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมออนไลน์ (online training) เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่อตนเองและชีวิตมากกว่าน้อยเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 การศึกษาดูงาน (school visits)										
2.3.1) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน (school visits) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่ครูต้องรับมือ เช่น บริบทห้องเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.2) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน (school visits) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.3) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน (school visits) เพื่อให้ครูรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ภายได้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.4) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน (school visits) เพื่อให้ครูเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆ จนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.5) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน (school visits) เพื่อให้ครูสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.6) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน (school visits) เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่อตนเองและชีวิตมากกว่าน้อยเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริการวิชาการด้านการพัฒนาการเรียน										
3. การพัฒนาหลักสูตร										

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่นักเรียนต้องรับมือ เช่น รายวิชาและความคาดหวังด้านผลลัพธ์ทางการเรียนมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.5) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและความสำเร็จอันเป็นศักยภาพเบื้องต้นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.6) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่อการเรียนและชีวิตมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การจัดการเรียนการสอน										
4.1) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่นักเรียนต้องรับมือ เช่น รายวิชาและความคาดหวังด้านผลลัพธ์ทางการเรียนมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.5) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพป้องกันภัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.6) โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อตีความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่อการเรียนและชีวิตมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การวัดและประเมินผล										
5.1) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่นักเรียนต้องจับมือ เช่น รายวิชาและความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนเกิดมุมมองความเชื่อต่อสถานการณ์ต่างๆจนส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.5) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพเบื้องต้นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.6) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนมีแรงบันดาลใจ มีการสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิงอุดมคติเพื่อตีความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่อการเรียนและชีวิตมากขึ้นเรื่อยๆได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ขอความกรุณาพิมพ์ด้านหลังและนำส่งผู้ไปรษณีย์ที่ท่านสะดวกโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพภายใน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพภายใน
2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพภายใน

ขอความกรุณา โปรดพิจารณา นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพภายใน ที่ส่งมาพร้อมกับแบบประเมินนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อมูลที่ได้รับจากความคิดเห็นของท่านในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพภายใน ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพภายใน ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวรั้วสวี ควรทรงธรรม

นิสิตดุขฎฐิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร.08-1811-4664

email : rasavadi@hotmail.com

Line ID : Rasavadi

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อ นามสกุล

วุฒิการศึกษาสูงสุด

สาขาวิชา.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สังกัด.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนตามแนวคิดคุณภาพภายใน

คำชี้แจง : แบบประเมินนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โปรด
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์ประเมินความเหมาะสม

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก ควรนำไปปฏิบัติอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมค่อนข้างมาก ควรนำไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง ปฏิบัติได้ก็ดี ไม่ปฏิบัติก็ไม่เกิดความเสียหาย
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมค่อนข้างน้อย สามารถนำไปปฏิบัติได้ตามสถานการณ์
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย อาจไม่คุ้มค่าในการนำไปปฏิบัติ

เกณฑ์ประเมินความเป็นไปได้

- 5 หมายถึง มีความชัดเจนมาก สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจนประสบความสำเร็จ
- 4 หมายถึง มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ
- 3 หมายถึง มีความชัดเจนพอสมควร มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความชัดเจนพอสมควร แต่มีความยากลำบากในการนำไปปฏิบัติ
- 1 หมายถึง มีความไม่ชัดเจน เมื่อนำไปปฏิบัติอาจไม่ประสบความสำเร็จ

นิยามศัพท์

การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครูและการบริหารวิชาการ ด้านการพัฒนานักเรียน

การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู หมายถึง การวางแผน การดำเนินการและการ ประเมินผล พัฒนาครูทั้งระหว่างการทำงาน (on the job training) และนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training)

การพัฒนา ระหว่างการทำงาน หมายถึง การพัฒนาโดยการชี้แนะ (coaching) การมีพี่เลี้ยง (mentoring) และการสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection)

พัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) การฝึกอบรมออนไลน์ (online training) และการศึกษาดูงาน (school visits)

การชี้แนะ (coaching) หมายถึง วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยไม่ใช้การสอน แต่เป็นการแนะนำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตน ใช้วิธีการแบบตัวต่อตัวระหว่างครูผู้เป็นโค้ชและครูผู้ถูกโค้ช

การมีพี่เลี้ยง (mentoring) หมายถึง วิธีการที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้โดยการสอน การให้ความช่วยเหลือและใช้วิธีการแลกเปลี่ยนระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกว่ากับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) หมายถึง การคิดทบทวนและประเมินตนเอง เพื่อค้นหา ทำความเข้าใจ จนเกิดเป็นทฤษฎีส่วนบุคคล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาตนเอง

การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้โดยไม่ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

การฝึกอบรมออนไลน์ (online training) หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยปราศจากข้อจำกัดเรื่องสถานที่และเวลา

การศึกษาดูงาน (school visits) หมายถึง การเยี่ยมชมโรงเรียนเพื่อให้เกิดแนวทางการเรียนรู้จากทฤษฎีที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของการปฏิบัติ

การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์การเรียนรู้
การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ตาม
 วัตถุประสงค์

การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินผลการเรียนและนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์
 มาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คุณภาพภายใน หมายถึง ความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง (core reflection
 approach) ผ่านการเรียนรู้พหุระดับหรือหลายชั้น (multi-level learning) ภายใต้โมเดลหัวหอม
 (onion model) 6 ลำดับชั้น ได้แก่ การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ พฤติกรรมในการ
 จัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย สมรรถนะที่แท้จริง มุมมองภายใต้สถานการณ์ ความเชื่อใน
 ความสามารถของตน และการยึดมั่นในภาระหน้าที่

การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ หมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกที่ครู
 และนักเรียนต้องรับมือ ได้แก่ บริบทห้องเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน รายวิชาและความคาดหวังด้าน
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย หมายถึง การกระทำของครูและนักเรียนที่
 เกิดขึ้นจริงและวิธีการจัดการของตนเองต่อสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ

สมรรถนะที่แท้จริง หมายถึง ความสามารถที่แท้จริงของครูและนักเรียนภายใต้
 สภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ

มุมมองต่อภายใต้สถานการณ์ หมายถึง มุมมองความเชื่อของครูและนักเรียนเกี่ยวกับ
 สถานการณ์ต่างๆที่ส่งผลต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ

ความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนและความ
 เชื่อมั่นในศักยภาพเบื้องต้นเกี่ยวกับความสามารถของครูและนักเรียนในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่
 ท้าทายความสามารถ

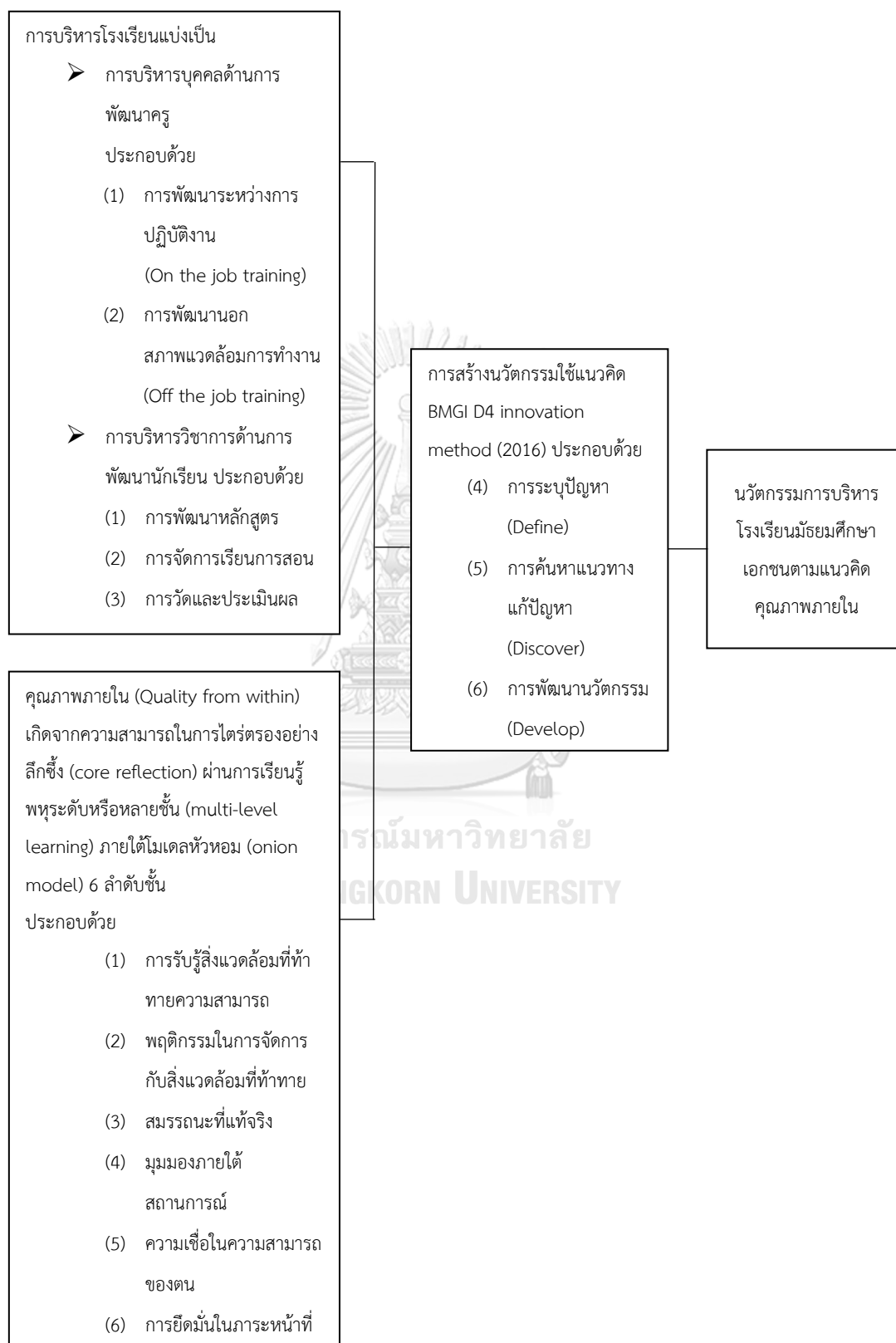
การยึดมั่นในภาระหน้าที่ หมายถึง การมีแรงบันดาลใจ การสร้างอุดมการณ์จากแนวคิดเชิง
 อุดมคติเพื่อค้นพบความสำคัญ ความหมายและคุณค่าต่องานและชีวิต

โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยม ประเภทสามัญปกติ
 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานหรือรูปแบบใหม่ในการบริหาร
โรงเรียน ซึ่งเกิดจากการระบุดัชนีปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา จนนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการ



กรอบแนวคิดในการวิจัย



การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	X	S.D.	X	S.D.	PNI
1. การพัฒนาะหว่างการปฏิบัติงาน	3.88	0.80	4.50	0.67	0.161
1.1 การชี้แนะ (coaching)	4.06	0.76	4.57	0.64	0.127
1.1.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ	4.21	0.69	4.65	0.58	0.105
1.1.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย	4.08	0.74	4.56	0.65	0.119
1.1.3 สมรรถนะที่แท้จริง	3.97	0.72	4.53	0.68	0.142
1.1.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	3.99	0.78	4.54	0.65	0.137
1.1.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	3.97	0.83	4.55	0.66	0.147
1.1.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	4.15	0.80	4.62	0.64	0.113
1.2 การมีที่เลี้ยง (mentoring)	3.66	0.90	4.41	0.72	0.205
1.2.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ	3.64	0.92	4.42	0.73	0.215
1.2.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย	3.62	0.90	4.42	0.73	0.223
1.2.3 สมรรถนะที่แท้จริง	3.66	0.86	4.38	0.72	0.196
1.2.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	3.64	0.89	4.39	0.72	0.208
1.2.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	3.68	0.90	4.37	0.73	0.186
1.2.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	3.73	0.92	4.48	0.71	0.200
1.3 การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection)	3.91	0.76	4.51	0.65	0.154
1.3.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ	3.99	0.76	4.54	0.64	0.137
1.3.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย	3.94	0.74	4.52	0.63	0.148
1.3.3 สมรรถนะที่แท้จริง	3.89	0.75	4.50	0.66	0.157
1.3.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	3.85	0.77	4.51	0.65	0.171
1.3.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	3.85	0.76	4.50	0.66	0.167
1.3.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	3.93	0.77	4.51	0.64	0.147
2. การพัฒนาออกสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.57	0.93	4.29	0.80	0.202
2.1 การฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training)	3.85	0.77	4.40	0.72	0.143
2.1.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ	3.93	0.77	4.43	0.74	0.128
2.1.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย	3.88	0.76	4.40	0.72	0.134
2.1.3 สมรรถนะที่แท้จริง	3.82	0.81	4.38	0.73	0.147
2.1.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	3.82	0.74	4.40	0.69	0.151
2.1.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	3.78	0.78	4.37	0.73	0.156
2.1.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	3.86	0.76	4.42	0.72	0.144
2.2 การฝึกอบรมออนไลน์ (online training)	3.24	1.01	4.16	0.87	0.283
2.2.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ	3.38	1.00	4.22	0.88	0.248
2.2.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย	3.24	1.00	4.16	0.84	0.285
2.2.3 สมรรถนะที่แท้จริง	3.23	1.01	4.16	0.85	0.288
2.2.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	3.18	1.00	4.12	0.87	0.298
2.2.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	3.18	1.02	4.12	0.89	0.295
2.2.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	3.22	0.99	4.15	0.88	0.289
2.3 การศึกษาดูงาน (school visits)	3.63	1.01	4.32	0.82	0.190
2.3.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ทำหายความสามารถ	3.66	1.00	4.33	0.79	0.183
2.3.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย	3.63	1.00	4.29	0.84	0.182
2.3.3 สมรรถนะที่แท้จริง	3.63	1.04	4.31	0.83	0.188
2.3.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	3.60	1.03	4.32	0.83	0.201
2.3.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	3.61	0.99	4.31	0.83	0.195
2.3.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	3.62	1.03	4.32	0.82	0.194

การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	X	S.D.	X	S.D.	PNI
1.การพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.76	4.59	0.67	0.125
1.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ	4.18	0.74	4.62	0.64	0.103
1.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	4.07	0.77	4.61	0.66	0.131
1.3 สมรรถนะที่แท้จริง	4.04	0.79	4.59	0.68	0.136
1.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	4.04	0.77	4.57	0.66	0.131
1.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	4.08	0.75	4.58	0.68	0.123
1.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	4.07	0.77	4.58	0.70	0.125
2.การจัดการเรียนการสอน	4.14	0.71	4.63	0.66	0.117
2.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ	4.20	0.71	4.65	0.66	0.107
2.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	4.19	0.70	4.64	0.65	0.107
2.3 สมรรถนะที่แท้จริง	4.16	0.69	4.65	0.65	0.118
2.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	4.04	0.74	4.59	0.67	0.136
2.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	4.12	0.70	4.62	0.67	0.119
2.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	4.14	0.71	4.62	0.64	0.118
3.การวัดและประเมินผล	4.02	0.80	4.58	0.68	0.138
3.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ	4.06	0.82	4.61	0.66	0.133
3.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย	4.03	0.83	4.61	0.68	0.142
3.3 สมรรถนะที่แท้จริง	4.04	0.84	4.63	0.65	0.146
3.4 มุมมองภายใต้สถานการณ์	3.96	0.79	4.51	0.70	0.139
3.5 ความเชื่อในความสามารถของตน	3.97	0.78	4.53	0.70	0.140
3.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่	4.07	0.76	4.59	0.67	0.129



รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
รายการประเมิน												
1.ชื่อนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน												
นวัตกรรม 1: การพัฒนาคุณภาพภายในของครูด้วยระบบออนไลน์												
2.ผลลัพธ์ของนวัตกรรม												
ครูได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 5 ด้าน คือ												
1) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย												
2) สมรรถนะที่แท้จริง 3) มุมมองต่อสถานการณ์โลกภายนอก												
4) ความเชื่อในความสามารของตน 5) การยึดมั่นในภาระหน้าที่												
3.วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์												
3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับ												
สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย												
(1) ด้านการจัดการเรียนการสอน												
(2) ด้านการจัดการนักเรียน												
(3) ด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะ												
(4) ด้านการจัดการความขัดแย้ง												
3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับ												
สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย												
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่												
ท้าทายระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู												
ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์												

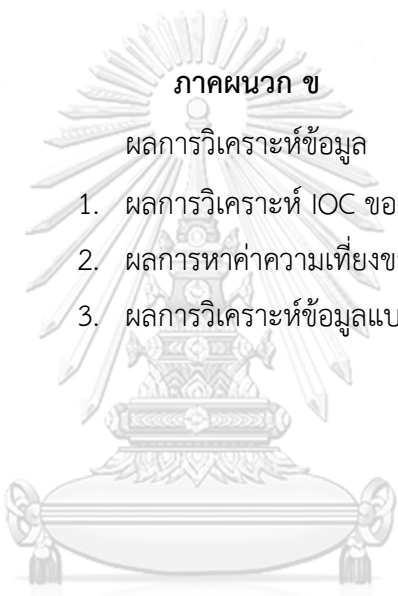
รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<p>รายการประเมิน</p> <p>(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารรถไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน</p>											
<p>3.9. ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่</p> <p>(1) การมีแรงบันดาลใจ</p> <p>(2) การสร้างอุดมการณ์</p> <p>(3) การวางเป้าหมาย</p> <p>(4) การให้ความหมายต่อการสอนและการทำงาน</p> <p>(5) ปรัชญาการใช้ชีวิต</p>											
<p>3.10 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านการยึดมั่นในภาระหน้าที่</p> <p>(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ที่ระบบออนไลน์ โดยครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ก่อนและหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์</p> <p>(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์การยึดมั่นในภาระหน้าที่ไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน</p>											
<p>4. วิธีดำเนินการพัฒนา</p> <p>4.1 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย</p>											

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ชื่อผู้ปรับปรุงและข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
รายการประเมิน											
1. ชื่อวัดกิจกรรมการบริหารโรงเรียน											
นวัตกรรม 2: การพัฒนาคุณภาพภายในของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผล											
2. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม											
นักเรียนได้ยกระดับคุณภาพภายในที่เป็นจุดอ่อน 4 ด้าน คือ											
1) พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย											
2) สมรรถนะที่แท้จริง 3) มุมมองต่อสถานการณ์โลกภายนอก											
4) ความเชื่อในความสามารถของตน											
3. วิธีการวัดและประเมินผลลัพธ์											
3.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย											
(1) ด้านการเรียนรู้											
(2) ด้านการทำงาน											
(3) ด้านการเชื่อมโยง											
(4) ด้านการแก้ปัญหา											
3.2 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านพฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย											
(1) วัดด้วยแบบวิเคราะห์พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย โดยนักเรียนและครู											

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
3.6 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านมุมมองต่อสถานการณ์โลกภายนอก												
(1) วัดด้วยแบบวัดภาวะห่มมองต่อสถานการณ์โลกภายนอก โดยนักเรียนและครู												
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ห่มมองไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน												
3.7 ผลลัพธ์ของคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน												
(1) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้												
(2) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้ผู้นำ												
(3) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้ตาม												
(4) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นผู้สร้างสรรค์ และนวัตกรรม												
(5) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองดิจิทัล												
(6) ความเชื่อในความสามารถในฐานะที่นักเรียนเป็นพลเมืองโลก												
3.8 วิธีวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตน												
(1) วัดด้วยแบบวัดภาวะที่ความเชื่อในความสามารถของตน โดยนักเรียนและครู												
(2) ประเมินโดยนำผลการวิเคราะห์ความเชื่อในความสามารถไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพภายใน												

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนานักเรียน												
4.4 วิธีดำเนินการพัฒนาด้านความเชื่อในความสามารถ												
(1) นำผลการวัดและประเมินคุณภาพภายในด้านความเชื่อในความสามารถของตนไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนานักเรียน												
(2) นำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน												
(3) นำผลที่ได้หลังจากการพัฒนา (post-test) ไปใช้ในการออกแบบการพัฒนานักเรียน												

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ IOC ของผู้เชี่ยวชาญ
2. ผลการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามรายข้อ

รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
การบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย						
1.การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.1 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training)	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.2 การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training)	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.1 การพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.2 การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.3 การวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1
แนวคิดคุณภาพจากภายใน ประกอบด้วย						
1.การรับรู้สิ่งแวดลอมที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดลอมที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.สมรรถนะที่แท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.มุมมองภายใต้สถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.ความเชื่อในความสามารถของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.การยึดมั่นในภาระหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1

ผลการประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1.1) ชาย <input type="checkbox"/> 1.2) หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. อายุ <input type="checkbox"/> 2.1) น้อยกว่า 25ปี <input type="checkbox"/> 2.2) 25-30ปี <input type="checkbox"/> 2.3) 31-40ปี <input type="checkbox"/> 2.4) 41-50ปี <input type="checkbox"/> 2.5) มากกว่า 50ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 3.1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3.2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3.3) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 4.1) ผู้บริหารโรงเรียน <input type="checkbox"/> 4.2) ผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 4.3) ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 2 : ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณภาพจากภายใน						
การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาครู						
การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training)						
1. ผู้บริหารมีการชี้แนะ (coaching) เพื่อให้ครูเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อย เพียงใด						
1.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
1.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
1.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. ผู้บริหารใช้การมีพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้ครูเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อย เพียงใด						
2.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	0	+1	+1	0.60
2.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
2.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
3. ผู้บริหารใช้การสะท้อนและการไตร่ตรอง (reflection) เพื่อให้ครูเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด						
3.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
3.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
3.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การพัฒนานอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training)						
4. ผู้บริหารมีการฝึกอบรมโดยไม่ผ่านออนไลน์ (offline training) เพื่อให้ครูเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด						
4.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
4.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
4.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
4.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5. ผู้บริหารมีการฝึกอบรมออนไลน์ (online training) เพื่อให้ครูเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด						
5.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	0	+1	+1	0.80

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
5.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	0	+1	+1	0.60
5.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
5.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	0	+1	0	+1	+1	0.60
5.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	0	+1	+1	0.80
6. ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงาน (school visits) เพื่อให้ครูเกิดคุณภาพจากภายในในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด						
6.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	0	+1	+1	0.80
6.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	0	+1	+1	0.60
6.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การบริหารวิชาการด้านการพัฒนานักเรียน						
7. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด						
7.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
7.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
8. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด						
8.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
8.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
8.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	0	0	+1	+1	+1	0.60
8.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
8.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
8.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
9. โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนเกิดคุณภาพจากภายใน ในเรื่องดังต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด						
9.1 การรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ท้าทายความสามารถ (environment)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.2 พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย (behavior)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.3 สมรรถนะที่แท้จริง (competencies)	+1	0	+1	+1	+1	0.80
9.4 มุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์โลกภายนอก (beliefs)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
9.5 ความเชื่อในความสามารถของตน (identity)	0	+1	+1	+1	+1	0.80
9.6 การยึดมั่นในภาระหน้าที่ (mission)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.984	.984	108

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1.1.1	3.57	.817	30
B1.1.1	4.20	.887	30
A1.1.2	3.40	.932	30
B1.1.2	4.03	.964	30
A1.1.3	3.37	.999	30
B1.1.3	4.00	.983	30
A1.1.4	3.30	.915	30
B1.1.4	4.13	.900	30
A1.1.5	3.40	1.070	30
B1.1.5	4.37	.850	30
A1.1.6	3.40	1.102	30
B1.1.6	4.30	.915	30
A1.2.1	3.27	.944	30
B1.2.1	4.40	.855	30
A1.2.2	3.33	.959	30
B1.2.2	4.13	.900	30
A1.2.3	3.20	.761	30
B1.2.3	4.20	.664	30
A1.2.4	3.13	.973	30
B1.2.4	4.17	.791	30
A1.2.5	3.10	1.029	30
B1.2.5	4.07	.944	30
A1.2.6	3.17	1.053	30
B1.2.6	4.07	.785	30
A1.3.1	3.33	.922	30



ตัวอย่างแนวทางการพัฒนาครู

1. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำทลาย

วิธีการ: การบรรยายพฤติกรรม

การวัด: แบบวิเคราะห์พฤติกรรม

- พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองเป็นอย่างไร?
- พฤติกรรมด้านการจัดการนักเรียนของตนเองเป็นอย่างไร?
- พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะของตนเองเป็นอย่างไร?
- พฤติกรรมด้านการจัดการความขัดแย้งของตนเองเป็นอย่างไร?

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรมผ่านวิดีโอออนไลน์

2. สมรรถนะที่แท้จริง

วิธีการ: การสะท้อนคิดสมรรถนะ

การวัด: แบบวิเคราะห์สมรรถนะ

- สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำของตนเองอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านการประเมินประนีประนอมอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์อยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น ออกแบบกล่องความคิดออนไลน์ (online thinking tools)

3. มุมมองภายใต้สถานการณ์

วิธีการ: การตระหนักมุมมองด้านต่างๆผ่านการแบ่งปัน

การวัด: แบบวัดมุมมอง

- ครูมีมุมมองต่อตนเองอย่างไร?
- ครูมีมุมมองต่อครูด้วยกันอย่างไร?
- ครูมีมุมมองต่อห้องเรียนอย่างไร?
- ครูมีมุมมองต่อโรงเรียนอย่างไร?
- ครูมีมุมมองต่อสังคมอย่างไร?

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น สร้าง platform ให้ครูได้เห็นมุมมองของตนเองและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้มุมมองซึ่งกันและกัน

4. ความเชื่อในความสามารถของตน

วิธีการ: ใช้การตอบคำถามเพื่อค้นหาความเชื่อในความสามารถของตน

การวัด: แบบวัดความเชื่อ

- ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้สอน ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้เรียนรู้ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้สังเกตการณ์ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้ชี้แนะ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นที่ปรึกษา ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น วิธีการอบรมแบบตัวต่อตัวผ่านทางออนไลน์ (in person online training) เพื่อค้นหาความเชื่อในความสามารถของครูแต่ละคน

5. การยึดมั่นในภาระหน้าที่

วิธีการ: ใช้การตอบคำถามและการสะท้อนคิด

การวัด: แบบวัดการยึดมั่นในภาระหน้าที่


- ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด? จงอธิบายว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น
- ครูมีการสร้างอุดมการณ์ในการทำงานอย่างไร จงอธิบาย
- การวางเป้าหมายในการทำงานในแต่ละวันของครูเป็นอย่างไร จงอธิบาย
- การให้ความหมายต่อวิชาชีพของครูเป็นอย่างไร จงอธิบาย
- ปรัชญาชีวิตของครู คืออะไร จงอธิบาย

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น ใช้วิธีการให้วิทยากรบรรยายผ่านออนไลน์และตั้งคำถามเพื่อให้ครูเกิดการสะท้อนคิด

log out

Jidapa Limpiwattakee

Profile Evaluation Post



User Details

Username	Jidapa Limpiwattana
Position	Assistant Professor
Department	Landscape Architecture
Email	jidapal@gmail.com
Phone Number	085-477-8510


User since	5/21/2014 3:44 PM
Last log in	10/27/2019 7:30 PM
Expiration Date	This user does not expire




log out

Jidapa Limpiwattakee

Profile Evaluation Post



Create a New Video



วิดีโอโครงงานพฤษคดีकरण 01

👤 a few seconds ago 👁 0

log out

Jidapa Limpiwattakee

Profile Evaluation Post

1. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย

Date	Submit	Share	Save	Last edit
10/01/2019	—	—	—	—
09/01/2019	✓	—	✓	09/01/2019
08/01/2019	✓	✓	✓	08/01/2019

2. สมรรถนะที่แท้จริง

Date	Submit	Share	Save	Last edit
10/01/2019	—	—	—	—
09/01/2019	✓	—	✓	09/01/2019
08/01/2019	✓	✓	✓	08/01/2019

3. มุมมองภายใต้สถานการณ์

Date	Submit	Share	Save	Last edit
10/01/2019	—	—	—	—
09/01/2019	✓	—	✓	09/01/2019
08/01/2019	✓	✓	✓	08/01/2019

4. ความเชื่อในความสามารถของตน

Date	Submit	Share	Save	Last edit
10/01/2019	—	—	—	—
09/01/2019	✓	—	✓	09/01/2019
08/01/2019	✓	✓	✓	08/01/2019

5. การยึดมั่นในภาระหน้าที่

Date	Submit	Share	Save	Last edit
10/01/2019	—	—	—	—
09/01/2019	✓	—	✓	09/01/2019
08/01/2019	✓	✓	✓	08/01/2019

<

1. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย

1. พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองเป็นอย่างไร?

2. พฤติกรรมด้านการจัดการนักเรียนของตนเองเป็นอย่างไร?

3. พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะของตนเองเป็นอย่างไร?

4. พฤติกรรมด้านการจัดการความขัดแย้งของตนเองเป็นอย่างไร?

Submit Share Save

<

2. สมรรถนะที่แท้จริง

1. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำของตนเองอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ

2. สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ

3. สมรรถนะด้านการประเมินผลอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ

4. สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์อยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ

Submit Share Save

<

3. มุมมองภายใต้สถานการณ์

1. คุณมีมุมมองต่อตนเองอย่างไร?

2. คุณมีมุมมองต่อครูด้วยกันอย่างไร?

3. คุณมีมุมมองต่อห้องเรียนอย่างไร?

4. คุณมีมุมมองต่อโรงเรียนอย่างไร?

5. คุณมีมุมมองต่อสังคมอย่างไร?

Submit Share Save



4. ความเชื่อในความสามารถของตน

1. ครมมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้สอน ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

2. ครมมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้เรียนรู้ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

3. ครมมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

4. ครมมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้สังเกตการณ์ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

5. ครมมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้ชี้แนะ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

6. ครมมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นที่ปรึกษา ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

Submit

Share

Save

<

5. การยึดมั่นในภาระหน้าที่

1. คุณมีแรงบันดาลใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด? จงอธิบายว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

2. คุณมีการสร้างอุดมการณ์ในการทำงานอย่างไร จงอธิบาย

3. การวางเป้าหมายในการทำงานในแต่ละวันของคุณเป็นอย่างไร จงอธิบาย

4. การให้ความหมายต่อวิชาชีพของคุณเป็นอย่างไร จงอธิบาย

5. ปรัชญาชีวิตของคุณคืออะไร

Submit Share Save

ตัวอย่างแนวทางการพัฒนานักเรียน

1. พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำลาย

วิธีการ: ให้นักเรียนบรรยายพฤติกรรมตัวเอง

การวัด: แบบวิเคราะห์พฤติกรรม

- พฤติกรรมด้านการเรียนรู้ของฉันเป็นอย่างไร?
- พฤติกรรมด้านการร่วมกิจกรรมของฉันเป็นอย่างไร?
- พฤติกรรมด้านการเชื่อมโยงของฉันเป็นอย่างไร?
- พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของฉันเป็นอย่างไร?

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น 1) เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นสิ่งที่ฉันทำคือ 2) สิ่งที่เกิดขึ้นคือ 3) ครั้งต่อไปฉันจะทำอะไร

2. สมรรถนะที่แท้จริง

วิธีการ: ให้นักเรียนสะท้อนคิดถึงสมรรถนะของตน

การวัด: แบบวิเคราะห์สมรรถนะ

- สมรรถนะด้านการเรียนรู้ของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านการสื่อสารของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ
- สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์ของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น การเรียนรู้ 3 ระดับ (3 stage learning: Acquire knowledge, post-test, apply skill)

3. มุมมองภายใต้สถานการณ์

วิธีการ: ให้นักเรียนเกิดการตระหนักมุมมองด้านต่างๆผ่านการแบ่งปัน

การวัด: แบบวัดมุมมอง

- ฉันมีมุมมองต่อตนเองอย่างไร?
- ฉันมีมุมมองต่อเพื่อนอย่างไร?
- ฉันมีมุมมองต่อห้องเรียนอย่างไร?
- ฉันมีมุมมองต่อโรงเรียนอย่างไร?
- ฉันมีมุมมองต่อสังคมอย่างไร?

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น การตั้งคำถามปลายเปิด (open-ended questions), การนำเสนอมุมมองหน้าชั้นเรียน, การอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนในห้อง

4. ความเชื่อในความสามารถของตน

วิธีการ: ให้นักเรียนตอบคำถามเพื่อค้นหาความเชื่อในความสามารถของตน

การวัด: แบบวัดความเชื่อ

- ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้เรียนรู้ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้นำ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้ตาม ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้สร้างสรรค์และนักนวัตกรรม ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นพลเมืองดิจิทัล ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
- ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นพลเมืองโลก ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย

ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนา เช่น แบบบันทึก (daily thought record)

Student's

Profile

พฤติกรรมในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย

พฤติกรรมด้านการเรียนรู้ของฉันเป็นอย่างไร?

.....

พฤติกรรมด้านการร่วมกิจกรรมของฉันเป็นอย่างไร?

.....

พฤติกรรมด้านการเชื่อมโยงของฉันเป็นอย่างไร?

.....

พฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของฉันเป็นอย่างไร?

.....

สมรรถนะที่แท้จริง

สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่าง
สถานการณ์ประกอบ.....

.....

สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่าง
สถานการณ์ประกอบ.....

.....

สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่าง
สถานการณ์ประกอบ.....

.....

สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่าง
สถานการณ์ประกอบ.....

.....

สมรรถนะด้านการเชื่อมโยงของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่าง
สถานการณ์ประกอบ.....

.....

สมรรถนะด้านการสื่อสารของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ.....

.....

สมรรถนะด้านการจัดการอารมณ์ของฉันอยู่ในระดับใด เพราะอะไร? จงยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ.....

.....

มุมมองภายใต้สถานการณ์

ฉันมีมุมมองต่อตนเองอย่างไร?

.....

ฉันมีมุมมองต่อเพื่อนอย่างไร?

.....

ฉันมีมุมมองต่อห้องเรียนอย่างไร?

.....

ฉันมีมุมมองต่อโรงเรียนอย่างไร?

.....

ฉันมีมุมมองต่อสังคมอย่างไร?

.....

ความเชื่อในความสามารถของตน

ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้เรียนรู้ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย.....

.....

ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้นำ ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย.....

.....

ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้ตาม ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย.....

.....

ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นผู้สร้างสรรค์และนักนวัตกรรม ร้อยละเท่าใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย.....

.....


ฉันมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นพลเมืองดิจิทัล ร้อยละเท่าใด?
เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย.....

.....
ครูมีความเชื่อในความสามารถในฐานะที่ตนเองเป็นพลเมืองโลก ร้อยละเท่าใด? เพราะ
เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย.....

.....



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบนวัตกรรม ครั้งที่ 1
3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

1. ผศ.ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
2. ศ.ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ อาจารย์อาวุโส
3. อาจารย์ลัดดา จุลวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสัตยาไส
4. อาจารย์พงษ์ลิขิต เพชรผล อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดคุณภาพจากภายใน

1. ดร.จุมพล พูนภัทรชีวิน ที่ปรึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบนวัตกรรม ครั้งที่ 1

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. ดร.เต๋อใจ ดลประสิทธิ์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา |
| 2. ดร.ธิดารัตน์ ตันนิรัตน์ | อาจารย์และผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. ดร.นิจิรา บำรุงกิจ | อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวันดี |
| 4. ดร.สุมาลี เชื้อชัย | อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์พงษ์ลิขิต เพชรผล | อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 6. ผศ.ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร | คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |
| 7. ผศ.ดร.วิจิต แสงสว่าง | อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |
| 8. ผศ.ดร.มนูญ ไต้ะอาจ | ประธานหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |
| 9. ดร.สุดาพร พงษ์พิชญ | อาจารย์หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ลัดดา จุลวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสัตยาไส |
| 2. ดร.จิตรลดา คำนวนสิน | ครู โรงเรียนเซนต์แอนดรูว์ส |
| 3. แพทย์หญิง ดร.วณิชชา ภัทรประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรอินเตอร์ |
| 4. อาจารย์เกษร์อุบล ปักสมัย | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ |
| 5. อาจารย์สุมิตรา พงศธร | ผู้บริหารฝ่ายบุคลากรและจิตตาศาสตร์
โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย |
| 6. อาจารย์ชัยณรงค์ มนเทียรวิเชียรฉาย | ผู้บริหารโรงเรียนเซนต์จอห์น |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก | นักวิชาการศึกษา |
| 2. ดร.ธิดารัตน์ ตันนิรัตน์ | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยทางการศึกษา |
| 3. ดร.วรพล อังกูรัตน์ | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต |
| 4. ผศ.ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร | คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |
| 5. ดร.บัญชา ชลาภิรมย์ | อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา |
| 6. อาจารย์สุวิทย์ มูลคำ | ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา |
| 7. อาจารย์ ดร.อัครวารรณ จันทร์เพ็ญศรี | อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษาและการ
แนะแนว |
| 8. อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ | อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา |
| 9. ดร.สุวิทย์ บึงบัว | รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย
เทคโนโลยีการศึกษาทางไกล สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน |

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. อาจารย์เพชรชุตา รัตนทาส เกษประยูร | ประธานบริหารและผู้รับใบอนุญาต
โรงเรียนอำนวยการศิลป์ |
| 2. ดร.นาฏฤดี จิตรรังสรรค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา |

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวรสวดี ควรทรงธรรม
วัน เดือน ปี เกิด	วันพุธที่ 7 กันยายน 2531
สถานที่เกิด	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	- MA in Social Anthropology, School of Oriental and African Studies - รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	48 ถนนนราธิวาสราชนครินทร์ แขวงสีลม เขตบางรัก กทม.10500



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY