

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยนคร



สำหรับผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน
 ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ
 ของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการ
 ที่ต้องการพัฒนา
2. การตอบแบบสอบถามโปรดตอบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริง
 เพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถ
 นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. แบบสอบถามมีอยู่ทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการพัฒนา 3 ด้าน
 จำนวน 13 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความรู้ จำนวน 7 ข้อ
4. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ขอขอบคุณยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวนิภาพร ดีมาก

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

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

3. สถานภาพ

- ผู้บริหาร
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการพัฒนา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

- ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านมาก ให้ 4 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านน้อย ให้ 2 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

รายการพัฒนาบุคลากร	ความต้องการในการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
1.1 การจัดการศึกษา					
1.2 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา					
1.3 การกำกับดูแล และตรวจสอบการจัดการศึกษา					
1.4 การประเมินผลการจัดการศึกษา					
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2.1 ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2.3 จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2.4 การจัดการศึกษา ตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545					
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
3.1 ทฤษฎี แนวคิด และหลักการมีส่วนร่วม					
3.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม					
3.3 กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม					
3.4 ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคการมีส่วนร่วม					
3.5 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม					

ตอนที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความรู้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

- ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านมาก ให้ 4 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านน้อย ให้ 2 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับระดับความต้องการพัฒนาของท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

รายการพัฒนาบุคลากร	ความต้องการในการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การฝึกอบรม (Classroom Training)					
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)					
3. การศึกษาดูงาน (Site Visit)					
4. การประชุม (Meeting)					
5. การทำกิจกรรม (Activity)					
6. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)					
7. การระดมสมอง (Brain Storming)					



**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

.....

ประกอบการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

ผู้วิจัย นางสาวนิภาพร ดีมาก
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย
ดร.สมพร หลิมเจริญ

ผู้ให้สัมภาษณ์
 ตำแหน่ง
 วัน เวลาสัมภาษณ์ สถานที่
 เริ่มสัมภาษณ์ น. เลิกสัมภาษณ์ น.
 รวมระยะเวลาในการสัมภาษณ์ ชั่วโมง นาที

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรทราบล่วงหน้า ประมาณ 3 วัน โดยขออนุญาตหมายวันและเวลาที่ จะสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 45 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์ และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรทราบ
5. ผู้วิจัยจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร

.....

ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ควรมีหลักการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์พัฒนาบุคลากร แนวทางการพัฒนาพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างไร ดังนั้น การสัมภาษณ์ในครั้งนี้จึงมีขอบเขตในการพิจารณา ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ผลการวิจัยในประเทศต่างประเทศ และจากความคิดเห็นในการสัมภาษณ์ รวมทั้งจากการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มาพัฒนาเป็นรูปแบบบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบ

โดยมีประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไปนี้อย่างไร

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่ท่านคิดว่าควรมีองค์ประกอบใดเพิ่มเติม

1.

2.

3.

4.

5.

2. ตามทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีหลักการพัฒนา
บุคลากรอย่างไรบ้าง

- 1.
-
- 2.
-
- 3.
-
- 4.
-
- 5.
-
- 6.

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม
ของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้าง

- 1.
-
- 2.
-
- 3.
-
- 4.
-
- 5.
-
- 6.
-

4. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม
ของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรีข้อบช่ายการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดบ้าง

1.
.....
2.
.....
3.
.....
4.
.....
5.
.....
6.
.....

5. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรใช้วิธีการใดบ้าง

1.
.....
2.
.....
3.
.....
4.
.....
5.
.....
6.
.....

6. ท่านคิดว่าการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วิธีการใดและใคร
ควรเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินผลบ้าง

- 1.
.....
- 2.
.....
- 3.
.....
- 4.
.....
- 5.
.....
- 6.
.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม
ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร**

.....
ประกอบกรวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

ผู้วิจัย นางสาวนิภาพร ดีมาก
 นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย
 ดร.สมพร หลิมเจริญ

ผู้ให้สัมภาษณ์ :

ตำแหน่ง

วัน เวลาสัมภาษณ์ สถานที่

เริ่มสัมภาษณ์น. เลิกสัมภาษณ์น.

รวมระยะเวลาในการสัมภาษณ์ชั่วโมงนาที

2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบด้านต่างๆ ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพ มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

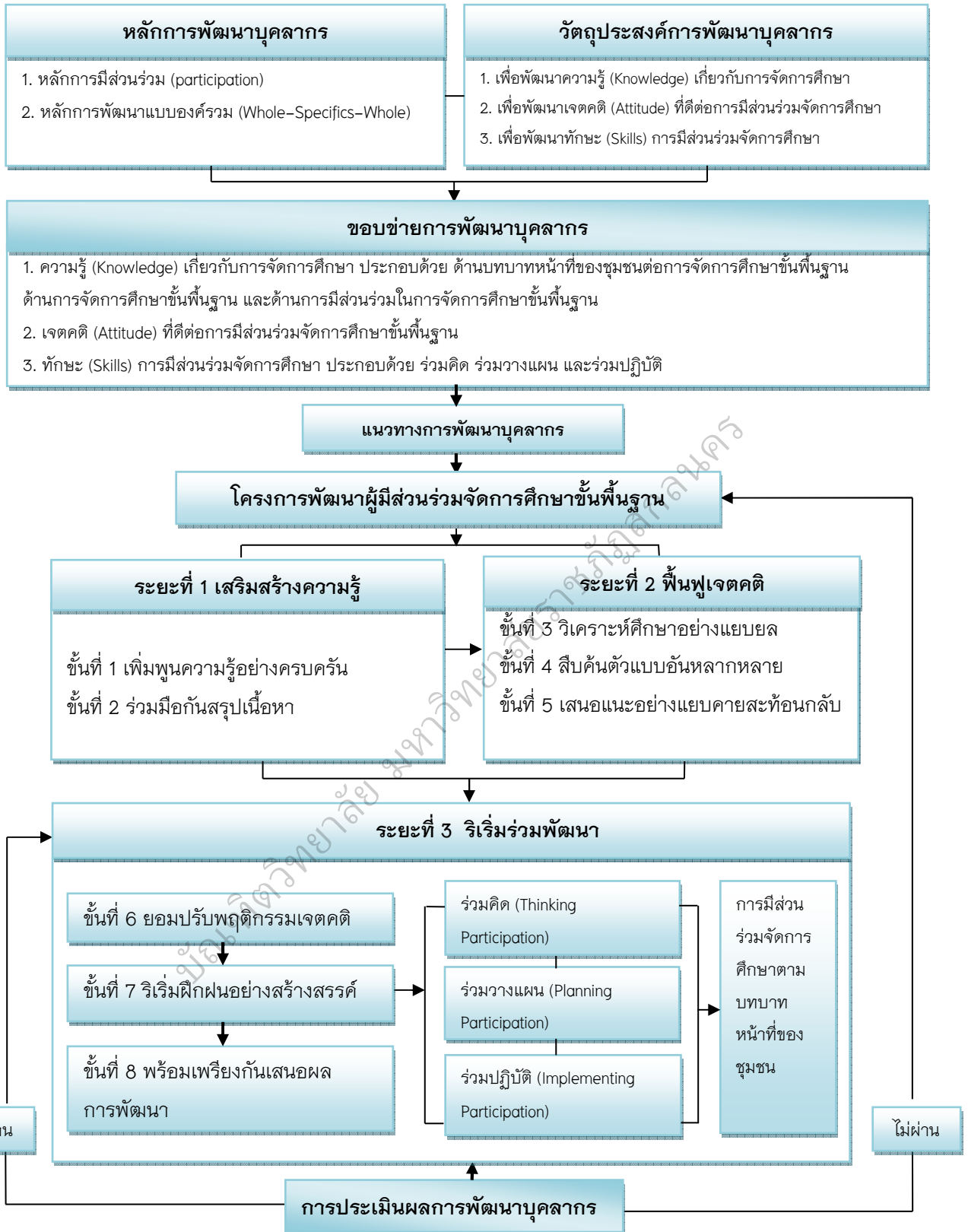
.....

.....

.....

.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยนคร



4. ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

4.1 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยนคร

5. ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

5.1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

5.1.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.2 ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 เจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

3 ทักษะ ได้แก่

5.3.1 ร่วมคิด (Thinking Participation)

5.3.1 ร่วมวางแผน (Planning Participation)

5.3.1 ร่วมปฏิบัติ (Implementing Participation)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัย

6. ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาอยู่สถานการณ์ที่เป็นปัญหาเดียวกันแล้วให้ร่วมมือการแก้ปัญหา โดยจัดทำโครงการพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการพัฒนาแบบต่อเนื่อง แบ่งเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้

ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เพิ่มพูนความรู้อย่างครบครัน

เป็นขั้นการให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสาร การศึกษาคู่มือ การชมวีดิทัศน์ วีดีโอ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 เรียนรู้เล่าเรื่องบทบาทหน้าที่ กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้เล่าเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกิจกรรมที่ 3 เรียนรู้เล่าเรื่องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training)

ขั้นที่ 2 ร่วมมือกันสรุปเนื้อหา

เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากร โดยใช้วิธีการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ซึ่งเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อทบทวนการเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปแล้วว่ามีผลอย่างไร และมีอะไรที่เป็นความรู้ บทเรียน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในครั้งต่อไปทั้งของตนเองและบุคคลอื่นได้อย่างไร โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 4 After Action Review หน่วยการเรียนรู้

6.2 ระยะที่ 2 พัฒนาเจตคติ

เป็นการต่อยอดและพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนการปรับเจตคติที่มีต่อส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ศึกษาอย่างแยกย่อย

เป็นขั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมและเจตคติของตนเอง ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนานำเสนอพฤติกรรมและเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของตัวเอง กระตุ้นให้กล้าแสดงออกทางความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

และเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่ต้องการปรับและพัฒนา รวมถึงการร่วมวางแผนกำหนดแนวทาง และกิจกรรมในการพัฒนาและปรับเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 5 วิเคราะห์ตนเอง

ขั้นที่ 4 สืบค้นตัวแบบอันหลากหลาย

เป็นขั้นการศึกษาตัวแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการศึกษาดูงาน (Site Visit) เพื่อเรียนรู้การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานการณ์จริง เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 6 รู้เห็นเป็นจริงงานการศึกษา

ขั้นที่ 5 เสนอแนะอย่างแยกย่อยสะท้อนกลับ

เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้มีการเสนอแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับ หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา อภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง ความคิดเห็นต่างๆ บนสถานการณ์ที่ได้ศึกษาดูงานร่วมกัน โดยใช้วิธีการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ซึ่งเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานที่ได้ศึกษาดูงานไปแล้วว่ามีผลอย่างไร และมีอะไรที่เป็นความรู้ บทเรียน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในครั้งต่อไปทั้งของตนเองและบุคคลอื่นอย่างไร โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 7 After Action Review การศึกษาดูงาน

6.3 ระยะเวลาที่ 3 ริเริ่มร่วมพัฒนา

เป็นการต่อยอดการพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 3 ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 6 ยอมปรับพฤติกรรมเจตคติ

เป็นขั้นการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตติร่วมกัน ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกิจกรรมการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตติที่มีต่อ

7. ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

การวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนใช้รูปแบบ ระหว่างการใช้รูปแบบ และหลังการใช้รูปแบบ โดยดำเนินการ ดังนี้

7.1 การวัดผล

7.1.1 การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชน ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบทดสอบ วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาซึ่งเป็นแบบปรนัย

7.1.2 การวัดเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบวัดเจตคติ (Attitude) ต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

7.1.3 การวัดทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินตนเองของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และตรวจสอบผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง

7.2 การประเมินผล

ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับวุฒิบัตร ต้องผ่านเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

7.2.1 มีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการรับการพัฒนา

7.2.2 เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครบทั้ง 3 ระยะและครบ ทุกกิจกรรม



เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group Meeting)
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย นางสาวนิภาพร ตีมาก
นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย
ดร.สมพร หลิมเจริญ

ผู้เข้าร่วมประชุม ชื่อ.....สกุล.....
ตำแหน่ง.....
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....
โทรศัพท์.....

คำชี้แจง

เอกสารประกอบการจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group Meeting) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการพิจารณารูปแบบในที่ประชุมสัมมนา ผู้วิจัยขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นที่เป็นฉันทานุมัติทั้งในภาพรวมและองค์ประกอบแต่ละส่วนของรูปแบบฯ ในรายละเอียดว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ หรือมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

แบบประเมินนี้ เป็นเครื่องมือในการประเมินตามความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม และเป็นกรอบแนวทาง ในการพิจารณารูปแบบในที่ประชุม ซึ่งจะมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ที่เป็นฉันทานุมัติในภาพรวม และองค์ประกอบแต่ละส่วนของรูปแบบในรายละเอียดว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้หรือไม่ หรือมีความเห็นอื่นๆ ใดๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านผู้เชี่ยวชาญมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ที่จะทำให้นักวิจัยชั้นนี้ มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับวงการการศึกษาต่อไป จึงใคร่ขอขอบคุณเวลาของท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้ร่วมประชุมสัมมนาในครั้งนี้

นางสาวนิภาพร ดีมาก

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารประกอบการจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group Meeting)
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามปฏิบัติการ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคลากรในชุมชน ให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ผลการวิจัยในประเทศต่างประเศ และจากความคิดเห็นในการสัมภาษณ์ รวมทั้งจากการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มาพัฒนาเป็นรูปแบบบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบ

3. ชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชน ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีส่วนร่วมกันในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่

3.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มบุคคลในชุมชน มาจากการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งข้าราชการ หรือข้าราชการการเมือง ซึ่งได้รับมอบหมายให้ดูแลกำกับงานด้านการจัดการศึกษา เช่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนักวิชาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

และท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมชื่นชม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ของชุมชนและแนวทาง ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา 3) ด้านการกำกับดูแลและตรวจสอบการจัดการศึกษา 4) ด้านการ ประเมินผลการจัดการศึกษา

5. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความปรารถนา ของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและ เต็มตามศักยภาพ ของกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในชุมชน ซึ่งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยผ่าน 2 องค์กรหลัก ภายในชุมชน ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี บทบาทหน้าที่ 4 ลักษณะ คือ 1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การกำกับดูแล และตรวจสอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์ความรู้ ที่กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในชุมชน ได้นำไปใช้ในการจัดการศึกษาโดยประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ 1) ความหมายของ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) หลักการของการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) จุดมุ่งหมายของการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 4) การจัดการศึกษา ตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

5.3 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 5 เรื่อง คือ 1) ทฤษฎี แนวคิด และหลักการมีส่วนร่วม 2) ความหมายของการมีส่วนร่วม 3) กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคการมีส่วนร่วม และ 5) ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

6. บุคลากร หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในชุมชน ประจำปีการศึกษา 2557

7. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในระดับประถมศึกษา และ มัธยมศึกษาตอนต้น

8. การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กิจกรรม ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตัดสินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมของรูปแบบ ดังนี้

8.1 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) หมายถึง รูปแบบนี้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง

8.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) หมายถึง รูปแบบนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้จริง

8.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) หมายถึง รูปแบบ นี้มีความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

8.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครบคลุม (Accuracy Standards) หมายถึง รูปแบบนี้ให้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องครบคลุมครบถ้วน ตามความต้องการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในองค์ประกอบที่ 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ครู ปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรพี่เลี้ยง ร่วมให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และบันทึกพฤติกรรม การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกคน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 11 ฝึกฝน 3 ร่วม										
ขั้นที่ 8 พร้อมเพรียงกันเสนอผล การพัฒนา เป็นขั้นของการจัดนิทรรศการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ด้วยการนำเสนอผลงานการพัฒนา ตั้งแต่ระยะที่ 1 ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม ทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ผลงานการพัฒนาระยะที่ 2 ได้แก่ รายงาน การศึกษาดูงาน และผลงานในระยะที่ 3 ได้แก่ ผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง นอกจากนี้ยังเป็นการสะท้อนผลการพัฒนาของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา จากมุมมองของวิทยากรและพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 12 ชื่นชม ดอกไม้บาน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในองค์ประกอบที่ 4

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน
และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

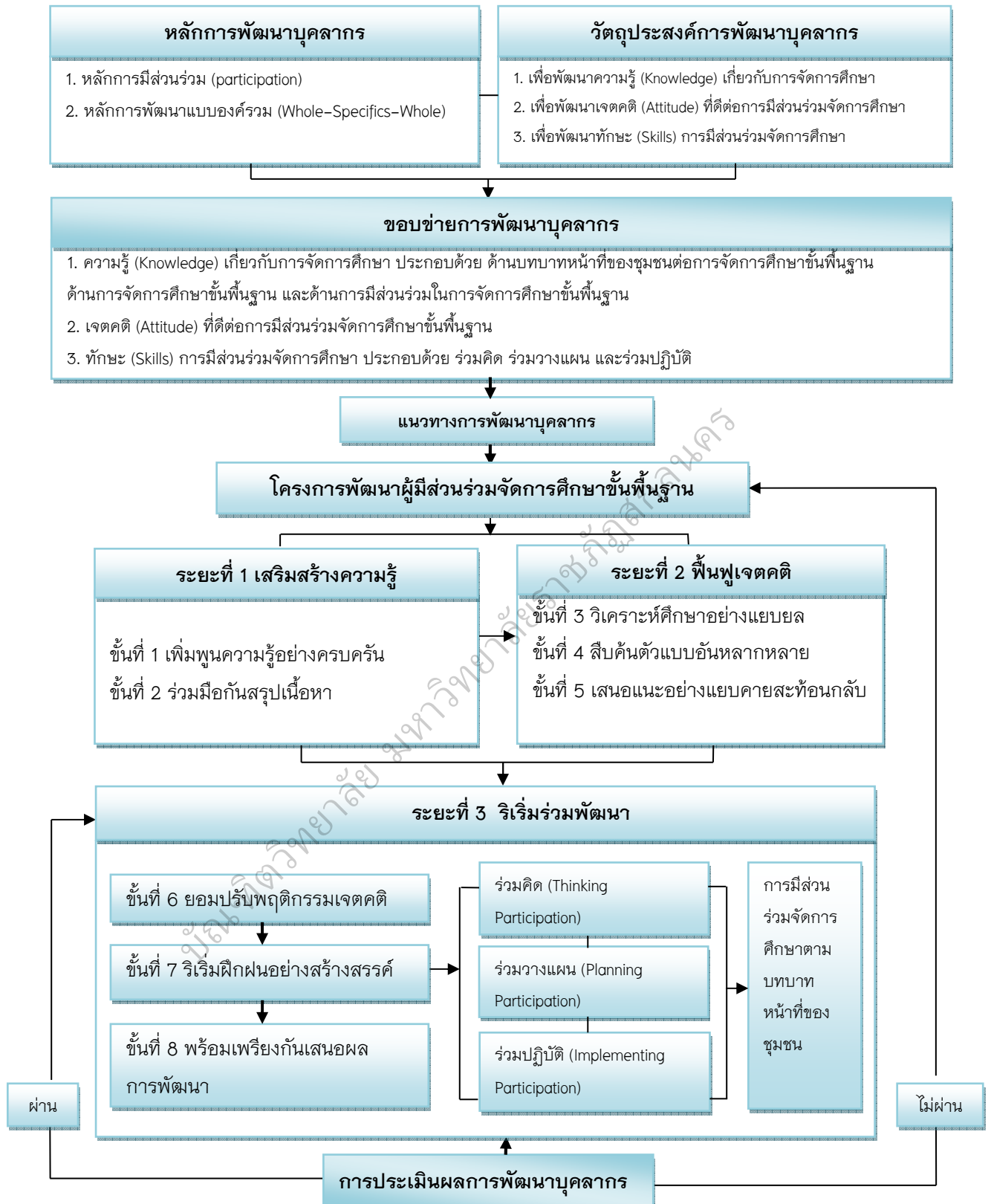
1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ
ได้พิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม
ของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้
ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมหรือไม่
2. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้ศึกษารูปแบบให้เข้าใจและโปรดตอบแบบ
ประเมินให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์สูงสุดเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้
ข้อมูลจากการตอบแบบประเมินจะเก็บเป็นความลับและใช้ในทางวิชาการครั้งนี้เท่านั้น
และจะเสนอผลการศึกษาในภาพรวมไม่พาดพิงผู้ตอบแบบสอบถามบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
โดยเฉพาะ รวมทั้งไม่มีผลกระทบบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่
ของท่าน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้แทนองค์การ
บริหารส่วนตำบล

ขอขอบคุณยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวนิภาพร ดีมาก

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ 2

จากภาพประกอบ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถาบันทางสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถเข้ามา มีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา ผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่าง เท่าเทียม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแกนหลัก ในการพัฒนาและทุกภาคส่วนของสังคมช่วยส่งเสริมสนับสนุน

2. หลักการพัฒนาแบบองค์รวม (Whole-Specifics-Whole)

เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆ ด้านอย่าง สมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม และคำนึงถึงมิติ อันหลากหลายของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา เพื่อให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนา และเข้าถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ โดยเริ่มจากภายใน ตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ความรู้สึก ความคิด และเชื่อมโยงไปที่ด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร

1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.2 ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่

3.1 ร่วมคิด (Thinking Participation)

3.1 ร่วมวางแผน (Planning Participation)

3.1 ร่วมปฏิบัติ (Implementing Participation)

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา อยู่สถานการณ์ที่เป็นปัญหาเดียวกันแล้วให้ร่วมมือการแก้ปัญหา โดยจัดทำโครงการ พัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการพัฒนาแบบต่อเนื่อง แบ่งเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้

ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เพิ่มพูนความรู้อย่างครบครัน

เป็นขั้นการให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา

โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสาร การศึกษาคู่มือ การชมวีดิทัศน์ วีดีโอ

โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 เรียนรู้เล่าเรื่องบทบาทหน้าที่

กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้เล่าเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกิจกรรมที่ 3 เรียนรู้เล่าเรื่อง

การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training)

ขั้นที่ 2 ร่วมมือกันสรุปเนื้อหา

เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากร โดยใช้วิธีการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ซึ่งเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อทบทวนการเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปแล้วว่ามีผลอย่างไร และมีอะไรที่เป็นความรู้ บทเรียน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วม

2. ระยะที่ 2 ฟื้นฟูเจตคติ

เป็นการต่อยอดและพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนการปรับเจตคติที่มีต่อส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ศึกษาอย่างแยกย่อย

เป็นขั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมและเจตคติของตนเอง ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนานำเสนอพฤติกรรมและเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของตนเอง กระตุ้นให้กล้าแสดงออกทางความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่ต้องการปรับและพัฒนา รวมถึงการร่วมวางแผนกำหนดแนวทาง และกิจกรรมในการพัฒนาและปรับเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 5 วิเคราะห์ตนเอง

ขั้นที่ 4 สืบค้นตัวแบบอันหลากหลาย

เป็นขั้นการศึกษาตัวแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการศึกษาดูงาน (Site Visit) เพื่อเรียนรู้การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานการณ์จริง เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 6 ู้เห็นเป็นจริงงานการศึกษา

ขั้นที่ 5 เสนอแนะอย่างแยกคายสะท้อนกลับ

เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้มีการเสนอแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับ หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา อภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง

ความคิดเห็นต่างๆ บนสถานการณ์ที่ได้ศึกษาดูงานร่วมกัน โดยใช้วิธีการประชุมทบทวน หลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ซึ่งเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อทบทวน การปฏิบัติภารกิจที่ได้ศึกษาดูงานไปแล้วว่ามีผลอย่างไร และมีอะไรที่เป็นความรู้ บทเรียน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในครั้งต่อไปทั้งของตนเอง และบุคคลอื่นอย่างไร โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 7 After Action Review การศึกษาดูงาน

3. ระยะที่ 3 ริเริ่มร่วมพัฒนา

เป็นการต่อยอดการพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 3 ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 6 ยอมปรับพฤติกรรมเจตคติ

เป็นขั้นการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตคติร่วมกัน ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตคติ ที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกิจกรรมการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 8 วงกลมแห่งความไว้วางใจ กิจกรรมที่ 9 ผูกเชือกสัมพันธ์ กิจกรรมที่ 10 ร่วมแรงร่วมใจ

ขั้นที่ 7 ริเริ่มฝึกฝนอย่างสร้างสรรค์

เป็นขั้นของการฝึกทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลองที่แต่ละกลุ่มได้รับ โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ครู ปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรพี่เลี้ยง ร่วมให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และบันทึกพฤติกรรมมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกคน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 11 ฝึกฝน 3 ร่วม

ขั้นที่ 8 พร้อมเพรียงกันเสนอผลการพัฒนา

เป็นขั้นของการจัดนิทรรศการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ด้วยการนำเสนอผลงานการพัฒนาตั้งแต่ระยะที่ 1 ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ผลงาน

การพัฒนาในระยะที่ 2 ได้แก่ รายงานการศึกษาคุณภาพ และผลงานในระยะที่ 3 ได้แก่ ผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง นอกจากนี้ยังเป็นการสะท้อนผลการพัฒนาของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา จากมุมมองของวิทยากรและพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 12 ชื่นชมดอกไม้บาน

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนใช้รูปแบบระหว่างการใช้รูปแบบ และหลังการใช้รูปแบบ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวัดผล

1.1 การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาซึ่งเป็นแบบปรนัย

1.2 การวัดเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบวัดเจตคติ (Attitude) ต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.3 การวัดทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินตนเองของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และตรวจสอบผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง

2. การประเมินผล

ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับ
วุฒิบัตรต้องผ่านเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 2.1 มีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้
มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการรับการพัฒนา
- 2.2 เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครบทั้ง 3 ระยะและครบ
ทุกกิจกรรม
- 2.3 ส่งแบบบันทึกการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน
(After Action Review: AAR) ครบทุกหน่วยการเรียนรู้
- 2.4 ส่งผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการ
มีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง
- 2.5 มีผลการประเมินตนเองของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา
หลังเข้ารับการพัฒนาทุกหน่วยการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสถานภาพ
และความคิดเห็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ถ้าเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก ให้ 4 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของคุณน้อยกว่า ให้ 2 คะแนน
 ถ้าเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเป็นประโยชน์					
1	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรฯ ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชน					
2	การนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้จะทำให้เกิดการพัฒนา บุคลากรฯ ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชนอย่างมีคุณภาพ					
3	การนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้จะเกิดประโยชน์ต่อ คุณภาพการจัดการศึกษา					
	ด้านความเป็นไปได้					
4	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ สามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง					
5	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการ ยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ในชุมชน					
6	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ทำความเข้าใจง่ายและไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน					
7	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ สามารถนำไปพัฒนาบุคลากรได้ ทั้งด้านขอบข่ายการพัฒนาและวิธีการพัฒนา					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเหมาะสม					
8	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องในการพัฒนาบุคลากร กับตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ					
9	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือ เพราะมีทั้งข้อบ่งชี้การพัฒนาและวิธีการพัฒนา					
10	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา					
	ด้านความถูกต้อง ครบคลุม					
11	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ที่มีความถูกต้องครบคลุมเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร					
12	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชนได้ถูกต้องครบถ้วน					

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสอบถามความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้
และรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นางสาวนิภาพร ดีมาก
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร. 081-4718226

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสอบถามความต้องการที่จะรับการพัฒนาคำถามรู้
และรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความต้องการที่จะรับการพัฒนาคำถามรู้และรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณารายการหรือข้อคำถามในแบบสอบถาม ว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และเหมาะสมด้านการใช้ภาษาหรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรายการหรือข้อคำถามที่บกพร่องจากนั้นเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องคะแนนตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องและไม่เหมาะสม

ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป จึงใคร่ขอรบกวนเวลาของท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความต้องการที่จะรับการพัฒนาคำถามรู้และรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวนิภาพร ตีมาก

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**เอกสารประกอบการพิจารณาประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้
และรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

นิตยาคัพพ์

1. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ของกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชน ซึ่งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยผ่าน 2 องค์กรหลักภายในชุมชน ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีบทบาทหน้าที่ 4 ลักษณะ คือ 1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การกำกับดูแล และตรวจสอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์ความรู้ที่กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชน ได้นำไปใช้ในการจัดการศึกษาโดยประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ 1) ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) หลักการของการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) จุดมุ่งหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การจัดการศึกษา ตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 5 เรื่อง คือ 1) ทฤษฎี แนวคิด และหลักการมีส่วนร่วม 2) ความหมายของการมีส่วนร่วม 3) กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคการมีส่วนร่วม และ 5) ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

2. ความต้องการรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความปรารถนา ของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่ตนเองต้องการรับการพัฒนา ประกอบด้วย 7 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม (Classroom Training) 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 3) การศึกษาดูงาน (Site Visit) 4) การประชุม (Meeting) 5) การทำกิจกรรม (Activity) 6) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) และ 7) การระดมสมอง (Brain Storming)

ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
1. ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชน ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
1.1 การจัดการศึกษา			
1.2 การส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา			
1.3 การกำกับดูแล และตรวจสอบ การจัดการศึกษา			
1.4 การประเมินผลการจัดการศึกษา			
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน			
2.1 ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
2.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
2.3 จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน			
2.4 การจัดการศึกษา ตามแนวทาง ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545			

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
3.1 ทฤษฎี แนวคิด และหลักการมีส่วนร่วม			
3.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม			
3.3 กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม			
3.4 ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคการมีส่วนร่วม			
3.5 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม			

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ข้อคำถามเกี่ยวกับและรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร

รายการหรือข้อคำถาม	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
1. การฝึกอบรม (Classroom Training)			
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)			
3. การศึกษาดูงาน (Site Visit)			
4. การประชุม (Meeting)			
5. การทำกิจกรรม (Activity)			
6. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)			
7. การระดมสมอง (Brain Storming)			

ข้าพเจ้า.....

ได้ตรวจเครื่องมือวิจัยของ นางสาวนิภาพร ดีมาก แล้ว มีความเห็นดังนี้

- ผ่าน ผ่านโดยให้มีการแก้ไข ไม่ผ่าน

ความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

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

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

.....

(.....)

วันที่...../...../.....

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง
ในการพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นางสาวนิภาพร ดีมาก
นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร. 081-4718226

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง
ในการพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณารายการหรือข้อคำถามในแบบสอบถาม ว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมด้านการใช้ภาษาหรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรายการหรือข้อคำถามที่บกพร่อง จากนั้นเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องคะแนนตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องและไม่เหมาะสม

ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป จึงใคร่ขอรบกวนเวลาของท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวนิภาพร ดีมาก

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
<p>1. ท่านมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไปนี้อย่างไร</p> <p>องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาบุคลากร</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร</p> <p>องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร</p> <p>องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร</p> <p>องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</p> <p>ท่านคิดว่าเป็นความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่ท่านคิดว่าควรมีองค์ประกอบใดเพิ่มเติม</p>				<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ตามทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีหลักการพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้าง</p>				<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้าง			
4. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีขอบข่าย การพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดบ้าง			
5. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรใช้วิธีการใดบ้าง			
6. ท่านคิดว่าการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร ควรใช้วิธีการใดและใครควร เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินผลบ้าง			

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม
ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นางสาวนิภาพร ดีมาก
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร. 081-4718226

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม
ของรูปแบบการพัฒนาคูคลากร สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูคลากร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณารายการหรือข้อคำถามในแบบสอบถาม ว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมด้านการใช้ภาษาหรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรายการหรือข้อคำถามที่บกพร่อง จากนั้นเขียนผลการพิจารณาของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องคะแนนตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องและไม่เหมาะสม

ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ความเห็นของท่าน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป จึงใคร่ขอรบกวนเวลาของท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูคลากรในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวนิภาพร ดีมาก

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
4.2 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
4.3 เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน			
5. ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่ 3 ขอบข่าย การพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสม หรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อย่างไร			
5.1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่			
5.1.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชน ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
5.1.2 ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
5.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน			
5.2 เจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
5.3 ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่			

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
5.3.1 ร่วมคิด (Thinking Participation)			
5.3.2 ร่วมวางแผน (Planning Participation)			
5.3.3 ร่วมปฏิบัติ (Implementing Participation)			
6. ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความ เหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมอย่างไร แนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้ผู้มีส่วนร่วม จัดการศึกษาอยู่สถานการณ์ที่เป็นปัญหา เดียวกันแล้วให้ร่วมมือการแก้ปัญหา โดยจัดทำโครงการพัฒนาผู้มีส่วนร่วม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอน ในการพัฒนาแบบต่อเนื่อง แบ่งเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 6.1 ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้ ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง ดังนี้ ขั้นที่ 1 เพิ่มพูนความรู้อย่างครบครัน ขั้นที่ 2 ร่วมมือกันสรุปเนื้อหา ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ศึกษาอย่างแยกย่อย ขั้นที่ 4 สืบค้นตัวแบบอันหลากหลาย			

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นางสาวนิภาพร ดีมาก
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร. 081-4718226

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณารายการหรือข้อคำถามในแบบสอบถาม ว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และเหมาะสมด้านการใช้ภาษาหรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรายการหรือข้อคำถามที่บกพร่อง จากนั้นเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องคะแนนตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องและไม่เหมาะสม

ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป จึงใคร่ขอรบกวนเวลาของท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวนิภาพร ดีมาก

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้ที่มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครบคลุม ดังนี้

1.1 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) หมายถึง รูปแบบนี้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง

1.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) หมายถึง รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้จริง

1.3 ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) หมายถึง รูปแบบนี้มีความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 ด้านความถูกต้องครบคลุม (Accuracy Standards) หมายถึง รูปแบบนี้ให้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องครบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
ด้านความเป็นประโยชน์			
1. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรฯ ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชน			
2. การนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรฯ ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชนอย่างมีคุณภาพ			
3. การนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ไปใช้จะเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการจัดการศึกษา			
ด้านความเป็นไปได้			
4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ สามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง			
5. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชน			
6. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ทำความเข้าใจง่ายและไม่ยุ่งยากซับซ้อน			
7. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ สามารถนำไปพัฒนาบุคลากรได้ทั้งด้านขอบข่ายการพัฒนาและวิธีการพัฒนา			

รายการ	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	การพิจารณา			
	+ 1	0	- 1	
ด้านความเหมาะสม			
8. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ มีความสอดคล้องในการพัฒนาบุคลากรฯ กับตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ			
9. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ มีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือเพราะมีทั้งขอบข่าย การพัฒนาและวิธีการพัฒนา			
10. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ เป็นการ พัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่ส่งผล ต่อการจัดการศึกษา			
ด้านความถูกต้อง ครบคลุม			
11. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ มีองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ที่มีความถูกต้อง ครบคลุมเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร			
12. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรฯ แก่ผู้บริหารและบุคลากร ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชนได้ถูกต้อง ครบถ้วน			

