

แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ปริญญา รุ่งผึ้ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ: แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ชื่อผู้วิจัย: นายปริญญา รังผึ้ง รหัสนักศึกษา 664140109

ปริญญา: ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน ปีการศึกษา: 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (3) หาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 159 คน ค่า (IOC) ดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแจกแจงความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test : One Way ANOVA) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัญหาของการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน (2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีการปรับปรุง สะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนา, การประเมินตำแหน่ง, วิทยฐานะข้าราชการครู

Independent study name: Guideline Development for the Performance of the Evaluation of Positions and Academic Status of Teachers and Educational Personnel of Educational Institutions, the Educational Efficiency Promotion Network, Special Education Center, Educational Service Area 7

Researcher name: Mr. Parinya Rangphueng; **student ID:** 664140109

Degree: Master of Education Administration (Educational Administration)

Advisor: Dr. Prajob Kwanmun Assistant Professor; **Academic Year:** 2025

Abstract

The objectives of this study were to (1) examine the conditions and problems in the development of performance practices related to the evaluation of positions and academic standing of teachers and educational personnel; (2) compare the conditions of such performance development classified by educational levels and work experience; and (3) identify guidelines for improving the performance of the evaluation of positions and academic status of teachers and educational personnel in educational institutions, the Educational Efficiency Promotion Network, Special Education Center, Educational Service Area 7. The sample group consisted of 159 teachers. The Index of Item - Objective Congruence (IOC) was 1.00, and the reliability coefficient was 0.979. The research instruments included questionnaires and interview forms. The data were analyzed using a statistical software package. The statistics employed in the study were mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), frequency (f), percentage, t-test independent, F-test one-way ANOVA, and content analysis.

The results revealed that (1) the overall condition of performance development in the evaluation of positions and academic standing of teachers and educational personnel in schools under the Educational Efficiency Promotion Network, Special Education Center, Education Service Area 7 was at the very high level. The most prominent problems in each aspect involved unclear development formats, techniques, and expertise in constructing measurement and evaluation tools for learners. (2) The comparison of performance development conditions classified by educational levels and work experience showed statistically significant differences at 0.05 level. (3) The guidelines for improving performance practices indicated that school administrators should continuously support and promote curriculum development to ensure alignment with the school context. They should also revise and reflect on issues that emerged after curriculum implementation, to provide a framework approved by the school committee for developing school curricula that met the needs of learners and the community.

Keywords: Guideline Development, Position Evaluation, Teacher's Professional Ranks

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน ประธานกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาหาความรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์อย่างกว้างขวาง จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ปรากฏนามในบทวิจยนี้ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงการสนับสนุนอันมีค่าในระหว่างการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ จากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ตลอดจนคณาจารย์ที่เคารพ จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ที่ได้ให้คำแนะนำ และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา

ขอขอบคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชัย ช้วน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าในการปรับปรุง และแก้ไขจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลสำเร็จจากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดา มารดา คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและอนุเคราะห์ตลอดระยะเวลาการศึกษาค้นคว้า

ปริญญารังผึ้ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
หลักการแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.....	17
กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA)	28
กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดวงจรการบริหารคุณภาพ (PDSA)	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	35
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ.....	43
บริบทของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ	
เขตการศึกษา 7.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	98
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 7.....	99
ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7.....	103
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	107
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7...	108
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7...	135
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7...	140
ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7...	143
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	149
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	149

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีดำเนินการวิจัย.....	149
สรุปผลการวิจัย.....	150
อภิปรายผลการวิจัย.....	159
ข้อเสนอแนะ.....	186
บรรณานุกรม.....	188
ภาคผนวก.....	203
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	204
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	207
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	212
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	226
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	236
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	238
ประวัติผู้วิจัย.....	248

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนข้าราชการครูของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7	69
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแนวทางพัฒนา การปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7	100
3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	107
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	108
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวม ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้.....	109
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.1 การสร้างและพัฒนา และหรือพัฒนาหลักสูตร.....	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	112
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....	114
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.4 การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้.....	115
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.5 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้.....	117
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนากิจการการเรียนรู้.....	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.7 การจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน.....	120
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.8 การอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน.....	121
14	แสดง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวม ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้.....	123
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา.....	124
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน.....	125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.3 การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา..... 127
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.4 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถาน ประกอบการ..... 122
19	แสดง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวม ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ..... 130
20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.1 พัฒนา ตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง..... 131
21	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.2 มีส่วน ร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนากิจการการเรียนรู้..... 132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.3 นำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้.....	133
23	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้.....	135
24	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้.....	137
25	แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ.....	138
26	แสดงค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27	แสดงค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน..... 141
28	แสดงค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ระหว่างประเภทการดำเนินงานต่างๆ ของด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นรายคู่..... 142
29	แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดการเรียนรู้..... 143
30	แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้..... 145
31	แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ..... 147

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงแนวคิดเชิงระบบขององค์กร.....	23
2	แสดงวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA	34
3	แสดงการประยุกต์วงจรการบริหารคุณภาพ PDSA	34
4	แสดงกรอบแนวคิดในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู.....	56
5	แสดงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	57
6	แสดงความเชื่อมโยงการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	58
7	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	98

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรม การเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่ กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา และการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษา ทวิภาคี สหกิจศึกษา รวมถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยค้นหาเด็กและผู้เรียนที่ด้อยโอกาส และจัดสรรเงินอุดหนุนผ่านกลไกของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ตลอดจนรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงรัฐพึงให้ความช่วยเหลือ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอื้อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อน สมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง การปรับปรุงระบบวัดและประเมินผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามสภาพจริง ตลอดจนมีการประเมินการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ที่เชื่อมโยง สู่การทำงานในอนาคต การเชื่อมโยงระบบและกลไกการทำงานวิจัย ของเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นนำระดับโลกทำงานพัฒนาและต่อยอดงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาทำงานร่วมกับนักวิจัยและผู้ประกอบการ

สตาร์ทอัพในรูปแบบบริษัท โฮลดิ้งเพื่อการพัฒนาธุรกิจฐานนวัตกรรม รวมถึงผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาทำงานวิจัยร่วมกับ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคการผลิตและบริการให้สามารถปรับสู่เศรษฐกิจฐานความรู้และนวัตกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือน เพื่อการเตรียมพร้อมสำหรับโลกอนาคต การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพ เข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ สามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน รวมถึงการเสริมสร้างผู้ประกอบการที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการในพื้นที่ โดยมีการปรับกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุน การดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุน จากภาครัฐ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565, หน้า 121 - 128)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จคือ คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียนดูที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู แผนการจัดการเรียนรู้และ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ สามารถปฏิบัติและเรียนรู้ ปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้นปรับเปลี่ยน สร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษา ต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนานตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนา

เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

2) ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 3) การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น 5) เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมินวิทยฐานะการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกันลดความซ้ำซ้อน และงบประมาณในการประเมิน

6) ทำให้ มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 1 - 7)

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 หน่วยงานการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีภารกิจในการสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสผ่านการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสทั้งระบบได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพมีทักษะชีวิต ที่สามารถพึ่งตนเองได้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานในการพัฒนาผู้พิการ โดยจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคณพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) ส่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบ

สนับสนุนการจัดการเรียนรวมและประสานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด และ ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งให้บริการในหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบประจำและไป-กลับที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้บริการแบบไป - กลับที่หน่วยบริการ ประจำอำเภอให้บริการที่บ้าน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กในโรงพยาบาล ศูนย์การเรียนเฉพาะ ความพิการ และจัดการศึกษาในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก การส่งเสริม สนับสนุน วิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 1) ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) 2) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ตามกรอบ ระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากร ทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษา 3) พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้าน วิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล 4) พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต 5) เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและ การออม ทั้งนี้พบอุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงนโยบายการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงตามผู้บริหาร สถานศึกษาทำให้เกิดการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน นอกจากนี้จากการสำรวจความต้องการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้แก่ครูในประเด็นที่ครูต้องการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะให้แก่ครู เพื่อให้มีความเข้าใจ ตรงกันและมีปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงเพื่อลดเอกสารใน การประเมินซึ่งปัญหาการประเมินที่เน้นเอกสารมากกว่าผลงานที่แท้จริง ทำให้ผู้ประเมินมุ่งแต่ทำ เอกสารประกอบการประเมินมากกว่าการเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในกรณีนี้ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 มีข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้แก่ วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 15 ราย ผ่านการประเมินและ ออกคำสั่งแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว จำนวน 10 ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 5 ราย วิทยฐานะครู

ชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 ผ่านการประเมินและออกคำสั่งแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว จำนวน 5 ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 5 ราย และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 1 ยังไม่แจ้งผลการประเมิน จำนวน 1 ราย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, หน้า 5-6)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่า การปรับเปลี่ยนเกณฑ์เกิดขึ้น ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์ การประเมินวิทยฐานะเดิม สู่หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ทางเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 พบปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนที่เกี่ยวกับรูปแบบและแนว ประเมินตามตัวชี้วัด ส่งผลให้การประเมินล่าช้า ซึ่งจากสภาพการปฏิบัติงานครูการศึกษาพิเศษ เกี่ยวกับกระบวนการ รูปแบบการประเมินตัวชี้วัดสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ ครูสอดคล้องและชัดเจนและลดความซับซ้อนของการประเมิน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการ ปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 เพื่อเป็นข้อมูลการศึกษาและแนวทางในการพัฒนารูปแบบ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพ เหมาะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน
2. สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย จำแนกตามขั้นตอน ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักเกณฑ์ และการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ประกอบด้วย การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ว 9/2564 ตำแหน่ง ครู ประกอบด้วย 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 96-100) ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 1.1 สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร
 - 1.2 ออกแบบและการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
 - 1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้

- 1.6 ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
- 1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- 1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน
2. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
 - 2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา
 - 2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
 - 2.3 ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา
 - 2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ
3. ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
 - 3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 - 3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้

ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำกระบวนการบริหารวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ Plan วางแผน – Do ปฏิบัติ – Study การศึกษา – Act ปรับปรุง มาเป็นกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (Walter A. Schewhart, 1939, p. 41)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 266 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1971, pp. 608-609) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน ดำเนินการแบ่งสัดส่วนตามสถานศึกษาและทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1. สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

2. ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ตัวแปรตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ระดับการศึกษา

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 5 - 10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม

สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักเกณฑ์และการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ประกอบด้วย การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ว 9/2564 ตำแหน่ง ครู ประกอบด้วย 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 96-100) ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร

- 1.2 ออกแบบและการจัดการเรียนรู้
- 1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
- 1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.6 ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
- 1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- 1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน
2. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
 - 2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา
 - 2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.3 ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา
 - 2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ

สถานประกอบการ

3. ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
 - 3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 - 3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการ

เรียนรู้

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำกระบวนการบริหารวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ Plan วางแผน – Do ปฏิบัติ – Study การศึกษา – Act ปรับปรุง มาเป็นกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (Walter A. Schewhart, 1939, p. 41)

ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำนวน 17 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 8 คน

3. นักวิชาการศึกษาหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน

4. ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

หาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ลักษณะสถานการณ์จริง ที่เกิดขึ้นและมีอยู่ถึงและในปัจจุบัน ในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูการศึกษาพิเศษ

2. ปัญหาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อจำกัด ข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถดำเนินงานได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

3. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความแตกต่างหรือและความคล้ายคลึงกันของสภาพการปฏิบัติงานในกระบวนการประเมินของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

4. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อคิดหรือข้อเสนอแนะทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือดำเนินงานด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน

5. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเป็นสัญญาที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

6. วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงาน และวิชาชีพ ประกอบด้วยวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และ เชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ

7. การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินตามเกณฑ์หรือพิจารณาผลลัพธ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามข้อตกลงในการพัฒนางานข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

8. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ไม่รวมถึงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

9. รอบการประเมิน หมายถึง การกำหนดช่วงเวลาในและวงรอบการประเมินผลการพัฒนางานตาม ข้อตกลงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดการประเมินตามปีงบประมาณ

10. ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงกระบวนการและแนวทางในการวางแผน ควบคุมและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การออกแบบหลักสูตร การเตรียมการสอน การจัดหาทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนและออกแบบ รายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับมติดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ โดยมีการนิเทศ ติดตามและประเมินความสอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ รวมทั้งกระบวนการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน

10.2 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนกระบวนการจัดการเรียน การสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยเลือกใช้วิธีสอนหรือเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลและสะท้อนผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา

10.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผนกำหนดแนวทางในการ พัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ ผลการเรียนรู้ หรือมาตรฐานตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลและ สะท้อนผลให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ

10.4 สร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการคิดค้น ออกแบบ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการส่งเสริม การเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงสื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีการศึกษาที่มีความทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและ ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวก รวดเร็วและหลากหลาย

10.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินระดับ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมของผู้เรียนหลังจากการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือและ วิธีการต่างๆ เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการทำงานเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทา การเรียน ว่าผู้เรียนมีพัฒนาการหรือบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งการวัด และประเมินผลจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนแก้ไขและให้คำแนะนำเพิ่มเติมแก่ผู้เรียนได้ อย่างเหมาะสม

10.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน แล้วจึงสังเคราะห์ข้อมูล ที่เป็นแนวทางทางและวิธีการที่มีความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ โดยจัดให้มีบรรยากาศที่เหมาะสม สบาย ปลอดภัย และกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ สามารถแสดงความคิดเห็นและแสดง ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่

10.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมหรือใช้วิธีการต่างๆ ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในตัวผู้เรียน เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ การเคารพผู้อื่นและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะ ที่ทำให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม

11. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาการดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษาและการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศึเครือข่ายและหรือสถานประกอบการ

11.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา หมายถึง กระบวนการรวบรวม จัดเก็บและจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและรายวิชาที่เรียนอยู่ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการวิเคราะห์ ติดตามผลการเรียนรู้และวางแผนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

11.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน หมายถึง กระบวนการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

11.3 ปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมถึงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอและให้ข้อมูลสะท้อนหลังการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

11.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศึเครือข่ายและหรือสถานประกอบการ หมายถึง กระบวนการวางแผน การประสานงาน การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการขอความช่วยเหลือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและองค์กรอื่นๆ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้รูปแบบและวิธีการดำเนินการที่หลากหลาย

12. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

12.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างมีกระบวนการตามแผนที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการพัฒนาในระยะยาวและยั่งยืน

12.2 มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านการศึกษา ระดมความคิดและหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

12.3 นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประยุกต์ใช้ประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับในระดับบุคคลและระดับวิชาชีพ เพื่อปรับปรุง และสร้างสรรค์กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ซึ่งอาจรวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ วิธีการสอนที่สร้างสรรค์หรือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

13. กระบวนการบริหารการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกระบวนการ PDSA

13.1 การวางแผน (Plan) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรกำหนดเป้าหมายในการบริหารการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง วิธีการหรือขั้นตอนที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

13.2 การลงมือปฏิบัติ (Do) หมายถึง การดำเนินการหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยเป็นขั้นตอนที่นำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง

13.3 การเรียนรู้ (Study) หมายถึง รวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน กระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์หรือความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อตรวจสอบว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่และเพื่อระบุว่ามีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องใดๆ ที่ต้อง ปรับปรุงหรือแก้ไข

13.4 การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Act) หมายถึง การแก้ไขกระบวนการทำงานตามผลการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

14. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

14.1 ปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาขั้นต้นที่มหาวิทยาลัยประกาศให้เกณฑ์ตามข้อกำหนดที่มหาวิทยาลัยตราไว้

14.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นกลาง (ปริญญาโท) และชั้นสูงสุด (ปริญญาเอก) ที่มหาวิทยาลัยประกาศให้เกณฑ์ตามข้อกำหนดที่มหาวิทยาลัยตราไว้

15. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี , 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทราบถึงสภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

2. ได้ข้อมูลในการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3. ได้แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ให้เป็นแนวทางของสถานศึกษาและศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ

4. ข้าราชการครูสามารถนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

5. เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA)
 - 2.1 แนวคิดและหลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)
 - 2.2 วงจรคุณภาพคล้องกับการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดวงจรการบริหารคุณภาพ (PDSA)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
4. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.1 ความหมายของความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
 - 4.2 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 กรอบแนวคิดการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู
 - 4.4 การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู

5. บริบทของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7

5.1 การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของ
นักการศึกษาและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, หน้า 17 - 18) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา
ความจำเป็นต้องรับผิดชอบพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย
ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด
ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาทั้งสิ้น

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา คือ
กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผนวิธีการและขั้นตอน
ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและ
เยาวชนให้มีความสามารถ มีมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัย
ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วย
ความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนดทักษะ มีคุณธรรม และนำไปปฏิบัติใน
การดำรงชีวิตประจำวันได้อย่าง

สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561, หน้า 20-21) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารที่มุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ ค้นหาความสามารถของตนเองตามความถนัด และความสนใจเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ และการบริหารสถานศึกษายังหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่บุคลากรขององค์การหลายฝ่าย ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งหวังให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม

ยุพา พรหมแย้ม (2562, หน้า 33) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาเป็นการ ดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษา บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

นภารัตน์ โพธิ์สัตย์ (2563, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาหรือ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น กระบวนการจัดการและการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัด กิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการ รวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ัญญฎาภรณ์ นาจำปา (2564, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา คือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ โดยใช้ศาสตร์และศิลปะ ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย การบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนา ตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ การพัฒนาทั้งโรงเรียนเป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันอย่างเป็นระบบ โดยมีการ ดำเนินการอย่างครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของโรงเรียน อาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย เป็นการบูรณาการเข้าสู่ระบบงานเป็นการนำเรื่องที่ต้องการนำเข้าสู่ระบบโรงเรียนให้เป็น ส่วนหนึ่งของแผน วางแผนพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน กำหนดปัจจัยพื้นฐาน ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

อดุลย์ อุบลลี (2566, หน้า 21-22) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา กระบวนการบริหารโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สั่งการซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันบริหารจัดการ และให้บริการทางการศึกษา โดยมีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ฝ่าย คือ

ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

อรรถพรพรณ ขัตตทาน (2567, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดการที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์และทฤษฎีที่น่าเชื่อถือ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และอาศัยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ผ่านกระบวนการวางแผนและการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการ โดยใช้ศาสตร์ และศิลปะในการทำงานร่วมกัน สามารถใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการทั้ง 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้รับบริการทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา ถ้าระบบการบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ แต่อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีการพัฒนาทักษะความรู้และสั่งสม ทักษะประสบการณ์กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงานนำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายใน และนอกสถานศึกษา มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรง และเชื่อถือได้

รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จต่อการจัดการศึกษา

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญ เพราะสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศในการพัฒนาคนและประเทศชาติ โดยการใช้ทรัพยากรและเวลาที่น้อยที่สุดแต่งานต้องบรรลุเป้าหมายให้คุณภาพสูงสุด โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการ การวางแผน จัดการองค์กร องค์กร ควบคุม ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานไปสู่การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ญาดาวิ บุญดา (2565, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไม่ว่าจะใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหารโดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการบริหารที่มีและร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้

ชามา เทียนโสภา (2566, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการรับรองคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้นำสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยหลักการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สร้างความยั่งยืนทางการเงิน การสร้าง ชื่อเสียง ความสำเร็จของนักเรียนและความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาเอกชนจึงจะสามารถ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก ใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงานไปสู่การบริหารงานด้านต่าง ๆ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการโดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ทัศนีย์ รัตนสุวรรณ (2560, หน้า 5) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้แนวความคิดในเชิงระบบหรือทฤษฎีระบบเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสนทนากลุ่ม พบว่าปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นโยบายของรัฐบาล ผู้เรียน ผู้บริหารและครูและงบประมาณ

2. กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation Process) จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสนทนากลุ่ม พบว่าประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

3. ผลผลิต (Outputs) จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสนทนากลุ่ม พบว่าประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียน

- รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าเป็นการบริหารงานที่ใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปลงสภาพ และผลผลิต

- การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นชอบกับรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยืนยันรูปแบบ ๓ ว่ามีความเหมาะสม (Propriety) มีความเป็นไปได้ (Feasibility) มีความสอดคล้อง (Congruity) และมีความเป็นประโยชน์ (Utility)

อาทิตยา ศักดิ์จันทร์ (2560, หน้า 24) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้แนวความคิดในเชิงระบบหรือทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic Systems Theory) ขององคการซึ่งมี 5 ส่วนคือ ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

1. ปัจจัยป้อน (Inputs) คือ ทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เงิน หรือข้อมูลที่ใช้ในการผลิต หรือการบริการ

2. กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยีและหน้าที่ในทางการบริหารตัวป้อนนำไปสู่กระบวนการแปรรูปในโรงเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน

กับครู เป็นส่วนหนึ่งของการแปรรูปหรือกระบวนการเรียนรู้ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่มี การศึกษา ซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้แกสังคมต่อไป

3. ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลผลิตภัณฑ์ และการบริการขององค์การทางการศึกษา ผลิต และแจกจ่ายความรู้

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการ ขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกตัวป้อนระหว่างวงจรต่อไปขอสารสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรรูป และผลผลิตในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบองค์การ ได้แก่ แรงผลักดัน (Forces) ทั้งด้านสังคมการเมือง และเศรษฐกิจที่มาปะทะกับองค์การ

ภูมิพัฒน์ รักพรหมกุล (2564, หน้า 25 - 26) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้แนวความคิด ในเชิงระบบหรือทฤษฎีระบบเป็นแนวความคิดที่ใช้อธิบายเรื่องต่างๆ ได้หลากหลาย การศึกษาการ บริหารก็มีการนำทฤษฎีระบบมาอธิบายองค์การและการทำงานขององค์การด้วยเช่นกัน แนวความคิด ที่สำคัญของทฤษฎีระบบประกอบด้วย

- องค์การประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ที่ทำงานร่วมกันโดยระบบย่อยเหล่านี้จะมี ลักษณะสำคัญสองประการคือ 1) มีความอิสระของตัวเอง หรือสามารถสร้างระบบการทำงาน ของตนเองได้ (Independent Unit) 2) ทำงานร่วมกับระบบอื่นในลักษณะที่เป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ (A Part of the Whole) การทำงานของระบบย่อยจะต้องประสานสอดคล้องกันจึงจะเกิดผลงานของ องค์การได้

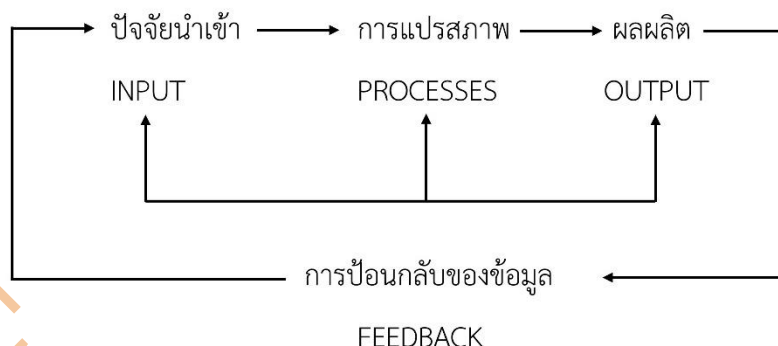
- ระบบจะรับปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสภาพแวดล้อม องค์การจะต้อง แสวงหา ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การ

- ระบบจะทำหน้าที่ในการแปรสภาพ (Conversion Process) ปัจจัยนำเข้า เป็นปัจจัยนำออกขององค์การ (Outputs) ซึ่งปัจจัยนำออกที่องค์การสร้างขึ้นจะได้แก่ ผลผลิตของ องค์การ อาจเป็นสินค้าหรือบริการต่าง ๆ

- องค์การจะสร้างผลผลิต (Outputs) ขององค์การ และส่งมอบผลผลิตเหล่านี้ เข้าสภาพแวดล้อม

- องค์การจะรับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การปรับตัวของ องค์การ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ลักษณะของความคิดระบบสามารถแสดง ได้ ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 แสดงแนวคิดเชิงระบบขององค์กร

ที่มา : (วันชัย มีชาติ, 2559, หน้า 68)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบเป็นแนวความคิดที่ใช้อธิบายเรื่องต่างๆ ได้หลากหลาย การศึกษาการบริหารก็มีการนำทฤษฎีระบบมาอธิบายองค์การและการทำงาน โดยทฤษฎีระบบประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ป้อนเข้า การแปรสภาพ ผลผลิต และการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ให้เป็นไปตามกระบวนการและแบบแผน

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจในการบริหารที่ต้องดำเนินงาน 4 กลุ่ม ประกอบไปด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 39 วรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่อง ดังต่อไปนี้”

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ
- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
องค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร
หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ
- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ

สิ่งก่อสร้าง

- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกัน คือ

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน

องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 46) กล่าวว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปตามกฎหมายการศึกษาภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารต่อไป

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาการประกันคุณภาพ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ด้านวิชาการสามารถบริหารจัดการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสนองต่อความต้องการความสนใจและศักยภาพของผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น

2. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วยในด้านการบริหารงบประมาณ

3. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลพึงพอใจต่อผลงาน และผลประโยชน์ที่ได้ตอบแทน เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานและพัฒนาองค์กร กระบวนการดังกล่าวเริ่มตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด การเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะงานให้แก่บุคคล การธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานและองค์กร

4. การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและ อำนาจการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นงานการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการวิจัยของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจในการบริหารที่ต้องดำเนินงาน 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป มีจุดมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA)

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (PDCA)

มีนักวิชาการได้อธิบายแนวคิด และหลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)

สุทธิ สุวรรณपाल (2562, หน้า 22) กล่าวถึงหลักการวงจรคุณภาพที่พอสรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Plan)
2. การดำเนินการตามแผน (Do)
3. การตรวจสอบ (Check)
4. การปรับปรุงแก้ไข (Act)

โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลลัพธ์ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีกเมื่อวงจรคุณภาพ หมุนเข้าไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงาน และระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าว หากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากร และผู้เรียนให้มีคุณภาพ

รัชนก เสียงบุญ (2564, หน้า 90) กล่าวถึงเทคนิคการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินการตามแผน มีการตรวจสอบ ประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า และในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้นำแนวคิดการบริหารอย่างมีคุณภาพมาประสมประสาน และเลือกสรรกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับนโยบาย และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ และเหมาะสมกับสถานศึกษา ตลอดจนสภาพและความต้องการของสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำหลักการบริหารงานอย่างมีคุณภาพในการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเพื่อบริหารงานสถานศึกษากับกระบวนการประกันคุณภาพภายในมากำหนดเป็นขอบข่าย และขั้นตอนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ได้แก่ การเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนตามเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามแผน (Do) ได้แก่ การดำเนินงานต่อเนื่องจากการวางแผน โดยมีการอบรม ประชุมชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ และให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และดำเนินการนิเทศ แนะนำ กำกับติดตาม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยจัดให้มีการประเมินผลตาม แผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายกับการดำเนินการตามแผนเพื่อจะทราบว่าต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ได้แก่ การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไข และหากผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมในการวางแผนระยะต่อไป แต่ถ้าผลการประเมิน พบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการวางแผนครั้งต่อไปต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา และจัดทำรายงานไว้เป็นหลักฐาน

พัชรา หงคำมี (2565, หน้า 60) กล่าวถึงเทคนิคการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) คือ กระบวนการในการทำงาน หรือกิจกรรมขั้นตอนที่จะนำไปสู่การดำเนินงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงและการควบคุมการทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติการตรวจสอบ และการปรับปรุง โดยมีวิธีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลา การดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแบบแผนที่กำหนดและเกิดผลการปฏิบัติที่ดี

2. การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การตรวจสอบ หมายถึง การพิจารณาการประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานว่าผลจากการปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดสิ่งที่กำหนดวางแผนไว้หรือไม่

4. การปรับปรุง หมายถึง การนำผลประเมินที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผน การทบทวนแผนการดำเนินงาน ปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนและเสนอแนะปัญหา แนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนากระบวนการที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า เทคนิคการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกระบวนการการบริหารจัดการหรือวงจรของการบริหารจัดการที่จำเป็น เพื่อใช้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การทำงานที่เป็น

ระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Plan) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานการกำหนดเป้าหมาย 2) การปฏิบัติ (Do) หมายถึง การดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานเป้าหมาย 3) การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การพิจารณาการประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน 4) การปรับปรุง (Act) หมายถึง การนำผลประเมินที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผนการทบทวนแผนการดำเนินงานและมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นวงจรต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง

วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงการนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สมจิตร ไชยเชษฐ (2560, หน้า 49) กล่าวถึง การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ได้แก่ การเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนตามเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (Do) ได้แก่ การดำเนินงานต่อเนื่องจากการวางแผน โดยมีการอบรม ประชุมชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ และให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และดำเนินการนิเทศ แนะนำ กำกับ ติดตาม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยจัดให้มีการประเมินผลตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายกับการดำเนินงานตามแผน เพื่อจะทราบว่าต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ได้แก่ การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไข และหากผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมในการวางแผนระยะต่อไป แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการวางแผนครั้งต่อไปต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา และจัดทำรายงานไว้เป็นหลักฐาน

วริยา สายสว่าง (2566, หน้า 45) กล่าวถึง การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา วงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยรายละเอียดการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ได้แก่ การเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนตามเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณผู้รับผิดชอบ และการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามแผน (Do) ได้แก่ การดำเนินงานต่อเนื่องจากการวางแผน โดยมีการอบรม ประชุมชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ และให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากรและดำเนินการนิเทศ แนะนำ กำกับ ติดตาม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยจัดให้มีการประเมินผลตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายกับการดำเนินการตามแผนเพื่อจะทราบว่าต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ได้แก่ การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไข และหากผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมในการวางแผนระยะต่อไป แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการวางแผนครั้งต่อไปต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา และจัดทำรายงานไว้เป็นหลักฐาน

สรุปได้ว่า การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน มีการดำเนินการตามแผน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นวงจรต่อเนื่องที่มุ่งเน้นให้มีการดำเนินการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอยู่เสมอ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA

นักวิชาการได้อธิบายแนวคิด และหลักการของวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA รายละเอียดดังนี้

ชีวฮาร์ท (Walter A. Schewhart, (1939 ,อ้างอิงใน พิษณุภา จันทศรี, 2563)

นักสถิติชาวอเมริกันที่เริ่มใช้หลักการทางสถิติมาประยุกต์ในการควบคุมคุณภาพที่เรียกว่า การควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ (Statistical Quality Control) หรือ SQC โดยที่ Schewhart ได้พัฒนาแผนภูมิการควบคุม (Control Chart) และการสุ่มตัวอย่างทดสอบผลิตภัณฑ์ ตลอดจนสร้างวงจรควบคุมคุณภาพที่เรียกว่า Schewhart Cycle ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การศึกษา (Study) และการดำเนินการ (Action) หรือ PDSA

เดมมิ่ง (Deming, (1994, อ้างอิงใน สมศักดิ์ เพ็ชรปานกัน, 2561) ในปีค.ศ.1951 Deming ได้นำแนวคิดของ Walter Shewhart นักสถิติชาวอเมริกาที่ได้เขียนเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพในการบริหารงานองค์กรไว้ ในปีค.ศ.1939 เรียกว่า “วงจรชีวฮาร์ท (Shewhart Cycle)” หรือ “วงจร PDSA” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. P (Plan) หมายถึง การวางแผนเพื่อปรับปรุงคุณภาพ
2. D (Do) หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผน
3. S (Study) หมายถึง การศึกษาผลการประเมินย้อนกลับเพื่อยืนยันแผนหรือเพื่อ

ปรับแผน

4. A (Act) หมายถึง การทำเป็นแผนถาวรหรือศึกษาเพื่อปรับปรุงแผน

ซาฟาร์แพค (Saferpak, 2002, อ้างอิงใน สิทธิคุณ สิทธิวงศ์, 2560) กล่าวถึง วงจรเดมมิ่ง (The Deming cycle หรือ The Deming wheel) หรือวงจรชีวฮาร์ท (The Shewhart cycle) แนวคิดนี้สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตาม 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan, P) การปฏิบัติ (Do, D) การตรวจสอบ (Check, C) และการดำเนินการ (Action, A) จึงเรียกได้ว่าเป็นวงจร PDCA (PDCA Cycle) ในปี ค.ศ. 1950 (พ.ศ. 2493) แนวคิดนี้ได้แพร่หลายไปสู่ประเทศญี่ปุ่นโดยเดมมิ่ง และในปี ค.ศ. 1990 (พ.ศ. 2433) เดมมิ่งได้ปรับปรุงแนวคิดนี้ใหม่ โดยเปลี่ยนขั้นตอนการตรวจสอบ เป็นขั้นตอนการศึกษา (Study, S) โดยเดมมิ่งให้เหตุผลว่าการตรวจสอบเป็นการนำข้อมูลในอดีตมาใช้ในการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นแล้ว ส่วนการศึกษาเป็นการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นหรือผลในอนาคต ดังนั้นการตรวจสอบจึงเหมาะสำหรับกระบวนการในการควบคุมแต่หากเป็นงานพัฒนาซึ่งต้องมองไปในอนาคต เช่น กิจกรรมการออกแบบควรเป็นการศึกษามากกว่าการตรวจสอบ อาจกล่าวได้ว่า วงจรเดมมิ่งสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างหลากหลายบนพื้นฐาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นตอนการวางแผน (P) เป็นขั้นตอนการพัฒนาหรือวางแผนบนข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (D) เป็นการพิจารณาเลือกแผนที่ดีที่สุด ตรงประเด็นที่สุด และเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้

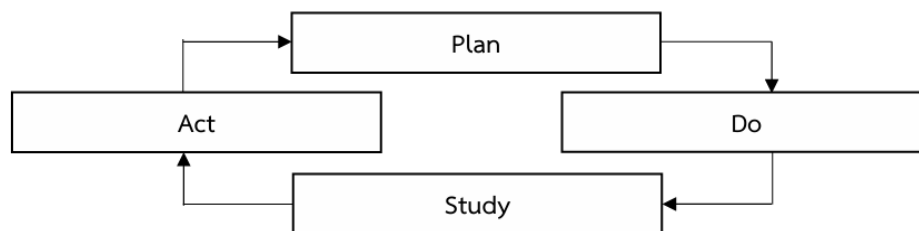
3. ขั้นตอนการศึกษา (S) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อยอมรับแผนหรือปรับปรุงแผน

4. ขั้นตอนการดำเนินการ (A) การดำเนินการนี้มีความแตกต่างกันตามผลของการศึกษาที่ได้ นั่นคือ หากผลการศึกษาพบว่า มีข้อบกพร่องบางประการก็ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หรือการศึกษาพบว่า มีผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ก็ต้องจัดทำให้เป็นมาตรฐานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องในครั้งต่อไป หรือในบางกรณีแผนการเดิมอาจต้องถูกปรับเปลี่ยน เพื่อใช้แผนใหม่ที่เหมาะสมกว่าก็อาจเป็นไปได้จึงอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า เป็นขั้นตอนการตัดสินใจ

นิศมา ฤชคณิตย์ (2561, หน้า 23) กล่าวถึง วงจรเดิมมิ่งสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้อย่างหลากหลายบนพื้นฐาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการวางแผน (P) เป็นขั้นตอนการพัฒนาหรือวางแผนบนข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่ 2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (D) เป็นการพิจารณาเลือกแผนที่ดีที่สุด ตรงประเด็นที่สุด และเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ 3) ขั้นตอนการศึกษา (S) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติเพื่อยอมรับแผนหรือปรับปรุงแผน 4) ขั้นตอนการดำเนินการ (A) การดำเนินการนี้มีความแตกต่างกันตามผลของการศึกษาที่ได้ นั่นคือ หากผลการศึกษาพบว่า มีผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ก็ต้องจัดทำให้เป็นมาตรฐานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องในครั้งต่อไป หรือในบางกรณีแผนการเดิมอาจต้องถูกปรับเปลี่ยนเพื่อใช้แผนใหม่ที่เหมาะสมกว่าอาจเป็นไปได้ จึงอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่าเป็นขั้นตอนการตัดสินใจ

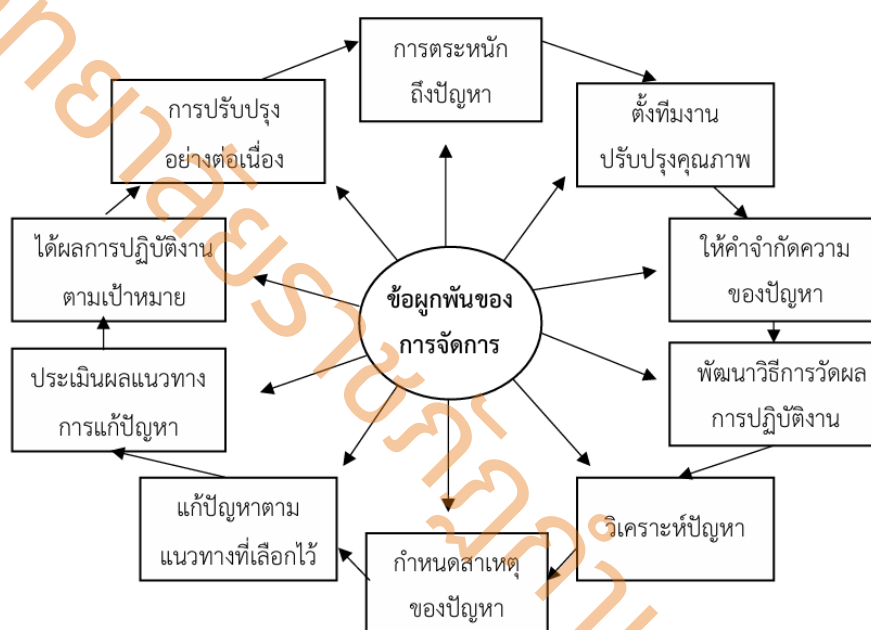
ธาราทิพย์ วงษ์บรรณะ (2561, หน้า 64 – 65) กล่าวถึง วงจรการบริหารคุณภาพ PDSA คือ วงล้อของการปฏิบัติตั้งแต่การออกแบบการนำไปปฏิบัติการเรียนรู้ การทบทวนติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงให้ดีขึ้น ประกอบด้วย P : Plan คือ การวางแผนการปฏิบัติหรือทำงาน D : Do คือ การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ S : Study คือ การตรวจประเมินความก้าวหน้าและการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ และ A : Action คือ การปรับปรุงการทำงาน การปฏิบัติตามผลการเรียนรู้ ทบทวนให้ดีขึ้นและ ทำอย่างต่อเนื่อง

ปรีศนี กิรติวุฒิพงศ์ (2552, อ้างอิงใน ธาราทิพย์ วงษ์บรรณะ, 2561) กล่าวว่า วงจร Plan - Do - Study - Act (PDSA) หรือเรียกว่า Shewhart Cycle หรือ Deming Wheel ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับกิจกรรม การแก้ปัญหา ดังภาพ 2 – 3



ภาพที่ 2 แสดงวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA

ที่มา : (ธาราทิพย์ วงษ์บรรณะ, 2561, หน้า 63)



ภาพที่ 3 แสดงการประยุกต์วงจรการบริหารคุณภาพ PDSA ในการแก้ปัญหา

ที่มา : (ธาราทิพย์ วงษ์บรรณะ, 2661, หน้า 64)

สรุปได้ว่า วงจรการบริหารคุณภาพ PDSA เป็นวงจรการดำเนินงานที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เน้นการนำความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงและกำหนดเป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรต่าง ๆ โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การวางแผน (P: Plan) คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติ (D: Do) คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 3) การศึกษา (S: Study) คือ การศึกษาผลการปฏิบัติเพื่อยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข 4) การดำเนินการ (A: Action) คือ การปรับปรุงการทำงาน หรือพัฒนาตามผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ นักการศึกษา และงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

วณิดานันท์ ไตรปาน (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการวางแผนในการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่จะ มอบหมายให้รับผิดชอบ พร้อมกับส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรรวมทั้งดูแลและเป็ยวินัยในการ ทำงาน และการให้ออกจากงาน เพื่อความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหา และเลือกสรรการดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออกไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับ องค์การยาวนานเท่านั้น

ปทุมพร กาญจนอัคร์ (2561, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การวางแผนงาน การสรรหาบุคคล เข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลมากที่สุด และบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเสียสละเพื่อ ส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศศิวิมล คนเสียม (2563, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการในการบริหารจัดการกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การส่งเสริมประสิทธิภาพ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ และการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

วิชณุกร แดงแก้ว (2563, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

นพพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานการจัดการเกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก เพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง โดยความแตกต่างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเท่านั้น โดยให้ความสำคัญในเรื่องการมาทำงาน การขาด ลา มาสาย การเข้าออกของพนักงาน การจัดสวัสดิการซึ่งไม่ได้ครอบคลุมถึงการวางแผนในระยะยาว พัฒนาพนักงานแบบแยกส่วนโดยไม่บูรณาการ เข้ากับสายงานของธุรกิจเป็นการทำงานเฉพาะด้านหรือหน้าที่ของตนเอง ส่วนแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เน้นทั้งตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขอบข่ายของบทบาทและภารกิจให้มีความครอบคลุมและกว้างขวางมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถสูงขึ้น

แวสือมาน หามะ (2565, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กรเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาขอบเขต ของงานด้านบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการสรรหา บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล งานการจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน

สุชาดา คำพิรุณ (2565, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดี โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ธำรงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ศยามล กองสุทธผล (2565, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคลให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การวางแผนอัตรา กำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย และการออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง

มาคอเซาะ สาแล (2566, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ในสถานศึกษา พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ โดยเริ่มการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาและคัดเลือก

บุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไปมาทำงานตามกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุม การให้พ้นจากงาน โอนย้าย ให้ออก ปลดออก ไล่ออกและ เกษียณอายุ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร ประเมินผล การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความหมายของการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาขอบเขตของงานด้านบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุม การให้พ้นจากงาน โอนย้าย ให้ออก ปลดออก ไล่ออก และเกษียณอายุ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า ความหมายการบริหารงานบุคคล คือกระบวนการและกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การธำรงรักษา ไปจนถึงการให้พ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นบทบาทเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการดูแลและพัฒนาบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายองค์กร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร มีนักวิชาการให้คำนิยามเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

วนิดา เหลนปก (2560, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กันยาพร โคจรตระกูล (2560, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการจัดการคน หรือบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การภายใต้กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อคัดเลือกคนเข้ามาทำงานในองค์การ เพื่อดำเนินการปฏิบัติงานโดยให้บุคคลเป็นกระบวนการขับเคลื่อน หรือเป็นแรงขับเคลื่อนให้งานบรรลุตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้ จนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

นภัสสรณ์ มุลสิน (2561, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล ก่อให้เกิด ความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตและประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคล เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ ที่ดีย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ เกิดความรักศรัทธาต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน องค์กรจึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล จำเป็นและส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนั้นบุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้

ปณณวิชญ์ ศุภกฤษชัยวัชร (2565, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่จะทำให้หน่วยงานดำเนินกิจการได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะถือว่าความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากบุคคลในหน่วยงานเป็นสำคัญ และบุคคลเองที่ทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ตั้งแต่เงิน วัสดุ และการจัดการ

นราดล ยตะโคตร (2565, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล เป็น ขอบข่ายงานที่สำคัญในการบริหารจัดการให้ได้มาของบุคลากรตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ปฏิบัติงาน รวมถึงหลักการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ขวัญ กำลังใจ ผู้ปฏิบัติงานที่จะเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย และรวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ว่าจะเป็น บุคคล เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนการบริหารงานสถานศึกษาไปสู่ การพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ศรีรัฐ ศรีสุวรรณ (2565, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มี ความรู้ มีประสบการณ์และความสามารถเข้ามาร่วมทำงานซึ่งการบริหารบุคคล จะช่วยให้องค์กรได้ บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้าร่วมปฏิบัติงานส่งผลให้ องค์กรประสบความสำเร็จตามบรรลุมิติประสงค์ขององค์กร

วรญาณัก ยืนนาน (2566, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล เป็นงานบุคคลก่อให้เกิดความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ช่วยพัฒนาองค์กรให้ เจริญเติบโต และประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วม ทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆเพื่อแสวงหาวิธีการ ให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดียอมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

มากอเชาะ สาแล (2566, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล คือ เพราะว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถือเป็นหัวใจของการบริหารงาน คนจะต้องดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกันทุกขั้นตอนที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุสำเร็จที่วางไว้ ชัดเจน โดยต้องอาศัย กระบวนการบริหาร “POSDCORB” ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งแต่ละกระบวนการต้องอาศัย กระบวนการจัดบุคลากร เพราะบุคลากรถือว่าเป็นผู้ดำเนินการ ในกิจกรรมทุกขั้นตอน ถ้าขาดบุคลากรก็จะทำให้กระบวนการบริหารไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และจะต้อง เตรียมความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความสำคัญการบริหารงานบุคคล เป็นงานบุคคลคือสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ ของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีคุณสมบัติ หน้าที่ และมี คุณภาพที่เหมาะสมกับเนื้องานที่มีความถนัดเชี่ยวชาญตรงกับสายงานของแต่ละบุคคล

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ภายใต้กฎหมาย มีนักวิชาการให้คำนิยามขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 34) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มี 20 งาน จัดกลุ่มงานตามหน้าที่การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มี ขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร ตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ และ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน

สุชาติ คำพิรุณ (2565, หน้า 62) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดกำลังคนหรือตำแหน่งและจำนวนที่เหมาะสมล่วงหน้ามีการวางแผน อัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสรรอัตรากำลังในปีถัดไป
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหา เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม เริ่มตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอ ความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การป้องกัน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องมีมาตรการ ส่งเสริมที่ชัดเจน ในการให้บุคลากรยึดและรักษาระเบียบวินัย มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับ ระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถ เข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ การออกจากราชการ หมายถึง การจัดหาระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน เป็นการ อำนวยความสะดวกรวมถึงการประพัตินให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

มาคอเซาะ สาล (2565, หน้า 48) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนด ตำแหน่ง และการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นแนวปฏิบัติ และการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราว งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

นราดล ยตะโคตร (2565, หน้า 22) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่จะใช้เป็น กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ

1. การวางแผน อัตรากำลัง
2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
3. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
4. การออกจากราชการ และ
5. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ศรีรัฐ ศรีสุวรรณ (2565, หน้า 48) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง (Man Power Planning)

1. เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร จากนั้นเข้าสู่การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
2. เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเป็นไปตามคุณสมบัติตามตำแหน่งที่วางแผนไว้ หลังจากนั้นจะคัดเลือกบุคลากร (Selection) เข้ามาปฏิบัติงาน และจะมีการพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel)
3. เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของตน โดยจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
4. เพื่อดูความก้าวหน้า ซึ่งจะได้รับผลตอบแทน (Compensation) เป็นเงินเดือน รวมทั้ง ได้รับการดูแลหลังพ้นจากงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเหล่านี้
5. เพื่อให้ ได้บุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรที่ตั้งไว้

ศรีรัฐ ศรีสุวรรณ (2565, หน้า 37) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากระบวนการที่แสวงหาได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรโดยผ่านกระบวนการทั้ง 5 ประการ ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัย และการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

จากที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาภายใต้กฎหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ได้อย่างมีคุณภาพตามระบบของสถานศึกษา

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ซึ่งมี นักวิชาการให้รายละเอียดไว้ดังนี้

ความหมายของความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีนักวิชาการให้ความหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูไว้ ดังนี้

วรวัจน์ สารวิถี (2564, หน้า 56) กล่าวว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพครูของบุคลากร หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่อองค์การรวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

วิโรชนา ทองโชติ (2565, หน้า 22) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพทางวิชาชีพครู คือ บทบาทใด ๆ ที่เปลี่ยนแปลง และเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความรู้สึกถึงคุณค่าอาจออกมาในรูปแบบแบบสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พอใจในการปฏิบัติงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิ่งตอบแทนด้วยความสามารถในงาน และการประสบผลสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์ (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพทางวิชาชีพครู หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่การทำงานเพื่อความก้าวหน้าก้าวหน้าในอาชีพในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งในเรื่องของเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่งอำนาจ ตลอดจนคุณภาพชีวิต

อารวีร์ อติเรก (2566, หน้า 16) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู คือ เส้นทางหรือกระบวนการในการเติบโตของครูในสายวิชาชีพ ทั้งความก้าวหน้าในผลการปฏิบัติงานตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะฯ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ความก้าวหน้าในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นครูที่มีคุณภาพ อันจะสะท้อนมาจากคุณภาพของผู้เรียน

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เป็นการที่ข้าราชการครูได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพครู และเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเรื่องสำคัญในการปฏิบัติในสาย อาชีพครู และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2547, หน้า 28) กล่าวว่า มาตรา 19 ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ (4) ออกกฎ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่ ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้ 1) ครูชำนาญการ 2) ครูชำนาญการพิเศษ 3) ครูเชี่ยวชาญ 4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ มาตรา 42 ให้คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐาน ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งทุกตำแหน่ง

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ ได้แก่ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทาง การศึกษา ตำแหน่ง ครู

สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ว.3/2564 ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ไว้ดังนี้

ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สายงาน การสอน

ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู

ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

1. ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ครูผู้ช่วย มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนาตนเอง และวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ

1.2 ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

1.4 เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.6 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

1.7 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.3 ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือ
หลักสูตรที่รับผิดชอบ

2. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. ชื่อตำแหน่ง ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่น
ตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและ
สอดคล้องกัน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วย
การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร
ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เติบโตตามศักยภาพ

1.2 ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะ
ที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และ
ส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเติบโตตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม
และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.6 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือ
พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด
ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ
เทคโนโลยี

1.8 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.3 ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคราชการ และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา

3.3 การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3. ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี และผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ เป็นผู้ ที่ ก.ค.ศ.

อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 51 หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือ

หลักสูตรที่รับผิดชอบ

2. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

3. ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ครูชำนาญการมีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนานตนเอง และพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 51 หรือ

2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

4. ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน
ตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้าน
การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการ
การคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาและปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น
พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนา
วิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความ
รับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี
หรือ ลดระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ เป็นผู้ที่มี ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตาม
มาตรา 51 หรือ

2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

5. ชื่อวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ครูเชี่ยวชาญ มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม
มาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้าน
การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการ
คิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อ
แก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และ ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมได้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น พัฒนา

ตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 51 หรือ

2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

6. ชื่อวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือลดระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 51 หรือ
2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ
3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
4. ผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

สรุปได้ว่า มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งที่เหมาะสม การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น

กรอบแนวคิดการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 มีหลักการ เหตุผล เจตนารมณ์ และกรอบแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ กับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มี ความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน

2. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 - 2565) ได้มุ่งเน้นกิจกรรม ปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญ (Big Rocks) 5 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการ

พัฒนาวิชาชีพครู ใน 2 กิจกรรมสำคัญ คือ กิจกรรมปฏิรูปที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้ครู/อาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และมีความศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู และกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูได้พัฒนาความรู้ และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบ กลไกส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

3. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพ ของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

4. กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผล ไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม และนำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ เช่น การยื่นคำขอ และการส่งผลงานทางวิชาการโดยเน้นระบบการบันทึกข้อมูลที่ลดการใช้กระดาษ

5. จากงานวิจัยในโครงการ การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู: จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิด และรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า

5.1 จากรายงานขององค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือยูเนสโก (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) เมื่อปี 2016 มีประเด็นเกี่ยวกับระบบการเข้าสู่ วิทยฐานะของครู ดังนี้

5.1.1 การแบ่งวิทยฐานะครูได้ใช้บทบาทในห้องเรียนเป็นเกณฑ์ แต่ยังคงขาดความชัดเจน ในการประเมินการขึ้นสู่แต่ละวิทยฐานะที่แสดงถึงความสามารถจริงของครู และไม่สัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพที่กำหนดโดยคุรุสภา

5.1.2 เกณฑ์การเข้าสู่วิทยฐานะของครูยังไม่ให้นำหนักกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน แต่เน้นการเสนอเอกสาร รางวัลที่ได้รับ และจำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนาของครู

5.2 จากผลการศึกษาของ Jensen และคณะ เมื่อปี 2012 ได้มีข้อเสนอว่า การที่ครูจะมีตำแหน่งสูงขึ้นต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการสอนและการวิจัยร่วมกันของครู การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนวิธีการสอนและการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการและศาสตร์การสอนไปสู่ห้องเรียน

6. หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเรื่องสำคัญที่ต้อง ดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย รวมถึงหลักการ และแนวคิดในเชิงวิชาการ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน จึงได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แล้วพบว่า หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่

7.1 Back to school คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน

7.2 Focus on classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียนดูที่สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes)

7.3 Teacher as a key of success ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ ได้แก่

7.3.1 ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute and Learn) โดยผู้ที่เริ่มบรรจุเป็นครูผู้ช่วยต้องสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในเนื้อหาและสมรรถนะ วิชาชีพครู ในระหว่างที่มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

7.3.2 ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt) สามารถปรับประยุกต์ความรู้ และศาสตร์การสอน มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

7.3.3 แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) ระบุปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

7.3.4 ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) สามารถปรับปรุงพัฒนา
งานให้ดีกว่าเดิมได้ สอนให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด

7.3.5 คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สามารถสร้างสรรค์
สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้นได้ สอนให้ผู้เรียนค้นพบ
องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

7.3.6 สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากห้องเรียน
สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

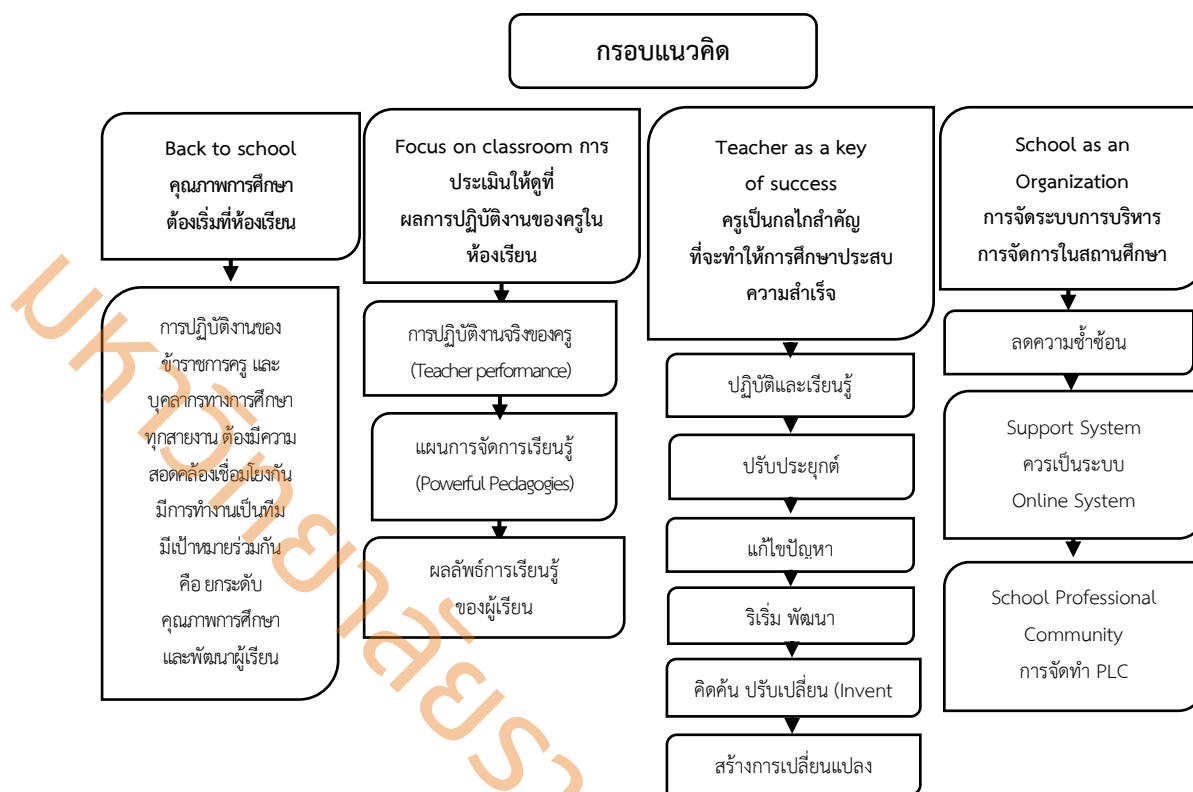
7.4 School as an Organization การจัดระบบการบริหารการจัดการใน
สถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครู และผู้อำนวยการสถานศึกษา

7.4.1 ลดความซ้ำซ้อน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน
กับการให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา 54) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา 55) เป็นเรื่องเดียวกัน
(ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน)

7.4.2 School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการ
สถานศึกษาด้วย

7.4.3 Support System ควรเป็นระบบ Online System ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็น
ระบบผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ

จากกรอบแนวคิดข้างต้นของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู
ที่மா : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 3)

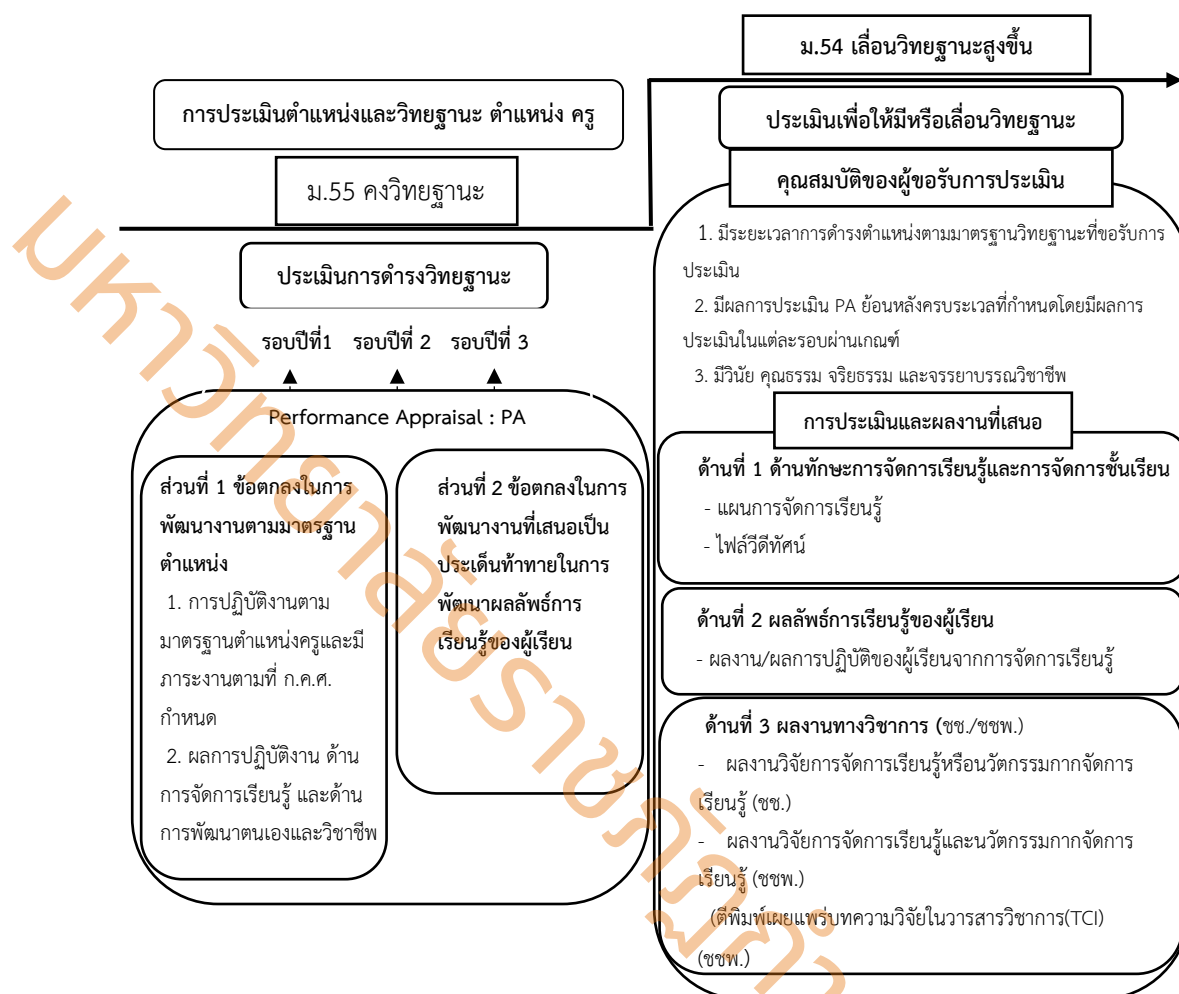
8. จากกรอบแนวคิดข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าครูที่มีศักยภาพ นอกจากจะต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยครูต้องมีการพัฒนา ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแผนภาพที่ 4 และกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อวางระบบในการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตาม ภาพที่ 5 และเชื่อมโยงระบบการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

				ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ
				สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)
		ตำแหน่งเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and	
		ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve)	
		ตำแหน่งชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	
ตำแหน่งไม่มีวิทยฐานะ	ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)			

ภาพที่ 5 แสดงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู
ที่มา : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 3)

ทั้งนี้ ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมิน ตามภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงความเชื่อมโยงการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มา : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 6)

สรุปได้ว่า กรอบแนวคิดกำหนดการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะ ตำแหน่งครูมีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (2564, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ว่าเป็นข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมิน จะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบท สถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

2. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ การแก้ปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือการสร้าง การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความ สอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

2. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยควรกำหนด การดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้ อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างดำเนินการ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ ข้าราชการครูย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับ ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่

3. คณะกรรมการประเมินพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอน จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้การแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวอาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า 1 คณะ ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงกลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา/สาขา จำนวนข้าราชการครู บริบทของสถานศึกษา

4. การประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละรอบ การประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาจากการปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน การสังเกตการสอน ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้น จากการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน โดยข้าราชการครูต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และต้องนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูแต่ละรายเข้าสู่ระบบ DPA เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

5. การนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลคุณสมบัติในการขอรับการประเมินให้มีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ
2. ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง
3. ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

สรุปได้ว่า แนวทางปฏิบัติในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ข้าราชการครูต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในทุกปีงบประมาณเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยข้อตกลงในการพัฒนางานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 คน ซึ่งต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยผลการประเมินที่ได้จะนำไปใช้ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การคงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในตำแหน่งและวิทยฐานะ และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู

บริบทของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษาและข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 มีรายละเอียดดังนี้ (ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7, 2561, หน้า 4 - 10)

ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับการประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 5 แห่ง เมื่อปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตการศึกษาเพิ่ม จำนวน 8 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคณาจารย์ รวมทั้งสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ทำการวิจัย และอบรมบุคลากร รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คณาจารย์และสถานศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอีก จำนวน 63 แห่ง และปี พ.ศ. 2555 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬเพิ่มเติม โดยให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดทุกแห่งปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคณาจารย์ รวมทั้งสนับสนุนการจัด การเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลือ

ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ทำให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษครบทั้ง 77 จังหวัดขึ้น (ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7, 2561, หน้า 4 - 10)

บทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับการประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา จำนวน 5 แห่ง เมื่อปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้ง ศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตการศึกษาเพิ่ม จำนวน 8 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของ คนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ทำการวิจัย และอบรมบุคลากร รวมถึง การจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่อื่นของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553 จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายและภาระงานที่สามารถดำเนินการได้ดังนี้

บทบาทที่ 1 จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ดำเนินการโดยจัดและส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม สำหรับคนพิการโดยจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Service Plan : IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) และให้บริการตามแผน จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้เกี่ยวข้องเรื่องการจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ แต่ละประเภท ด้วยการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน/ข้อมูลทั่วไป (จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และสืบคนจากแฟ้มประวัติของคนพิการ) การคัดกรองคนพิการทางการศึกษาตามแบบคัดกรองของกระทรวงศึกษาธิการ การประเมินศักยภาพพื้นฐานของคนพิการ จัดหาสื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสม และสอดคล้อง กับความต้องการจำเป็นทางการศึกษา การประเมินความก้าวหน้า การสรุปพัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อคนพิการไปรับบริการที่เหมาะสม เช่น บริการทางการแพทย์ โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ เป็นต้น

บทบาที่ 2 พัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และพัฒนาให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ดูแลคนพิการ ผู้ที่สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อคู่มือและเอกสารทางวิชาการ จัดประชุมอบรม เชิงปฏิบัติการ สร้างวิทยากรแกนนำ และครูต้นแบบด้านการศึกษาพิเศษ ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันที่ผลิตบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ด้านการศึกษาพิเศษ

บทบาที่ 3 จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ

ดำเนินการโดย ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาทั่วไปจัดทำ จัดหา ประสานงาน ตลอดจนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแก่คนพิการ ครอบครัวยุทธศาสตร์ศึกษา และทุกภาคส่วนในจังหวัด จัดให้มีการส่งเสริมการผลิต จัดทำสื่อ อุปกรณ์ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับความพิการ การให้บริการคำปรึกษา การพัฒนาองค์ความรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สื่อการเรียน การสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

บทบาที่ 4 จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)

ดำเนินการโดย ประสานเครือข่ายในการบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ในลักษณะสหวิทยาการ เช่น ส่งไปรับบริการวินิจฉัยหรือฟื้นฟูทางการแพทย์ ส่งต่อไปฝึกอาชีพ เป็นต้น สถานศึกษามีกระบวนการจัดการการให้บริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ โดยการสำรวจ จัดทำและจัดเก็บ ข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานให้คนพิการได้รับบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากผู้ปฏิบัติงานและ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคนพิการทั้งด้าน การศึกษา การแพทย์ การสังคม สงเคราะห์และการอาชีพ เช่น วินิจฉัย หรือ ฟื้นฟูทางการแพทย์ การเรียนรวม การสังคมสงเคราะห์การได้รับสิทธิทางกฎหมาย และการฝึกอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งจัดเตรียมคนพิการให้มีความพร้อม โดยคำนึงถึงความต้องการของคนพิการด้านสภาพแวดล้อม ช่วงระยะเวลาในสภาพแวดล้อมหนึ่งไปสู่สภาพแวดล้อมหนึ่ง เช่น จากสถานศึกษาหนึ่งไปอีกสถานศึกษาหนึ่ง จากบ้านไปสู่สถานศึกษา/โรงพยาบาล/สถานประกอบการอื่น ๆ ตามความต้องการจำเป็นของคนพิการ โดยจะต้องให้คนพิการ/ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับคณะสหวิชาชีพ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านของคนพิการ มีข้อจำกัดน้อยที่สุด ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด

บทบาที่ 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา

ดำเนินการโดย ให้บริการโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผล ต่อการพัฒนาศักยภาพ และการให้ความช่วยเหลือคนพิการการจัดการกระบวนการทางการศึกษาให้สามารถ เสริมสร้างศักยภาพ เพื่อสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการต้องดำเนินการโดยการให้ครอบครัว และชุมชนเป็นแกนหลักในการดูแลคนพิการอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)

บทบาที่ 6 เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ

ดำเนินการโดย รวบรวมกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ หลักเกณฑ์ นโยบาย และจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศ สถิติ ทะเบียนคนพิการ การได้รับบริการทางการศึกษาและอาชีพ ความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาของคนพิการ รวบรวมแหล่งเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานที่ให้บริการ สำหรับคนพิการในพื้นที่ ประสานและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างเจตคติ และความตระหนักรวมในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ

บทบาที่ 7 จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนรวม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด

ดำเนินการโดย สนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการเรียนรวม ดำเนินการตามนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้งสนับสนุน ให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษาได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สนับสนุน ให้สถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล รวมทั้งส่งเสริม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรวม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสานงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจังหวัด เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับทุกภาคส่วน

บทบาที่ 8 ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ดำเนินการโดย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังอยู่ในโรงพยาบาลหรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามปกติ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนรวมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน จัดทำระบบส่งต่อและส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่คนพิการ และ

ผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมและจำเป็น ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรคนพิการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถพัฒนา สนับสนุน และจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการที่มีการเรียนรู้อยู่ทั้งของรัฐและเอกชน

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีจำนวน 12 เครือข่าย และในส่วนของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 นั้นประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 9 จังหวัด ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 253

ผู้อำนวยการ นางชุติพร เหล็กคำ

ที่อยู่ปัจจุบัน 264 หมู่ 8 ตำบลท่าทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

เนื้อที่ 25 ไร่

หมายเลขโทรศัพท์ : 055 - 906074, 055 - 906075

หมายเลขโทรสาร : 055 - 906075

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก

Website: <http://www.rsec7.ac.th> E- mail : secr7pit@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอวังทอง อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอบางระกำ อำเภอบางกระทุ่ม อำเภอนครไทย อำเภอเนินมะปราง อำเภอพรหมพิราม และอำเภอชาติตระการ

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ นายไพฑูรย์ เรืองสุวรรณ

ที่อยู่ปัจจุบัน 203 หมู่ 7 ถนนเจริญยุทธหัตถีตำบลปามะม่วง อำเภอเมือง จังหวัดตาก 63000 เนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน 59 ตารางวา

หมายเลขโทรศัพท์ : 055 - 512824 หมายเลขโทรสาร : 055 - 512824

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก

E- mail : tak.sp.net@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านตาก อำเภอวังเจ้า อำเภอสากเหล็ก อำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอพบพระ อำเภอท่าสองยาง และ อำเภออุ้มผาง

3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ นางสาวปาริตยา ทะนิตะ

ที่อยู่ปัจจุบัน 405 หมู่ 11 ถนนกำแพงเพชร - สุโขทัย ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร 62000 เนื้อที่ 9 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา

หมายเลขโทรศัพท์ : 055 - 841599 หมายเลขโทรสาร : 055 - 841699

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร FC

Website : <http://special-kpp.ac.th/th>

E- mail : saraban.specialkpp@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 11 อำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ อำเภอเมืองกำแพงเพชร
อำเภอลานกระบือ อำเภอไทรงาม อำเภอลองลาน อำเภอขาณุวรลักษบุรี อำเภอลองคลุง
อำเภอฟากนครใต้ อำเภอลานกระบือ อำเภอทรายทองวัฒนา อำเภอปางศิลาทอง อำเภอบึง
สามัคคี และอำเภอโกสัมพีนคร

4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ นางสาวพนรัตน์ วสุวัฒน์ศรี

ที่อยู่ปัจจุบัน 197 หมู่ 7 ตำบลปากแคว อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย 62000
เนื้อที่ 5 ไร่

หมายเลขโทรศัพท์ : 055 - 645297 หมายเลขโทรสาร : 055 - 645297

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย

Website : <https://special64000.makewebeasy.co>

E- mail : sp_edustk@hotmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสรีมมาศ
อำเภอบ้านด่านลานหอย อำเภอกงไกรลาศ อำเภอศรีสัชชนาลัย อำเภอศรีสำโรง อำเภอสวรรคโลก
อำเภอศรีนคร และอำเภอทุ่งเสลี่ยม

5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ นางสาวอารยา ทานิสุทธิ์

ที่อยู่ปัจจุบัน 51 หมู่ 9 ถนนเพชรบูรณ์-นายน ตำบลบ้านโตก อำเภอเมือง จังหวัด
เพชรบูรณ์ 67000 เนื้อที่ 20 ไร่ 2 งาน 88 ตารางวา

หมายเลขโทรศัพท์ : 056 - 713447 หมายเลขโทรสาร 056 - 713447

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ ศกศ.พช.

Website : <http://www.phetchabunspecial.com/contact>

E- mail : phetchabunse@hotmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ อำเภอน้ำหนาว อำเภอหล่มเก่า อำเภอหล่มสัก อำเภอเขาค้อ อำเภอชนแดน อำเภอวังโป่ง อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ อำเภอหนองไผ่ อำเภอ빙สามพัน อำเภอวิเชียรบุรี และอำเภอศรีเทพ

6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ ดร.กาญจนา ฮวดศรี

ที่อยู่ปัจจุบัน 62 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง
จังหวัดนครสวรรค์ 60000 เนื้อที่ 4 ไร่ 36 ตารางวา

หมายเลขโทรศัพท์ : 056 - 255500

หมายเลขโทรสาร 056 - 255507

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์

E- mail : nakhonsawanspecial@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 15 อำเภอในจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอหนองบัว อำเภอไพศาลี อำเภอตากฟ้า อำเภอตาคลี อำเภอท่าตะโก อำเภอชุมแสง อำเภอพยุหะคีรี อำเภอบรรพตพิสัย อำเภอลาดยาว อำเภอเก้าเลี้ยว อำเภอโกรกพระ อำเภอแม่วงก์ อำเภอแม่เปิน และอำเภอชุมตาบ

7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพิจิตร

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ นายวิทยา นุ่นโหม

ที่อยู่ปัจจุบัน 27/144 ถนนคลองคะเชนทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดพิจิตร 66000 เนื้อที่ 5 ไร่ 2 งาน 42 ตารางวา

หมายเลขโทรศัพท์ : 056 - 990413 หมายเลขโทรสาร 056 - 990412

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพิจิตร

Website : <http://www.spcph.go.th>

E- mail : spcph17@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 12 อำเภอในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอดงเจริญ อำเภอสามง่าม อำเภอวังทรายพูน อำเภอทับคล้อ อำเภอสากเหล็ก อำเภอดงเจริญ อำเภอวังนารายณ์ และอำเภอวังทรายพูน

8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุทัยธานี

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ นางจันทนา พลทรัพย์

ที่อยู่ปัจจุบัน 399 หมู่ 3 ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี 61000

เนื้อที่ 12 ไร่

หมายเลขโทรศัพท์ : 056 - 970109 หมายเลขโทรสาร 056 - 970108

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุทัยธานี

E- mail : spcuthai@hotmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 8 อำเภอในจังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอทัพทัน อำเภอสว่างอารมณ์ อำเภอหนองขาหย่าง อำเภอหนองฉาง อำเภอลานสัก อำเภอห้วยคต และอำเภอบ้านไร่

9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์

ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ผู้อำนวยการ นางจินดา อุ่นทอง

ที่อยู่ปัจจุบัน 130/5 หมู่ 1 ตำบลทุ่งยั้ง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ 53210

เนื้อที่ 13 ไร่

หมายเลขโทรศัพท์ : 055 - 427589 หมายเลขโทรสาร 055 - 427589

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์

Website : <http://www.spe-utt.com/home/index.html>

E- mail : speutt2@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอตอน อำเภอลับแล อำเภอท่าปลา อำเภอทองแสนขัน อำเภอพิชัย อำเภอน้ำปาด อำเภอปากท่า และอำเภอบ้านโคก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้าราชการครูของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนข้าราชการครู
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก	41
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก	27
3	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร	28
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย	28
5	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์	41
6	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์	27
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพิจิตร	28
8	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุทัยธานี	28
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์	28
รวม		266

ที่มา : (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, หน้า 93)

สรุปได้ว่า เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 นั้นประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพิจิตร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุทัยธานี และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคณาธิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ทำการวิจัย และอบรมบุคลากร รวมถึง การจัดครูเดินสอนแก่คณาธิการ และสถานศึกษา

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้มีการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ครูมีการวางแผนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและการเลื่อนวิทยฐานะ

การพัฒนาตนเองนี้จะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาตนเองให้เติบโตในวิชาชีพ โดยมี 5 รูปแบบ ดังนี้

1. แผนพัฒนาตนเองครูจะจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ต้องการ
2. การเข้าร่วมอบรมและพัฒนาตนเองครูจะเข้าร่วมการอบรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ตามแผน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานผลการพัฒนาตนเองและผลงานที่ครูทำจะถูกประเมินตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด
4. การนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ความรู้และทักษะที่ครูได้จากการพัฒนาตนเอง จะถูกนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพ
5. การเป็นแบบอย่างและผู้นำครูจะแสดงออกถึงความเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กำหนดการจัดกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) กิจกรรมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 3) กิจกรรมการสร้างสร้งนวัตกรรมใหม่ๆ 4) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 5) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเอง (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, หน้า 103)

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) กิจกรรมการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 3) กิจกรรมการสร้างสร้งนวัตกรรมใหม่ๆ 4) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 5) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มีนักวิชาการในประเทศ ได้ศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วรภัทร์ จิกยง (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสะเต็มในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า 1) ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของครูสะเต็มในโรงเรียนประถมศึกษา ได้สมรรถนะของครู สะเต็มในโรงเรียนประถมศึกษา เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ประกอบไปด้วยด้านคุณลักษณะ(Attitude : A) ด้านทักษะ (Skills :S) และด้านความรู้ (Knowledge :K)

รวมทั้งหมด 25 รายการ 2) ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาศรรณะของครูสะเต็มในโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า สรรณะของครูสะเต็มในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านทักษะ (Skill) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ (Attitude) และด้านความรู้ (Knowledge) ตามลำดับ และพบว่าความต้องการในการพัฒนาศรรณะของครูสะเต็มในโรงเรียน ประถมศึกษา มี 7 วิธี ประกอบด้วย การฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ หลักสูตร ระยะสั้น การศึกษา ดูงานนอกสถานที่ การเป็นพี่เลี้ยง การสัมมนา การสอนงาน 3) ผลการจัดทำ แนวทางการพัฒนาศรรณะครูสะเต็มในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดความสำคัญของการพัฒนา ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของการพัฒนา 1) ขอบเขตการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนา 3) วิธีการดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 3 เงื่อนไข ความสำเร็จ 4) ผลการตรวจสอบ แนวทางการพัฒนาศรรณะครูสะเต็มในโรงเรียนประถมศึกษา ของแนวทางการพัฒนาศรรณะครูสะเต็มในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

วีรพงษ์ คำผิง (2561, หน้า 95) ได้ศึกษาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในโรงเรียนประถมศึกษาที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 พบว่า ปัญหาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาที่ สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 และพบปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0

พิทยพันธ์ พวงเดช (2561, หน้า 61) ได้ศึกษาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาการจัดระบบ สารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีเขต 1 ด้านการ ประมวลผลข้อมูล คือ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ เกี่ยวกับระบบสารสนเทศมาประมวลผล สารสนเทศ การกำหนดขอบข่ายของสารสนเทศที่ต้องการให้ ชัดเจน การสร้างสารสนเทศอย่างเป็น ระบบ การทำข้อตกลงในการเชื่อมโยงสารสนเทศกับหน่วยงาน อื่น มีการเตรียมการสร้างสารสนเทศที่ ต้องใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่น และการนำเครื่องมือ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม และทันสมัยเข้ามาช่วยในการประมวลผลสารสนเทศ

ดวงใจ พุทธวงศ (2562, หน้า 31) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนนำต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดลำปาง พบว่า กระบวนการพัฒนาครูแบบ หมุนนำต่อเนื่อง ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญคือการเตรียมการด้านบทบาทโค้ช บทบาท บุคลากรทุกฝ่าย การสร้างความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครู การหมุนนำต่อเนื่องระหว่าง

พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ครูโค้ชครูแบบเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมสำคัญคือ การเล่าเรื่อง การสะท้อนคิด และการบันทึก

วิไลวรรณ มาลัย (2562, หน้า 109) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มี อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และอำเภอที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายทิพย์ มั่นสรวง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .678 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สุพิชญา พันธุ์เดช (2563, หน้า 74) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็น การวิจัยและพัฒนา พบว่า ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ลำดับ ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การวัดและประเมินผล 3) การใช้รูปแบบและเทคนิค การสอน 4) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์

พิมพ์พาญ ทองกิ่ง (2563, หน้า 50) ได้ศึกษาบทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น “ครู” ต้องปรับบทบาทมาเป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ค้นพบด้วยตนเอง โดยใช้แนวคิดการเรียนการสอนแบบ Teach Less, Learn More และยึดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยมีครูช่วย แนะนำและช่วยออกแบบ กิจกรรม การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในทางกายภาพ ได้แก่ ลักษณะของห้องเรียน วัสดุ

อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในทางจิตวิทยา ได้แก่ 1) บรรยากาศที่อบอุ่น (Warmth) 2) บรรยากาศที่เป็นอิสระ (Freedom) 3) บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) 4) บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ (Respect) 5) บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) และ 6) บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) ทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

วลิตา อุ่นเรือน (2563, หน้า 180) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตาม แนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู พบว่า คะแนนการประเมินความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของ นักศึกษาครูหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 85.45 สูง กว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤติพงศ์ โภคาพานิช (2563, หน้า 183) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน การหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ด้านการ วิจัย ในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรม การเขียนโครงร่าง การวิจัย การสร้าง เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงาน วิจัยในชั้นเรียน ด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผล และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาและการนิเทศ

เอกรินทร์ เขียวโปล (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริการที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาการใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร การพัฒนาทีมงาน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การเสริมสร้าง พื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้าง พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพและการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด และการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริงอยู่ในระดับมาก

3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ใน ระดับค่อนข้างสูง ($r = .616$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม และด้านการ พัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่ แห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา โดยมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จุฬาลักษณ์ พรหมอุบล (2564, หน้า 3) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้ทางกฎหมายและจริยธรรมด้านเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี การศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับรายด้านดังนี้ ด้านความรู้ทางกฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีจัดการกระบวนการเรียน การสอน ด้านความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการศึกษา และด้านความรู้ทางกฎหมายและจริยธรรมด้านเทคโนโลยี โดยสามารถ ร่วมกันทำนายความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูได้ร้อยละ 48.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ธัญชนม์ มาตรระอ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการปฏิบัติที่ดี พบว่า การจัดการ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาด้านเทคโนโลยี มีกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน มีผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา โดยผู้บริหารเป็นต้นแบบในการใช้ สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยี สร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง ในรูปแบบ PLC รวมถึงการให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมกับหน่วยงานภายนอก สำหรับแนวทางการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 1) วิธีการดำเนินการ และ 2) ข้อเสนอแนะการนำแนวทาง ไปใช้ 3) เงื่อนไขความสำเร็จ ส่วนผลการตรวจสอบ แนวทางฯ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

รังพีรชต์ แยมเกสร (2564, หน้า 53) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนเตรียมทหาร พบว่า มี 23 แนวทางย่อย ซึ่งโรงเรียนเตรียมทหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเตรียมทหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564, หน้า 68) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีมี 5 แนวทาง เช่น 1) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น 2) ควร สร้างแบบประเมินนักเรียนให้มีความหลากหลาย ใช้โปรแกรมประเมินพฤติกรรมนักเรียนมาใช้ในการดำเนินการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 3) ควรสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมที่จะสามารถ พัฒนาความรู้ทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์ของนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) ควรจัดการอบรมครูเรื่อง เทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น 5) ควรมีการชี้แจง ผู้ปกครองให้ทราบถึงถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อนักเรียน

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, หน้า 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้การพัฒนาหลักสูตร คือ ควรบูรณาการเนื้อหา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียน จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผนงาน วิชาการ คือ ควร จัดเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วม ร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียน ลดภาระงานอื่น ๆ ของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน คือ ควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย เสริมสร้างจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน พัฒนาห้องสมุดให้เอื้อต่อ การเรียนรู้แก่นักเรียน การวัดผลและประเมินผล คือ ควรวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตาม สภาพจริง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียน ให้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น

ณัฐกร คำแก้ว และเพ็ญภา สุขเสริม (2564, หน้า 215) ได้ศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การพัฒนาบทบาทในการส่งเสริมการจัด

กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน พัฒนาครูผู้สอนให้เป็นครูยุคใหม่ก้าวทันเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลอย่างเหมาะสม

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 229) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ควรมีการวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลาง กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนและ ชุมชน วางแผนเตรียมความพร้อมให้กับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การ พัฒนานักเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมให้ครู นำเสนอพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน มีการดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ควรมีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูซึ่ง เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ ของโรงเรียน 4) การนิเทศการศึกษาต้องสร้างขวัญและ กำลังใจแก่ครูและบุคลากร จัดอบรมเพื่อให้เกิดทักษะแก่บุคลากรในสถานศึกษา

จิณณ์ณิตา ทับทิม (2565, หน้า 68) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการวัดและ ประเมินผลนักเรียนสำหรับครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุดรดิตถ์สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ พบว่า ผลการศึกษาการวัดและประเมินผลนักเรียน ของครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาใน จังหวัดอุดรดิตถ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล รองลงมาได้แก่ ด้านการสะท้อนการวัดและ ประเมินผล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการ ดำเนินการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

รวีวรรณ กองสอน (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 5 โมดูล คือ ได้แก่ โมดูล 1 ด้านความสำเร็จในงาน 2 ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4 ด้านความรับผิดชอบ 5 ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งการงาน ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

กุหลาบ ขำขันมะลี (2565, หน้า 125) ได้ศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ พบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการเสริมต่อ การเรียนรู้ จำนวน 4 แผน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.53 – 4.75 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.62 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด และ 2) ผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการ เสริมต่อการเรียนรู้เมื่อนำไปใช้ พบว่า (1) นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้าน ความคิด คล่องแคล่ว ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่ม และด้านความคิดละเอียดลออ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองทุกด้าน (2) นักเรียนมี ผลงานเป็นรูปธรรม มีความคิดแปลกใหม่ มีความประณีตสวยงาม ใช้งานได้จริง สามารถอธิบายและตอบคำถามเกี่ยวกับ ขั้นตอนการทำงานและความโดดเด่นของผลงานได้

ต้นตริน สืบปัญญา และปณตนนท์ เกียรประภากุล (2565, หน้า 58) ได้ศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ ครูเข้ารับการอบรมด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และวัดและประเมินผลตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ จัดประชุมวางแผน จัดทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

สกุรัตน์ พรหมกลิ้ง และ นงลักษณ์ ใจฉลาด (2565, หน้า 148) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 พบว่า การศึกษาบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนิเทศติดตาม

กนิกา นาชนดี (2565, หน้า 92) ได้ศึกษาการศึกษาบพาทของภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม พบว่า ตัวแสดงทางนโยบายมีส่วนร่วมในการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม มี 2 ลักษณะ ดังนี้ 1.ตัวแสดงในภาครัฐ ประกอบไปด้วย โรงเรียน เกาะช้างวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาอื่น และหน่วยงานภาครัฐอื่น 2.ตัวแสดงนอกภาครัฐ ประกอบด้วย ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กร ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน วัด สถานประกอบการ โรงแรม รีสอร์ท และกลุ่มอาสาสมัคร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ การมีส่วนร่วมเป็นไปตามศักยภาพของตัวแสดง และบริบทของพื้นที่ในเชิงความร่วมมือระหว่างกัน ในลักษณะของเครือข่าย เชิงพื้นที่และเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม เป็นความสัมพันธ์ที่พึ่งพาระหว่างตัวแสดงในเครือข่าย การพึ่งพาอาศัยกันทำให้เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น และรับผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการนี้กลับส่งผลให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นไปได้อย่างราบรื่น

อมราลักษณ์ คล้ายเรือง, วาสนา ชัดติยวงษ์ และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2565, หน้า 254) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ครูที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเอง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

อำตัน สาอุ (2565, หน้า 96) ได้ศึกษาการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสุคิรินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุคิรินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันควรมี การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของตัวเองเพื่อให้ผู้เรียนได้รู้ถึงจุดเด่น และจุดที่ต้องพัฒนาและผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างองค์ความรู้และได้พัฒนาต่อยอดเทคนิควิธีการสอนนำไปสู่การ พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ

สายันท์ ต่ายหลี ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย (2565, หน้า 184) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 5 ระบบ 2) แนวโน้มของระบบเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญทั้ง 5 ระบบในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และ 3) อนาคตภาพ ของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ระบบครูพี่เลี้ยง: ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ : ด้านการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และด้านการให้ คำแนะนำจากภายนอก 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ : ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่าง โรงเรียน 4) ระบบการสะท้อนตนเอง : ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง ด้านการสะท้อนตนเองทำให้ มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 5) ระบบการอำนวยความสะดวก: ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

สลิลทิพย์ เกลี้ยงเกล้า (2565, หน้า 161) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า 1. ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะในการคำนวณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้ ส่วน อ่านออก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปิยธิดา อินทรักษาทรัพย์ (2566, หน้า 93) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการ ทำงานเป็นทีมด้วยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในวิชาวิทยาการคำนวณและการ ออกแบบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนด้วยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่า ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และ 4) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อยู่ในระดับดี

ศุภธิดา ปลันตา (2566) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับได้แก่ด้านอิสระในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 2) แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ สำหรับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดย มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้สรุปเป็นหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ผลการประเมินหลักสูตร โดยรวมพบว่ามีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.73$ ไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$)

ฉัตรนัยน์ พุฒพิท (2566,) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของครูการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาจิตวิญญาณความเป็นครูของครูการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของครูการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูจัดตั้งกลุ่ม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สร้างความตระหนักให้ครูศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับการ ประพฤติตนตามระเบียบของทางราชการด้วยตนเองผ่านการสืบค้นข้อมูลออนไลน์หรือฐานข้อมูล รณรงค์ให้ครูเกิดจิตสำนึกในการแต่งกายให้เหมาะสมตามกาลเทศะ ส่งเสริมให้ครูเข้าศึกษาต่อระดับ ปริญญาโทหรือเข้าร่วมอบรมเฉพาะทางการศึกษาพิเศษ และส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีรวมทั้ง ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านการการศึกษาพิเศษ

วโรทยา อ่วมเมือง (2566, หน้า 196-197) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะเต็มศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะเต็มศึกษา พบว่าผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการให้มีองค์ประกอบสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ระบุความเป็นสะเต็ม ชัดเจน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เน้นให้นักเรียนมี โอกาสร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานฝึก

ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะการทำงานเป็นทีม และผลการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะเต็มศึกษา พบว่าหลักมีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) คำอธิบายรายวิชา 4) ผลการเรียนรู้ 5) เนื้อหาสาระ 6) แนวทางการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ 7) สื่อการเรียนรู้ 8) แนวทางการวัดและประเมินผล 9) โครงสร้างรายวิชา และ 10) แผนการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพระดับมากที่สุด ($M = 4.78$, $SD = 0.34$)

สมนึก กำลังเดช (2566, หน้า 180) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พบว่า (1) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแก้ปัญหา 2) การคิด แบ่งเป็น 2 ด้านคือ การคิดวิจารณ์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์และ 3) การตัดสินใจมีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบและมีตัวบ่งชี้จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันทุกรายการประเมิน (2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) หลักการแนวคิด ทฤษฎี พื้นฐานของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) สารการเรียนรู้ 4) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้และ 6) วัดผลและประเมินผล มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันทุกรายการประเมิน (3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้พบว่าการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในระดับมากที่สุด

นิษฐ์รติ โชติวัฒน์คุณากร (2566, หน้า 68) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูจากการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า รูปแบบของหลักสูตรในโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา หลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูสำหรับโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูได้เสนอแนะแนวทางไว้ 9 ประการดังนี้ 1. ด้านหลักการหรือแนวคิดที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตรควรสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับเนื้อหา เน้นสมรรถนะเชิงปฏิบัติออกแบบโดยยึดมาตรฐานกลาง สามารถรับรองหลักสูตรได้รวดเร็ว และควรมีหน่วยงานกลางในการออกแบบ หลักสูตร 2. ด้านการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรสำรวจความต้องการของผู้รับการอบรม เพิ่มคุณภาพการสอนและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3. ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ควรแบ่งตามความถี่ของหลักสูตรและควรสัมพันธ์กับเรื่องที่อบรม 4. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ควรกำหนดจากส่วนกลาง มีความชัดเจน ในการปฏิบัติรูปแบบเหมาะสมกับการอบรม ให้เวลาเตรียมตัวล่วงหน้า 5. ด้านคุณสมบัติของผู้จัดที่ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรได้รับการรับรอง จากส่วนกลาง เป็นบุคคลที่เชี่ยวชาญและแนะนำสื่อการเรียนรู้ต่อได้ 6. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ควรออกแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มีวิธีที่หลากหลายมีรอบการอบรมที่เพียงพอ และมีการอำนวยความสะดวก 7. ด้านระยะเวลาในการเรียนรู้ควรจัดตามผลลัพธ์ที่ต้องการ เรื่องที่ต้องการ

สมรรถนะควรใช้เวลานาน ต่อเนื่อง 8. ด้านสื่อ ช่องทาง และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ควรมีการพิจารณาให้มีการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม และวิทยาการเป็นสื่อมีความสำคัญมากในการอบรม 9. ด้านการติดตามและประเมินผล ควรเป็นการประเมินสมรรถนะ ซึ่งผู้ที่ประเมินควรมี Mind set มีความเข้าใจภาพรวมการอบรม เปิดโอกาสให้ประเมินออนไลน์ควรมีหน่วยทดสอบกลาง และควร สร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมอบรม

เพ็ญสุตา หิรัญเกิด (2566, หน้า 60) พบว่า ได้ศึกษาผลการศึกษาคำถามเป็นเครื่องมืออาชีพในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

ชนะการ เลี้ยงอำนวย (2566, หน้า 96) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ

พิรพันธุ์ พิรพิชญกุล (2566, หน้า 93) การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ขาดสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ขาดครูผู้สอนตรงตามวิชาเอก และสื่อสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการใช้ภาษาของผู้เรียน ข้อเสนอแนะควรระดมทรัพยากรภายนอกเข้า มาสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สร้างความตระหนักแก่ ผู้เรียนในการเข้าถึงประโยชน์และโทษของโซเชียลมีเดีย และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

อัครพล พรหมตรุษ (2566, หน้า 125) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีการแบบเปิดร่วมกับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ที่ เสริมสร้างสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนมี พัฒนาการสูงขึ้นทุกสมรรถนะ โดยผ่านกระบวนการ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะ 1 สร้างความสามารถ ระยะ 2 เกิดความชำนาญ และระยะ 3 เกิดสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอยู่ในระดับดีเยี่ยม

วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์,นภาพรณียอดสิน และพิชญภาณีนายาว (2566, หน้า 43) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและอนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันคือขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 17 ด้าน 2) อนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการประกอบไปด้วย 4 ด้านคือ 1.1) การบริหารหลักสูตร 1.2)

การวัดประเมินผล 1.3) การจัดการเรียนการสอนและ 1.4) การนิเทศการศึกษาและ 3) การยืนยันความเป็นไปได้อนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการพบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผลการทดลองใช้พบว่าช่วยให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกันเพิ่มโอกาสในการสร้างสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและยกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานได้

จันทร์จิรา พุทธิมา (2567) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสังเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมบ่งชี้แสดงถึงสมรรถนะสำคัญของครูที่อยู่ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีจำนวน 32 พฤติกรรม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.88-1.00 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านความมุ่งมั่น ตั้งใจ ค่อกการปฏิบัติคนในฐานะการเป็นครู จำนวน 12 พฤติกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 680-834 (2) สมรรถนะด้านการบูรณาการบริบทเชิงพื้นที่สู่การออกแบบห้องเรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ จำนวน 12 พฤติกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 710 - .771 และ (3) สมรรถนะด้านการคิด และแก้ปัญหาผู้เรียนแบบชุดความคิดเติบโต จำนวน 8 พฤติกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .658 - .806 3) แบบประเมินสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า t อยู่ระหว่าง 9.52-17.12 โดยทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ.982 4) ผลการพัฒนาเกณฑ์ปกติของแบบประเมินสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้คะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ในภาพรวม พบว่ามีคะแนนดิบอยู่ระหว่างช่วงคะแนน 24 – 120 คะแนน โดยยัดตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ ที่ 0.08 - 100.00 และมีช่วงคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ -2.04 - 62.57

ณัฐวิภา พรหมคล้าย (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรรมการระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบคุณลักษณะครูนวัตกรรมการระดับประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้และความสามารถ 2) ด้านทัศนคติและอุปนิสัย 3) ด้านพฤติกรรม และ 4) ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้องค์ประกอบคุณลักษณะครูนวัตกรรมการระดับประถมศึกษาได้รับการยืนยันว่ามีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยเมตริกซ์ความแปรปรวน ของข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับทฤษฎี 2) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรรมการระดับประถมศึกษา การได้รับการสนับสนุนและ กระตุ้นจิตใจใหม่การคิดอย่างสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลง

ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก คือ (1) ความสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกร ระดับประถมศึกษา (2) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรระดับประถมศึกษา (3) เจาะลึกความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรระดับประถมศึกษา และ (4) ข้อจำกัด/อุปสรรคในการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรระดับประถมศึกษา 3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรระดับประถมศึกษา มีหลักการ คือ การพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรระดับประถมศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูนวัตกรผลลัพธ์ ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม กระบวนการตามองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ กระบวนการพัฒนา คุณลักษณะครูนวัตกรระดับประถมศึกษา ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทัศนคติและอุปนิสัย ด้านพฤติกรรม และด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงความสำเร็จและข้อจำกัด/ อุปสรรค และผลการตรวจสอบแนวทางโดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

หัชชชา ปัญญารัตน์ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงลําดับจาก มากไปน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ลำดับที่ 2 การดำเนินการบริหาร หลักสูตร ลำดับที่ 3 การปรับปรุงพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ลำดับที่ 4 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ลำดับที่ 5 การเตรียมความพร้อมสถานศึกษา ลำดับที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล และลำดับสุดท้าย คือ การสรุปผล การดำเนินงาน ผลการศึกษาการบริหารจัดการ หลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี พบว่า ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน สภาพบริบทและแนวโน้มอาชีพยุคใหม่และ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและในอนาคต แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูนที่พัฒนาขึ้น มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) แนวปฏิบัติ และ 4) เชื่อมโยงความสำเร็จ มีผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ทุกด้าน

อภิสิทธิ์ แก้วฟู (2567) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีสภาพการปฏิบัติ/เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย

6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (2) การประสานงานและองค์กรเครือข่าย (3) การร่วมคิดและวางแผนกิจกรรมร่วมกัน (4) การดำเนินการกิจกรรมร่วมกัน (5) การแลกเปลี่ยน ถอดบทเรียนและเผยแพร่ผลงาน (6) การพัฒนาความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 3) แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและ แนวคิด จุดประสงค์ วิธีการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ มีแนวทางรวมทั้งสิ้น 72 แนวทาง จากการตรวจสอบความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของแนวทางฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด ผ่านระดับเกณฑ์คุณภาพทุกประเด็น

จิระณัฐ สุปน (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสถานศึกษานำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและระดับสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ของสถานศึกษา โดยระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแต่ละ ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และระดับสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับ สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรส่งผลต่อระดับสมรรถนะการบริหาร หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = -1.86 + 0.29 (x_3) + 0.35 (x_1) + 0.29 (x_2) + 0.27 (x_6) + 0.25 (x_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.29 (x_3) + 0.24 (x_1) + 0.29 (x_2) + 0.23 (x_6) + 0.20 (x_8)$$

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดีมีวิธีการ คือ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ให้มีการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรม ฝึกอบรม หรือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการการพัฒนา

บุคลากร ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำทนาย และส่งเสริมการแบ่งปันความคิด สร้างสรรค์ระหว่างบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกด้าน

ณัฐพล จันแก้ว (2567) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ความร่วมมือในสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ส่วนความต้องการจำเป็นของการ เสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวม มีค่า 0.13 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการ สร้างแรงจูงใจให้กับครู 2) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม การศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ครู เช่น มอบของขวัญวันเกิด วันรับปริญญา การเลื่อนวิทยฐานะและโอกาส ความสำเร็จต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครู อย่าง กัลยาณมิตร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสครูตัดสินใจในการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี สำหรับการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และสร้างระบบที่สนับสนุนครูในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้เหมาะสมปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะความ เป็นผู้นำ น่านับถือ เป็นระเบียบ รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีวินัย และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง พื้นที่ที่เปิดกว้างให้ครูมีโอกาสพูดคุยและแบ่งปันความคิดเห็น เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็น ประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของ สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ปิยะธิดา สยะรักษ์ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยของสภาพ

ที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) โดยรวมเท่ากับ 0.095 เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวัดวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การปฏิบัติการ ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การนำองค์กร ผลลัพธ์ กลยุทธ์ และบุคลากร ตามลำดับ 2) วิธีปฏิบัติที่ดีในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ควรส่งเสริมและสนับสนุนใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย วิธีการ/กระบวนการของการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 7 องค์ประกอบ เงื่อนไขความสำเร็จ และข้อจำกัด/อุปสรรคที่ส่งผลต่อการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก 3) แนวทางการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) หลักการ คือ การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ OBECQA 2) วัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ 3) วิธีการ/กระบวนการตามองค์ประกอบของการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 4) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ทั้งในด้านของความรู้ ความสามารถของผู้นำและความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 5) ข้อจำกัด/อุปสรรค และผลการตรวจสอบแนวทางโดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ภุริวัฒน์ เชนย (2567) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่อง ระดับมัธยมศึกษา พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการร่างหลักสูตรฐานสมรรถนะ และตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการเตรียมความพร้อมการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ และด้านการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีทั้งหมด 25 ขั้นตอน แบ่งออกเป็น ด้านการเตรียมความพร้อมการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ 7 ขั้นตอน ด้านการร่างหลักสูตรฐานสมรรถนะ และตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฐานสมรรถนะ 5 ขั้นตอน ด้านการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ 6 ขั้นตอน และด้านการประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะ 7 ขั้นตอน 3) การตรวจสอบแนวทางการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

มณธิดา ปวงคำ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะมากที่สุดคือด้านเจตคติ ส่วนด้านที่เป็นสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะ น้อยที่สุด คือ ด้านนิสัยและพฤติกรรม แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ด้านนิสัยและพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาค้นคว้า ทำวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างนวัตกรรม 2) ฝึกเขียนบันทึกบทวนความรู้และประสบการณ์ 3) เข้าร่วมการอบรม สัมมนา 4) มองแรงบันดาลใจจากบุคคลที่มีประสบการณ์ หรือผลงานโดดเด่นในวิชาชีพ 5) ส่งเสริมการกำหนดภาพเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน 6) ส่งเสริมการสร้างแหล่ง ทรัพยากรการเรียนรู้ 7) ส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้รวมกลุ่มเครือข่าย 8) ส่งเสริมการสร้าง สภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านเจตคติ ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้เกิดเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 3) สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและความสนุกสนานในการเรียนรู้ 4) สนับสนุนและเสริมสร้างให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ส่งเสริมให้มีการยอมรับความคิดเห็นและการเรียนรู้จากผู้อื่น 6) ส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากความผิดพลาดด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) จัดอบรมและสัมมนาในหลากหลายด้าน 3) สนับสนุนจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง 4) จัดสถานการณ์เพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ส่งเสริมทักษะการสืบค้น วิเคราะห์ และสรุปข้อมูล 6) ฝึกทักษะการสื่อสารด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) จัดให้มีการเข้าร่วม อบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ 2) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถาบันการศึกษา 3) สนับสนุนการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ 4) กระตุ้นให้แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 5) สนับสนุนการจัดระบบการนิเทศและพี่เลี้ยงภายในโรงเรียน 6) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงสำหรับผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพร ไสนวล (2567) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การสังเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผลการตรวจสอบการสังเคราะห์โดยภาพรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก โดยผลการสังเคราะห์พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล กฎหมายที่

เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการสังเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก 2) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ด้านการคัดเลือก สถานศึกษานำร่องยังคงยึดหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ส่งผลให้การจัดสรรครูไม่ตรงตามความต้องการ และการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง ได้รับการสนับสนุนนักศึกษาทุนโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น แต่เนื่องด้วยกระบวนการบรรจุใช้ระยะเวลานาน ส่งผลให้ขาดแคลนบุคคลสำคัญในการดำเนินงาน ด้านการโยกย้าย การย้ายผู้บริหาร สถานศึกษานำร่องมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงประสบปัญหาผู้บริหารและครูชื้อย้ายออกเป็นประจำ ด้านการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนระบบร้อยละและไม่สอดคล้องกับภารกิจของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสถานศึกษานำร่องในเมือง และพื้นที่ห่างไกล และการประเมินวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ไม่เอื้ออำนวยกับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ส่งผลให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) กระบวนการ (2) คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (3) คณะกรรมการขับเคลื่อน (4) หน่วยงานต้นสังกัด (5) สถานศึกษานำร่อง และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการตรวจสอบ แนวทางโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

หทัยทิพย์ อุปธรรม (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ 3) การสื่อสาร 4) ความร่วมมือร่วมใจ และ 5) แรงผลักดัน ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบของวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่สอดคล้องทุกองค์ประกอบ 2) สภาพการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความร่วมมือร่วมใจ 2) แรงผลักดัน 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ 4) การสื่อสาร และ 5) วิสัยทัศน์ 3) วิธีการและวิธีปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความสำคัญในการนำวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษาไปปรับใช้ในสถานศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา 3) วิธีการนำแนวคิดทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษาไปปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา 4) เงื่อนไขความสำเร็จที่ส่งผลต่อการ

พัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา และ 5) ข้อจำกัด /ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนา วัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา 4) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก คือ

1) หลักการ คือ การพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ 2) วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ 3) วิธีการ/แนวทางการพัฒนา วัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การสื่อสาร 4) ความร่วมมือร่วมใจ และ 5) แรงผลักดัน 4) เงื่อนไขความสำเร็จ คือ การสร้างความตระหนัก และเข้าใจถึงความจำเป็นของการพัฒนา วัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา และ 5) ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ คือ ความไม่เข้าใจ และ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพในการโน้มน้าว และผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่ง ของการสร้างนวัตกรรม

อาร์วีร์ อติเรก (2567) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) การถอดบทเรียน การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) เหตุผล/แรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (2) ปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทาง วิชาชีพครู (3) ข้อจำกัด/อุปสรรคที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (4) เงื่อนไขความสำเร็จที่ ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และ (5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการส่งเสริมความก้าวหน้าทาง วิชาชีพครู 2) แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีหลักการสำคัญ คือ “คุณภาพครูสู่ ผลลัพธ์ของการเรียนรู้” โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ ให้ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการจัด เรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และให้ครูสามารถนำผลที่ได้จากการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาสู่ การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับครู และแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับ ผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วิธีการ/กระบวนการ (3) บทบาทของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง (4) ข้อจำกัด/อุปสรรค และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการตรวจสอบแนวทาง พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสรุปสาระสำคัญของแต่ละแนวทางได้ดังนี้ 2.1) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีหลักการสำคัญ คือ Focus on Classroom และ Teacher as a Key Success ครูต้องพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน และ นวัตกรรมการเรียนรู้ โดยได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครู เพื่อนร่วมวิชาชีพ อีกทั้งผู้มีส่วนได้เสีย 2.2) แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีหลักการสำคัญ คือ Back to school และ

School as an Organization ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ ตลอดจนการพัฒนางาน

เฉลิมพล พาทา (2567) ได้ศึกษาแนวทางการยกระดับการบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนของโรงเรียนดอยเต่าวิทยาคม ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนดอยเต่าวิทยาคม โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการพึ่งพาตนเอง ผลการศึกษาแนวทางการยกระดับการบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความยั่งยืน พบว่า ความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมร่วมกันในการดำเนินงาน สร้างความตระหนักความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การกำกับติดตาม มีการประเมินผลร่วมกัน และมีหลักสูตรของโรงเรียน ครู ออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้มีความครอบคลุมในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการบูรณาการกับภูมิปัญญาและอาชีพในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความรักในถิ่นฐานของตนเอง ความยั่งยืนด้านสังคม ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์ฯ สร้างศรัทธาให้กับคณะครู และนักเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับคณะครูและศิษย์ทั้งในเรื่องงานและการใช้ชีวิต ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหาร คณะครูจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมอาชีพที่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน ในส่วนของด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และชุมชนมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะภาวะพึ่งพาอาศัยกัน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้กับครู และนักเรียน เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เพื่อการพัฒนาฐานการเรียนรู้ให้คงสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ สำหรับด้านการพึ่งพาตนเอง พบว่า ด้านการผลิตเพื่อยังชีพและอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติ โรงเรียนที่เป็นแกนนำในการขับเคลื่อน (ศร.) ต้องเป็นพี่เลี้ยงให้กับโรงเรียนเครือข่ายในการส่งเสริมให้เป็นสถานศึกษาพอเพียงให้ได้ โดยให้ครูแกนนำไปเป็นวิทยากรให้ความรู้ บุคลากรของโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนเครือข่ายเป็นสถานศึกษาพอเพียงทุกโรงเรียน และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชน มีวิทยากรในท้องถิ่น ราษฎรชาวบ้าน ที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต อาชีพดั้งเดิมของชุมชนกับนักเรียน เป็นการอนุรักษ์สร้างความภาคภูมิใจนำสู่ความยั่งยืนทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ในทุกมิติ ผลการตรวจสอบแนวทางการยกระดับการบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนของโรงเรียนดอยเต่าวิทยาคม พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

สามารถนำไปเป็นแนวทางการยกระดับการบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนของโรงเรียนดอยเต่าวิทยาาคมได้

วรุฒิ ไชยวงศ์คต และนิดา เปี่ยมพีชนะ (2567, หน้า 215) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (1) ด้านการวางแผน กำหนดภารกิจ ควรศึกษาความสามารถของบุคลากรเพื่อวางแผนต่างๆ ให้บุคลากรทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ (2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ควรศึกษาบริบทของศูนย์ หลักสูตรและปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพให้ปฏิบัติได้จริง (3) ด้านการนิเทศการสอน ควรมีการนิเทศให้คำแนะนำครู เพื่อการพัฒนาเด็กและนำปัญหาต่างๆ ที่พบ มาวิเคราะห์แก้ไข (4) ด้านการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ควรมีการทดสอบทักษะของนักเรียน เน้นให้ครูวัดประเมินผลนักเรียน ตามระเบียบปฏิบัติที่ฝ่ายวิชาการกำหนดและ (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ควรสนับสนุนรางวัลและให้กำลังใจแก่บุคลากร โดยการประชาสัมพันธ์บุคลากรที่ประสบความสำเร็จตามสื่อต่าง ๆ และให้ขยายผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

จารวี สงศรีอุดร (2567, หน้า 103) ได้ศึกษาการบริหารการวัดและประเมินผล การศึกษาของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจัดระบบการวัดและประเมินผล การศึกษา ด้านจัดระบบสนับสนุน การวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านกำกับติดตามงานการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านจัดกระบวนการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านส่งเสริมความรู้และทักษะ ในการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามลำดับ

กาญจนา แต่งตั้ง และสาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล (2567, หน้า 43) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและแผนส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย

ศิริพร จงเพลินภาพร (2567, หน้า 151) ได้ศึกษาแนวทางการยกระดับคุณภาพ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า แนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 มีทั้งหมด

5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดผลและ ประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

วรวิทย์ ไชยวงศ์คต และนิดา เปี่ยมพิชนะ (2567, หน้า 215) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (1) ด้านการวางแผน กำหนดภารกิจ ควรศึกษาความสามารถของบุคลากรเพื่อวางแผนต่างๆ ให้บุคลากรทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ (2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ควรศึกษาบริบทของศูนย์ หลักสูตรและปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพให้ปฏิบัติได้จริง (3) ด้านการนิเทศการสอน ควรมีการนิเทศให้คำแนะนำครู เพื่อการพัฒนานักเรียนและนำปัญหาต่างๆ ที่พบ มาวิเคราะห์แก้ไข (4) ด้านการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ควรมีการทดสอบทักษะของนักเรียน เน้นให้ครูวัดประเมินผลนักเรียน ตามระเบียบปฏิบัติที่ฝ่ายวิชาการกำหนดและ (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ควรสนับสนุนรางวัลและให้กำลังใจแก่บุคลากร

ศศิธร สังขลาโพธิ์ และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567, หน้า 80) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ผู้บริหารควรให้ส่งเสริมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมทั้งด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนการสอนและด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารควร มีการจัดให้มีการฝึกอบรมครูที่ปฏิบัติการสอนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้ครู ได้ศึกษาต่อในสาขาที่ชอบและสนใจ

งานวิจัยต่างประเทศ

มีนักวิชาการต่างประเทศ ได้ศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มากาเร็ต (Margaret A. Mathus, 2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินครูกับความสำเร็จของนักเรียนในเขตโรงเรียนชนบทแถบมิดเวสต์ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูแต่ละคนต้องรับผิดชอบต่อการเติบโตทางวิชาการของนักเรียน เขตการศึกษาในท้องถิ่นได้รับอำนาจในการสร้างและนำระบบการประเมินครูไปใช้ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องรักษาข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของครู ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าครูมองว่าระบบการประเมินครูซึ่งเป็นระบบใหม่มีอิทธิพลต่อการใช้กลยุทธ์การสอนและการปรับปรุงการปฏิบัติทางวิชาชีพ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อการวางแผนการสอน การปรับปรุงข้อมูลการประเมินนักเรียนอาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการประเมินผลครูของเขตการศึกษา ซึ่งเขตการศึกษาควรสนับสนุนครูในการพัฒนาวิธีการ และกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ฮยอก (Hyuk Hong, 2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือและกระบวนการประเมินครู มุมมองด้านการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างในคำตอบอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง ความคิดเห็นของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาทั่วไป ครูที่เพิ่งเริ่มต้นและครูที่มีประสบการณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการรับรู้ตนเองในฐานะครู อาจเป็นเพราะครูที่เพิ่งเริ่มต้น มีประสบการณ์การทำงานในห้องเรียนไม่มากนัก ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันยังมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญในการรับรู้ตนเองในฐานะครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีการศึกษาสูงกว่าอาจมองว่า ตนเองมีความสามารถมากกว่า พบว่ามีความแตกต่างในการตอบสนองอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง การรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาทั่วไป เนื่องจากครูการศึกษาพิเศษประมาณ 76 เปอร์เซ็นต์ที่ได้รับการประเมินตามระบบ Danielson ซึ่งเป็นแนวทางเลือกในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ทำให้ครูการศึกษาพิเศษรับรู้ว่ามาตรฐานการประเมินและ จุดประสงค์ของการประเมินมีความชัดเจน และกระบวนการประเมินผลดังกล่าวยังส่งเสริมให้ครู มีความความรับผิดชอบ และการเติบโตในวิชาชีพ

คริสตี้ (Kristie L. Baumgartner, 2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในยุค PERA ผลการศึกษาพบว่า ครูเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้อ PERA นั้นใช้เวลานานและไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายต่อแนวทางการสอน ของครู ในทำนองเดียวกัน การประเมินผลที่ขับเคลื่อนโดย PERA ยังลดความไว้วางใจ ความมั่นใจ และประสิทธิภาพในตนเองของครู และผลการศึกษาที่ยังบ่งชี้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ประเมิน มีความสำคัญและส่งต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตุสิตาลา (Tusitala, 2021, pp. 53 - 54) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคล ของครูที่มีผลต่อการดำเนินงานในโรงเรียนมัธยมของรัฐอเมริกันซามัว จากการศึกษาพบว่าเมื่อมีการ คัดเลือกครูเข้ามาทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างให้ครูมีจริยธรรมในการทำงานที่ดี และ มีการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการทำงานกับองค์กรในระยะยาว

พามেলা (Pamela Burroughs, 2021, pp. 28 – 29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครู ต่อการประเมินครู จากการศึกษาพบว่า การประเมินครูมักทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการรับผิดชอบ มากกว่าเพื่อสนับสนุนและเติบโต มีปัจจัยหลายประการที่ต้องพิจารณาเพื่อนำระบบการประเมินครูที่ สนับสนุนการเติบโตและพัฒนาการของครูไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นสำคัญ 6 ประการที่ได้ จากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสาร ได้แก่ 1. ผู้เข้าร่วมมองว่าการสนับสนุนของผู้ประเมินมี ความสำคัญต่อการเติบโตของผู้สอนและนักเรียน 2. จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและความโปร่งใสใน

กระบวนการประเมิน 3. ผู้เข้าร่วมเชื่อว่าการสังเกตการประเมินควรใช้เวลานานขึ้นและบ่อยครั้งกว่านี้
 4. ผู้เข้าร่วมรับรู้ว่าคุณเสนอแนะที่มีความหมายเป็นองค์ประกอบที่มีค่าที่สุดสำหรับการเติบโตของครู
 และการสอนที่ดีขึ้น 5. ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าคุณเสนอแนะการสังเกตไม่ได้ช่วยอะไรและมีปัญหา 6. ครูรับรู้ว่
 บทบาท "ความรับผิดชอบ" ของการประเมินนั้นเด่นชัดเกินไป

อแมนดา (Amanda Knezevich Melsby, 2023, pp. 133 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างระบบประเมินครูที่ดี ผลการศึกษาพบว่า ระบบที่เน้นการเติบโตเป็นระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากช่วยให้ผู้ประเมินสามารถตั้งเป้าหมายที่มีความหมายและมีส่วนร่วมในการสนทนาในเชิงวิชาชีพเกี่ยวกับเป้าหมายเหล่านั้นตลอดทั้งปีการศึกษา ระบบที่เน้นการเติบโตยังช่วยสร้างการมีส่วนร่วมกับครูมากขึ้น เนื่องจากทำให้ครูรู้สึกว่าการประเมินมีไว้เพื่อช่วยให้ครูมีการพัฒนา แทนที่จะมีไว้เพื่อชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง หรือใช้เป็นข้ออ้างในการเลิกจ้าง เมื่อครูเกิดความรู้สึกว่าระบบการประเมินมีไว้เพื่อช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีแนวโน้มที่จะพบคุณค่าในกระบวนการนี้มากขึ้น นอกจากนี้การกำหนดเป้าหมายยังช่วยให้ครูมีอิสระในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง แต่หากระบบการประเมินทางราชการเน้นการกรอกเอกสารให้เสร็จ หรือต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของผู้ประเมินแล้ว จะทำให้ครูมีความรู้สึกเชิงลบต่อกระบวนการดังกล่าว อีกด้านที่สำคัญคือ การใช้ผู้ประเมินหลายคนช่วยให้ระบบการประเมินมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้ประเมินแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ทำให้ผู้ประเมินมีมุมมองที่แตกต่างกัน

มิชา (Misha Stredrick, 2024) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำแบบองค์รวมต่อการสนับสนุนให้ครูกลายเป็นผู้นำโรงเรียนในอนาคต จากการศึกษาพบว่า การปรับปรุงการใช้แนวทางปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำแบบองค์รวมในการเรียนรู้ระดับมืออาชีพมีความจำเป็นในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้นำโรงเรียนในอนาคต เนื่องจากการเรียนรู้ระดับมืออาชีพมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้นำโรงเรียน การปรับปรุงการเรียนรู้ระดับมืออาชีพถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน จะช่วยสร้างศักยภาพของผู้นำโรงเรียนในอนาคต ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่ตรงเป้าหมาย การพัฒนาทักษะ การพัฒนาบุคคลโดยรวม นวัตกรรม การให้คำปรึกษา การฝึกสอน และการปลูกฝังวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดกว้าง ทำให้โรงเรียนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ความเป็นผู้นำสามารถประสบความสำเร็จและพัฒนาผู้นำคนใหม่ได้ ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบองค์รวมมีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจโดยรวมของผู้นำโรงเรียนในอนาคต

มอนตี้ (Monty Clint Taylor, 2024, p. 10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบของแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) ต่อความมุ่งมั่นขององค์กร จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับระดับความมุ่งมั่นทางอารมณ์และความมุ่งมั่นต่อเรื่องที่สูงขึ้น ในทำนองเดียวกัน ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับระดับความมุ่งมั่น

ทางอารมณ์ที่สูงขึ้นและความมุ่งมั่นต่อเนื่อง พบว่าค่าตอบแทน (ค่าจ้างและสวัสดิการ) เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทางอารมณ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่อง

นิโคล (Nicole Reeser-Mazur, 2024, pp. 44 - 45) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐเพนซิลเวเนีย จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างในความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐเพนซิลเวเนียตามทักษะความเป็นผู้นำ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และ ทักษะความเป็นผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนของรัฐมีในแต่ละพื้นที่ที่ได้รับการจัดประเภท (ด้านมนุษย ด้านเทคนิค และด้านแนวคิด) ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตน และทักษะทางเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะเชิงแนวคิดของผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

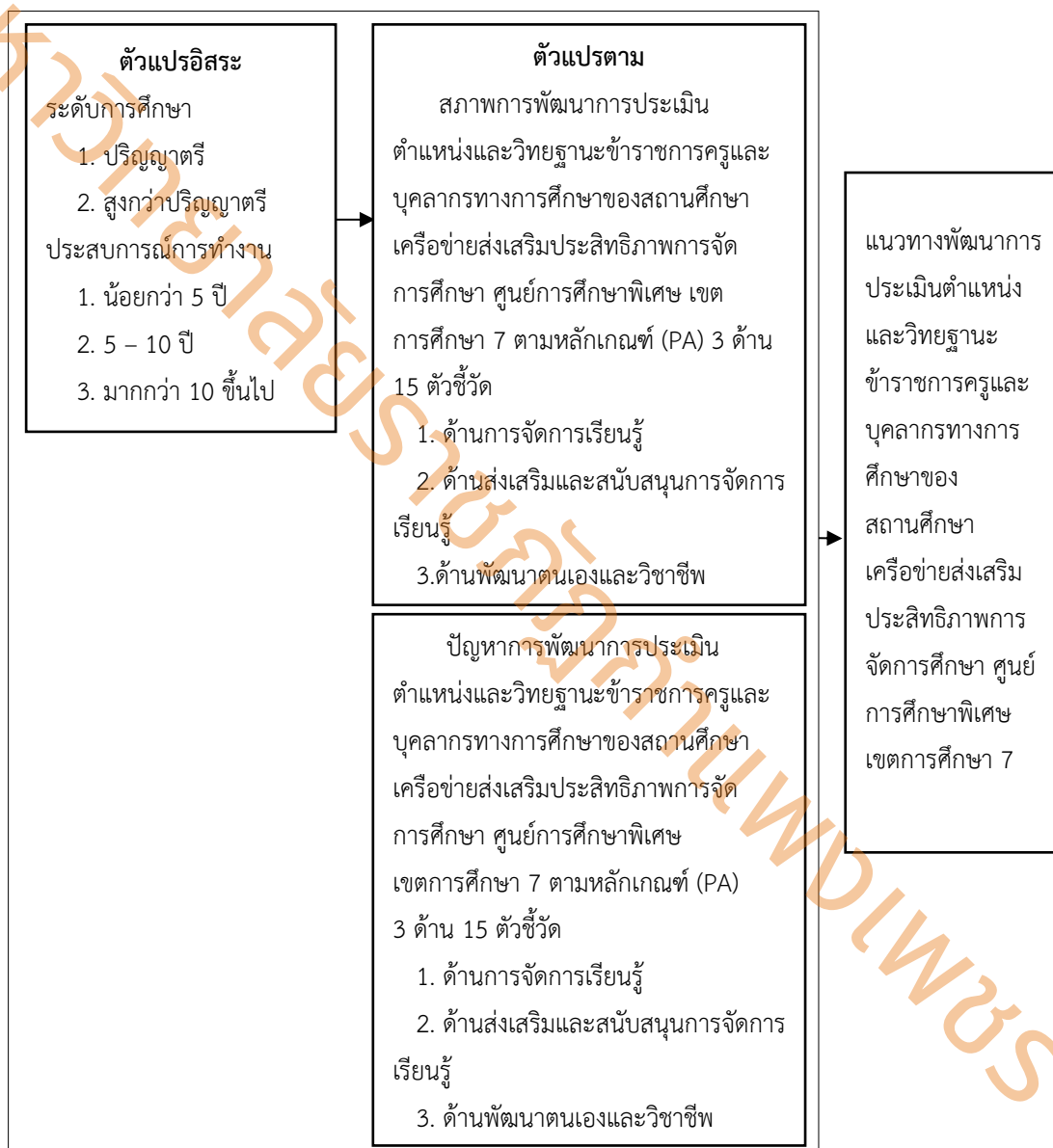
ติงหวัง (Ting Huang, 2024, pp. 109 - 110) ได้ศึกษาคุณสมบัติความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ: การสังเคราะห์เชิงอภิमानของกรณีศึกษาในโครงการ International Successful School Principalship Project (ISSPP) จากการศึกษาพบว่า ผู้นำโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยคุณสมบัติความเป็นผู้นำ 7 ประเภท ซึ่งล้วนมีความสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการของโรงเรียนและก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำ 1. ทรรศนะทางปัญญา ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์และเป็นระบบ ความรู้ ภูมิหลัง การศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ การฝึกงาน โปรแกรมประกาศนียบัตร ประสบการณ์ความเป็นผู้นำในโรงเรียน ประสบการณ์การสอน และประสบการณ์ที่ไม่เป็นทางการ (เช่น ครอบครัว ศาสนา ประสบการณ์ในเขตโรงเรียน) 2. ทรรศนะทางจิตวิทยาถูกกำหนดโดยชุดคุณลักษณะที่เชื่อมโยงกัน เช่น ความพากเพียร ความมั่นใจ พลังงาน ความยืดหยุ่น ความร่วมมือ ความเปิดกว้าง และความโน้มเอียงที่จะทำงานหนัก 3. ทรรศนะทางจริยธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางศีลธรรมพื้นฐาน (เช่น ความเอาใจใส่ ความเคารพ ความซื่อสัตย์ ค่านิยมทางศาสนา ความกล้าหาญ และประชาธิปไตย) และค่านิยมทางวิชาชีพที่เน้นที่นักเรียน ครู และการปรับปรุงโรงเรียน 4. ทรรศนะทางสังคม หมายถึง ความอ่อนไหวของผู้อำนวยการโรงเรียนต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่น และต่ออารมณ์และความต้องการของตนเอง 5. ทรรศนะสร้างแรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจภายในและภายนอกของผู้อำนวยการโรงเรียน และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และนักเรียนให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ 6. ทักษะ หมายถึง ทักษะพื้นฐานของมนุษย เช่น การสื่อสารและการฟังอย่างมีส่วนร่วม และทักษะทางวิชาชีพอื่นๆ ที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ 7. สติปัญญาตามบริบท หมายถึง ความอ่อนไหวและการปรับตัวของผู้อำนวยการโรงเรียนให้เข้ากับบริบททางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจเฉพาะของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า แนวทางบริหารการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ประกอบด้วย การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) จำนวน 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน
- 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่ายและหรือสถานประกอบการ
- 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประกอบด้วย พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยนำกระบวนการบริหารวงจรการบริหารคุณภาพ PDSA ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ Plan วางแผน – Do ปฏิบัติ – Study การศึกษา – Act ปรับปรุง มาเป็นกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องมือส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สามารถแสดงกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย จำแนกตามขั้นตอนดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 266 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1971, pp. 608 - 609) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน และแบ่งเป็นจำนวนข้าราชการครูตามสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก	41	24
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก	27	16
3	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร	28	17
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย	28	17
5	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์	28	17
6	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์	37	21
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพิจิตร	27	16
8	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุทัยธานี	23	13
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์	27	16
รวม		266	157

ที่มา : (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, หน้า 93)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักเกณฑ์ (PA) 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด มีลักษณะเป็นประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ตอนที่ 3 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ

การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักเกณฑ์ (วPA) 3 ด้าน มีลักษณะแบบ
เลือกตอบ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (Multiple Response Questions)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด
การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดตัวแปรและข้อรายการ
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ
สภาพและปัญหาการบริหารการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอของกรรมการที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจน
ความครอบคลุมและครบถ้วนของรายการคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก
ดังนี้ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวัดและ
ประเมินผล มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ
พิเศษ หรือเป็นผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษา ดังรายชื่อต่อไปนี้

6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญล้อม ดั่งวิเศษ อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชา
การประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6.3 ดร.สุชาดา บุญปัน ศิษยานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

6.4 นางสาวปารัตยา ทัศนิตะ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด
กำแพงเพชร

6.5 นายไพฑูรย์ เรืองสุวรรณ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก

7. ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index COnsistency : IOC) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00 ทุกข้อ

8. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จำนวน 30 คน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979

10. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms เพื่อนำไปใช้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) ผ่านช่องทางระบบจัดการสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (E-Office)

3. ประสานงานกับสถานศึกษาโดยตรงอีกครั้ง เพื่อเก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ในกรณีสถานศึกษาใดที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ

4. ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 159 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. การพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และจัดลำดับปัญหา

4. เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษา เปรียบเทียบวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าที่ t-test (Independent) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำนวน 17 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 8 คน
3. นักวิชาการศึกษาหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน
4. ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน
5. ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ประกอบด้วยคำถามอย่างเป็นระบบ ได้จากการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดไว้

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยคัดเลือกสภาพการบริหารการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1 ประเด็นและปัญหา การบริหารการปฏิบัติงานที่มีความถี่มากที่สุด 3 ลำดับ เพื่อกำหนดข้อคำถามในการแบบสัมภาษณ์

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล เพื่อหาแนวทางการบริหารการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม

5. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอของกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อนำข้อมูลและคำถามไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ รวมถึงวัน เวลา สถานที่และช่องทางในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามวัน เวลา สถานที่และช่องทางที่นัดหมาย โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียดครบถ้วนและบันทึกคำตอบอย่างถูกต้องลงในแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency)

และจัดลำดับความสำคัญ การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด

การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
%	แทน	ค่าร้อยละ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
f	แทน	ความถี่ (Frequency)
t	แทน	การทดสอบค่าที (t-test independent)
F	แทน	วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Statistical Significance)
df	แทน	องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean of Square)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยข้าราชการครูของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 159 คน ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	44	27.67
หญิง	115	72.33
รวม	159	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	130	81.76
สูงกว่าปริญญาตรี	29	18.24
รวม	159	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	42	26.42
5 – 10 ปี	73	45.91
มากกว่า 10 ปี	44	27.67
รวม	159	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.33 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 27.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.71 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.23 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.41 ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.91 ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.67

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ดังแสดงในตารางที่ 4 - 22

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.12	0.55	มาก
2	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.07	0.57	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.15	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย		4.11	0.49	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้าน

การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.55) และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวม ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.22	0.57	มาก
2	การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.09	0.67	มาก
3	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.99	0.69	มาก
4	การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	4.02	0.64	มาก
5	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.04	0.66	มาก
6	การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและ พัฒนาการเรียนรู้	4.14	0.51	มาก
7	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.19	0.65	มาก
8	การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	4.25	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม		4.12	0.55	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย สภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับ คือ การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการ สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.1 การสร้างและพัฒนาและหรือ
พัฒนาหลักสูตร

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น (Plan)	4.35	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร (Do)	4.37	0.57	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร (Study)	4.13	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการ ประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ครูผู้สอนได้สามารถนำไปปรับปรุง และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม (Act)	4.04	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม		4.22	0.57	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.1 การสร้าง
และพัฒนาและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ดำเนินการวิเคราะห์ มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ครูผู้สอนได้ สามารถนำไปปรับปรุง และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน(Plan)	4.39	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคและวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย การเลือกใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ วิธีการวัดการประเมินผลอย่างเหมาะสม (Do)	4.11	0.67	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง (Study)	3.87	0.99	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการ ประเมินการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนรับทราบถึงข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุงและพัฒนา การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม (Act)	3.97	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม		4.09	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่
1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้วยเทคนิคและวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย การเลือกใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ วิธีการวัดการ ประเมินผลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอน รับทราบถึงข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการออกแบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Plan)	3.98	0.83	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุ ตามเป้าหมายของหลักสูตร (Do)	4.03	0.76	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง (Study)	4.03	0.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Act)	4.92	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม		3.99	0.69	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.3
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้คำแนะนำ
เพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.71) รองลงมา
คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน
อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ร่วมกันในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.4 การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางการสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ (Plan)	4.06	0.82	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือก คัดสรรหรือสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความสอดคล้องกับเนื้อหา สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ (Do)	4.09	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอน (Study)	4.09	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป (Act)	3.82	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม		4.02	0.64	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.4 การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการสร้างและหรือ พัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือก คัดสรรหรือสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการ ศึกษาและแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความสอดคล้องกับ เนื้อหา สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.74) และ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางการสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.5 การวัดและประเมินผล
การเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนและร่วมกันกำหนด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชา (Plan)	3.94	0.83	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสม ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ (Do)	4.07	0.65	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินเครื่องมือและวิธีการวัด และประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (Study)	3.98	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุงและการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (Act)	4.17	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม		4.04	0.66	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่
1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุงและการ
วัดและการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสม ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนและร่วมกันกำหนด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องมือส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ (Plan)	4.12	0.56	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยในการ แสวงหาวิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน (Do)	4.27	0.58	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Study)	4.08	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตาม การแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act)	3.99	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม		4.14	0.51	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยในการ แสวงหาวิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.7 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการ เรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Plan)	4.26	0.66	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการจัด สภาพแวดล้อม ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน เพื่อให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการ ทำงาน ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Do)	4.18	0.77	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัด บรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ (Study)	4.11	0.68	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ เพื่อนำไปสู่กระบวนการ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น (Act)	4.21	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม		4.19	0.65	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.7 การจัด บรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดบรรยากาศ

ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ในชั้นเรียนให้อื้ออามวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.8 การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินกิจกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน (Plan)	4.13	0.78	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการดำเนินกิจกรรม ที่ เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงงาม โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและสามารถแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ (Do)	4.26	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนิน กิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงงาม (Study)	4.28	0.62	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูล สะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุง การดำเนินกิจกรรมอบรม และพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ต่อไป (Act)	4.32	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม		4.25	0.58	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.8 การอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุงการดำเนินงานกิจกรรมอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อไป ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินงานกิจกรรมการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
โดยภาพรวม ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา	3.96	0.64	มาก
2	การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.11	0.63	มาก
3	การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	4.13	0.52	มาก
4	การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ	4.08	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		4.07	0.57	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.63) และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่
2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา (Plan)	4.01	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน (Do)	3.91	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียน และรายวิชาของครูผู้สอนให้เป็นปัจจุบันเสมอ (Study)	4.00	0.78	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการติดตามการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้ครูผู้สอนรับทราบเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการนำไปใช้งาน (Act)	3.92	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม		3.96	0.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียน และรายวิชาของครูผู้สอนให้เป็นปัจจุบันเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.78) และ ผู้บริหารสถานศึกษามี

การสะท้อนผลการติดตามการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้ครูผู้สอนรับทราบ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการนำไปใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน (Plan)	4.19	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือ กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และแก้ไข ปัญหาผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย (Do)	4.13	0.75	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนา เติบโตตามศักยภาพ (Study)	4.00	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนา เติบโตตามศักยภาพ (Act)	4.11	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย		4.11	0.63	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้วย กิจกรรมที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.75) และผู้บริหารสถานศึกษามีการ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่
2.3 การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา (Plan)	4.03	0.68	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ที่เป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Do)	4.09	0.73	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ (Study)	4.22	0.51	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินให้ครูผู้สอนได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน (Act)	4.20	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม		4.13	0.52	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.3 การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินให้ครูผู้สอนได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินงานสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน

วางแผนการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.4 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิเคราะห์ และหรือสถานประกอบการ

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิเคราะห์ และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (Plan)	4.18	0.79	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ประสาน ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิเคราะห์ และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน (Do)	4.04	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิเคราะห์ และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (Study)	4.06	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและ วิธีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิเคราะห์ และ หรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนา ผู้เรียน (Act)	4.04	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม		4.08	0.64	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 2.4 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาช่วย และหรือสถานประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาช่วย และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาช่วย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาช่วย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและวิธีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาช่วย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 19 แสดง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวม ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพ

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.09	0.62	มาก
2	มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.18	0.56	มาก
3	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.17	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย		4.15	0.52	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.55) และพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.1 พัฒนาตนเอง
อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนและกำหนด แนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (Plan)	4.18	0.59	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับ การพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ ครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน (Do)	4.01	0.83	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ พัฒนา ตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะ สม่ำเสมอ (Study)	4.00	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนา ตนเอง ของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม (Act)	4.18	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม		4.09	0.62	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่
3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนา
ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.73)
รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง
อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อ

การสื่อสารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะ สม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา (Plan)	4.23	0.61	มาก
2	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติระดม ความคิด และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาและสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Do)	4.17	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ในการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Study)	4.24	0.61	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Act)	4.08	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.18	0.56	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ในการดำเนินกิจกรรม

การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.61) และครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดม ความคิด และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา และสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.3 นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง ให้ครูผู้สอนวางแผนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบ (Plan)	4.22	0.54	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Do)	4.14	0.57	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Study)	4.21	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น (Act)	4.11	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม		4.17	0.55	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตัวชี้วัดที่ 3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง ให้ครูผู้สอนวางแผนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ และสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7

ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด
การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 แสดงได้ดังตาราง 23 – 25

ตารางที่ 23 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1
การจัดการเรียนรู้

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
	ไม่มีปัญหา	56	16.23
1	รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือ วัด และประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน	59	17.10
2	เทคนิคการออกแบบการจักการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ชัดเจน	57	16.52
3	รูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ หลักสูตรรายวิชายังไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท	45	13.04
4	พบข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวัด และประเมินผล	36	10.43
5	มีข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณในการจัดการชั้นเรียนให้ เพียงพอ เพื่อส่งเสริม การจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	30	8.70
6	ประสบการณ์ในการใช้ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทาง การศึกษายังไม่สอดคล้องกับบริบทของความต้องการของการ ใช้งาน	20	5.80

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
7	รูปแบบและวิธีการด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการเผยแพร่ยังไม่ชัดเจน	16	4.64
8	รูปแบบการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้	15	4.35
9	การพัฒนาด้านเทคนิคการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียนยังไม่สอดคล้องกัน	11	3.19

จากตารางที่ 23 พบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน (f=59, 17.10%) รองลงมาคือ เทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ชัดเจน (f=57, 16.52%) และรูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชายังไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท (f=45, 13.04%) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
	ไม่มีปัญหา	67	33.17
1	พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา	49	24.26
2	รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจน	39	19.31
3	ความเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศผู้เรียน และรายวิชายังไม่ชัดเจน	34	16.83
4	พบข้อบกพร่องในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร	13	6.44

จากตารางที่ 24 พบว่าปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา (f=49, 24.26%) รองลงมาคือ รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจน (f=39, 19.31%) และความเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศผู้เรียน และรายวิชายังไม่ชัดเจน (f=34, 16.83%) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
	ไม่มีปัญหา	48	13.79
1	รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน	79	22.70
2	รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษายังไม่ชัดเจน	69	19.83
3	มีข้อจำกัดด้านการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และความต้องการในการดำเนินกิจกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	32	9.20
4	รูปแบบการดำเนินงานตามขั้นตอนของกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ยังสอดคล้องและไม่เป็นระบบ	26	7.47
5	ความร่วมมือในแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา และการแก้ไข ปัญหาการจัดการ เรียนรู้ยังสอดคล้องและไม่เป็นระบบ	25	7.18
5	มีข้อจำกัดด้านการนำข้อเสนอแนะที่ได้จากกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป	25	7.18
6	ยังไม่ชัดเจนถึงความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และแสวงหา ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ หรือเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง	16	4.60
7	ข้อจำกัดด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเอง เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนตามบริบทของสถานศึกษา	15	4.31
8	รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน	13	3.74

จากตารางที่ 25 พบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน ($f=79$, 22.70%) รองลงมาคือ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษายังไม่ชัดเจน ($f=69$, 19.83%) และข้อจำกัดด้านการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และความต้องการในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($f=32$, 9.20%) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่าย
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7**

ผลการเปรียบเทียบภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด
การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์
การทำงาน แสดงได้ดังตาราง 26 – 28

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ
การเปรียบเทียบภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

สภาพการปฏิบัติกรฯ	ปริญญตรี		สูงกว่าปริญญตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.15	0.49	3.96	0.74	1.764	.004*
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้	4.11	0.52	3.89	0.77	1.844	.000*
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.21	0.44	3.86	0.72	3.367	.001*
รวม	4.16	0.42	3.91	0.71	2.530	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สภาพ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.469	2	.234	.777	.461
	ภายในกลุ่ม	47.031	156	.301		
	รวม	47.500	158			
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.159	2	1.079	3.392	.036
	ภายในกลุ่ม	49.644	156	.318		
	รวม	51.803	158			
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.378	2	1.689	6.826	.001*
	ภายในกลุ่ม	38.597	156	.247		
	รวม	41.975	158			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	77.075	31	2.478	35.478	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.900	127	.070		
	รวม	85.975	158			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของสภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ระหว่างประสบการณ์การทำงานต่างๆ ของด้านการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ เป็นรายคู่เชฟเฟ (Scheffé)

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.94	4.15	4.34
น้อยกว่า 5 ปี	3.94	-	0.203	0.396*
5 - 10 ปี	4.15		-	0.194
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.34			-

จากตาราง 28 พบว่าประสบการณ์การทำงานต่างๆ ของด้านการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

ตอนที่ 5 ผลการการหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7

ผู้วิจัยดำเนินการหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด
การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
และผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษและอาจารย์
มหาวิทยาลัย ซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา รวมจำนวน 17 คน สรุปผล
รายละเอียดดังตารางที่ 29 – 31

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัด
การเรียนรู้

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f=17)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมี การปรับปรุง สะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนว ทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	14
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียน เชิงนวัตกรรม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย	13
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ถูกต้องและ ตรงกับตรงกับผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ รายบุคคล	12

ตารางที่ 29 ต่อ

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f=17)
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอน สร้างเครื่องมือวัด และ ประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรสถานศึกษา	11
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนากการประเมินการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนมีการ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	10
5	สถานศึกษาควรจัดให้มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านความสามารถ ใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้ในการประมวลผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ	10
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนารูปแบบและวิธีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเครือข่าย ชุมชนและหน่วยงาน ภายนอก เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา	10
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับการอบรมในเรื่อง กระบวนการจัดการจัดการเรียนรู้	9
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดบรรยากาศในชั้น เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยต่อผู้เรียน	9
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ปัญหาของผู้เรียน และ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	9
7	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนร่วมกันวิเคราะห์บริบท ของสถานศึกษา (SWOT Analysis) เพื่อเป็นรูปแบบในการพัฒนา สถานศึกษาต่อไป	8
7	สถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการประเมินนิเทศติดตาม	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาด้านภาษา และเทคโนโลยี	7
8	สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับความต้องการแท้จริง	7
9	สถานศึกษาควรมีรูปแบบ วิธีการในการจัดการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	6

จากตารางที่ 29 แสดงแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า แนวทางแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีการปรับปรุง สะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา (f=14) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียน เชิงนวัตกรรม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (f=13) และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ถูกต้องและตรงกับตรงกับผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ รายบุคคล (f=13) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f=17)
1	สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	15
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน	14
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูการพัฒนารูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	13
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	12
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา	10

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f=17)
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตามและ ประเมินผลการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน	10
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหาผู้เรียน	9

จากตารางที่ 30 แสดงแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ
เรียนรู้ พบว่า แนวทางแรก สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการ
ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา
เต็มตามศักยภาพ (f=15) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนา
รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน (f=14)
และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูการพัฒนาแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา
ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (f=13) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนา
ตนเองและวิชาชีพ

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f=17)
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองด้าน การใช้ภาษาอังกฤษและด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	16
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อพัฒนาต่อยอดรูปแบบการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	15
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	14
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาการมี ส่วนร่วมใน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	12
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูกำหนดการประชุม เพื่อสร้างความเข้าใจ และความต้องการในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	11
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น	10
6	สถานศึกษาควรมีแนวทางด้านการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมาย ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และความต้องการในการดำเนินกิจกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	10

จากตารางที่ 31 แสดงแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า
แนวทางแรก ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้

ภาษาอังกฤษและด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (f=16) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อพัฒนาต่อยอดรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (f=15) และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น(f=14) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 มีวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบกำหนดคำตอบได้มากกว่า

1 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์และครู ที่มีความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์รวมจำนวน 17 คน วิเคราะห์เนื้อหาและจัดลำดับความสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จำนวน 3 ด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

1.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การ

เรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น ตามลำดับและผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ครูผู้สอนได้สามารถนำไปปรับปรุง และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม

1.1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคและวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย การเลือกใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ วิธีการวัดการประเมินผลอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนรับทราบถึงข้อเสนอแนะนำไปปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง

1.1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

สถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.1.4 การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอนรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือก คัดสรรหรือสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความสอดคล้องกับเนื้อหา สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางการสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

1.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุงและการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสมตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินเครื่องมือและวิธีการวัด และประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนและร่วมกันกำหนด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชา

1.1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยในการ แสวงหาวิธีการ/นวัตกรรม ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การใช้กระบวนการวิจัยในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.1.7 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ คำแนะนำ เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ในชั้นเรียนให้ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะ การเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ

1.1.8 การอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาให้คำแนะนำ เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัด บรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน ดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกัน วางแผน กำหนดแนวทาง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ ตามลำดับ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

1.2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาของครูผู้สอนให้เป็นปัจจุบันเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการติดตามการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้ครูผู้สอนรับทราบ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการนำไปใช้งาน และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน

1.2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.2.3 การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินให้ครูผู้สอนได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินงานสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ที่เป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

1.2.4 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและวิธีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการ

ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ พัฒนาการตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3.1 พัฒนาการตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน ตามลำดับ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะสม่ำเสมอ

1.3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ในการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา และครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดม ความคิด และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหา และสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง ให้ครูผู้สอนวางแผนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ใน การสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้

ครูผู้สอนนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ที่พบมากที่สุด 3 อันดับในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ข้อที่พบปัญหามากที่สุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน รองลงมาได้แก่ เทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ชัดเจน และรูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชายังไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทตามลำดับ

2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ข้อที่พบปัญหามากที่สุด ได้แก่ พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา รองลงมาได้แก่ รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจน และความเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศผู้เรียน และรายวิชายังไม่ชัดเจน ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ข้อที่พบปัญหามากที่สุด ได้แก่ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน รองลงมาได้แก่ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษายังไม่ชัดเจน และข้อจำกัดด้านการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และความต้องการในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 การพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

4. ผลการหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีการปรับปรุง สะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนเชิงนวัตกรรม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ถูกต้องและตรงกับตรงกับผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ รายบุคคล ตามลำดับ

4.2 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า อันดับแรกได้แก่ สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ รองลงมาได้แก่ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และผู้บริหาร

สถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูการพัฒนาแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ

4.3 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษและด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อพัฒนาต่อยอดรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยอภิปรายผลวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการจัดการบริหารงานงานหลักสูตร การออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน บริบท และมาตรฐานการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองชุมชน สถานศึกษา และผู้เรียน การวางแผนการจัดการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) กำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ และสื่อที่ใช้เลือกกลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ คิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning การผลิตสื่อการสอนทั้งรูปแบบดั้งเดิมและสื่อดิจิทัลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมการออกแบบเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสมและหลากหลายการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative) และเพื่อสรุปผล (Summative) การใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงการสอน ค้นหาสาเหตุของปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาแนวทางการสอนที่เหมาะสมการสร้างห้องเรียนที่อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรงเชิงบวก การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์การพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน

ร่วมกัน ทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันและความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา พันธเดช (2563, หน้า 74) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นการวิจัยและพัฒนา พบว่า ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ลำดับ ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การวัดและประเมินผล 3) การใช้รูปแบบและเทคนิคการสอน 4) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ กุหลาบ ขำขันมะลิ (2565, หน้า 125) ได้ศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยเทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ พบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการเสริมต่อ การเรียนรู้ จำนวน 4 แผน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.53 – 4.75 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.62 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด และ 2) ผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการ เสริมต่อการเรียนรู้เมื่อนำไปใช้ พบว่า (1) นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้าน ความคิดคล่องแคล่ว ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่ม และด้านความคิดละเอียดลออ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองทุกด้าน (2) นักเรียนมี ผลงานเป็นรูปธรรม มีความคิดแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น ใช้งานได้จริง สามารถอธิบายและตอบคำถามเกี่ยวกับ ขั้นตอนการทำงานและความโดดเด่นของผลงานได้

1.1.1 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 การสร้างและพัฒนาและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร และสิ่งสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ครูผู้สอนได้สามารถนำไปปรับปรุง

และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วโรยา อ่วมเมือง (2566, หน้า 196-197) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะเต็มศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะ การสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาข้อมูล พื้นฐานและความต้องการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะเต็มศึกษา พบว่าผู้เกี่ยวข้องมีความ ต้องการให้มืองค์ประกอบสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ระบุความเป็นสะเต็ม ชัดเจน จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนแบบบูรณาการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เน้นให้นักเรียนมี โอกาสร่วมกันแสดงความคิด เห็นเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานฝึกทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะการทำงานเป็น ทีม และผลการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะเต็มศึกษา พบว่าหลักมืองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) คำอธิบายรายวิชา 4) ผลการเรียนรู้ 5) เนื้อหาสาระ 6) แนวทางการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ 7) สื่อการเรียนรู้ 8) แนวทางการวัดและประเมินผล 9) โครงสร้างรายวิชา และ 10) แผนการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพระดับมากที่สุด ($M = 4.78$, $SD = 0.34$)

1.1.2 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อ กำหนดแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ประสพการณ์การเรียนรู้และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วย เทคนิคและวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย การเลือกใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ วิธีการวัดการประเมินผล อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง และให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ ครูผู้สอนรับทราบถึงข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา พันธเดช (2563, หน้า 74) ได้ศึกษาการ พัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นการวิจัยและพัฒนา พบว่า ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ลำดับ ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เรียงลำดับความ ต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การวัดและประเมินผล 3) การใช้รูปแบบและเทคนิคการสอน 4) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ กุหลาบ ขำขันมะลิ

1.1.3 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และต้องให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตันตริณ สืบปัญญา และปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2565, หน้า 58) ได้ศึกษาการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้ จัดทำคู่มือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ และใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้าน การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ ครูเข้ารับการอบรมด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และวัดและ ประเมินผลตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ จัดประชุมวางแผน จัดทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1.4 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่ง เรียนรู้โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางการสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่ง เรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือก คัดสรรหรือสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ สำหรับการ จัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความ สอดคล้องกับเนื้อหา สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งผู้บริหาร สถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อ การปรับปรุงและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงษ์ คำผิง (2561, หน้า 95) ได้ศึกษา

แนวทางส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในโรงเรียนประถมศึกษาที่สอดคล้องกับยุค การศึกษา 4.0 พบว่า ปัญหาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาที่ สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการศึกษาวิเคราะห์ วางแผน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 และพบปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0

1.1.5 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนและ ร่วมกันกำหนด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรสถานศึกษาและ ตัวบ่งชี้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสม ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การ เรียนรู้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินเครื่องมือและวิธีการวัด และประเมินผลใน การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูล สะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุงและการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินณณิตา ทับทิม (2565, หน้า 68) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการวัด และประเมินผลนักเรียนสำหรับครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุดรดิตถ์สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ พบว่า ผลการศึกษาการวัดและประเมินผลนักเรียน ของครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาใน จังหวัดอุดรดิตถ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล รองลงมาได้แก่ ด้านการสะท้อนการวัดและ ประเมินผล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการ ดำเนินการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

1.1.6 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและ พัฒนาการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน ใช้กระบวนการวิจัยในการ แสวงหาวิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา อินทรักษาทรัพย์ (2566, หน้า 93) ได้ศึกษาศึกษาการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการ ทำงานเป็นทีมด้วยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในวิชาวิทยาการคำนวณและการ ออกแบบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนด้วยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และ 4) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อยู่ในระดับดี

1.1.7 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพาพัญ ทองกิ่ง (2563, หน้า 50) ได้ศึกษาบทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น “ครู” ต้องปรับบทบาทมาเป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ค้นพบด้วยตนเอง โดยใช้แนวทางการเรียนการสอนแบบ Teach Less, Learn More และยึดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยมีครูช่วย แนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรม การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในทางกายภาพ ได้แก่ ลักษณะของห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในทางจิตวิทยา ได้แก่ 1) บรรยากาศที่อบอุ่น (Warmth) 2) บรรยากาศที่เป็นอิสระ (Freedom) 3) บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) 4) บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ (Respect) 5) บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) และ 6) บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) ทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

1.1.8 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินกิจกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการดำเนินกิจกรรมที่ เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุง การดำเนินกิจกรรมอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังพิรัชต์ แยม เกสร (2564, หน้า 53) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนเตรียมทหาร พบว่า มี 23 แนวทางย่อย ซึ่งโรงเรียนเตรียมทหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเตรียมทหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

1.2 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เช่น ประวัติส่วนตัว ผลการเรียนรู้ ผู้เรียนความสามารถพิเศษ และผู้เรียนเรียนความ ต้องการจำเป็นพิเศษ โดยมีการจัดทำสารสนเทศของรายวิชา เช่น แผนการสอน ตารางสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถิติการเรียนรู้ และยังใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินการคัดกรองและแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความต้องการและศักยภาพ และจัดกิจกรรมส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการเรียน การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต โดยติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การจัดทำหลักสูตร แผนการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมพิเศษ หรือ โครงการเสริมทักษะชีวิต และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่สถานศึกษามอบหมาย เช่น งานทะเบียน งานกิจการนักเรียน งานวิจัยในชั้นเรียน อีกทั้งสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการติดตามและ

สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรท้องถิ่น มูลนิธิ และ ภาครัฐกิจ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุลรัตน์ พรหมกลิ้ง และ นางลักษณ ใจฉลาด (2565, หน้า 148) ได้ศึกษาการศึกษาบพทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การศึกษาบพทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนิเทศติดตาม สมนึก กำลั้งเดช (2566, หน้า 180) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พบว่า (1) การแก้ปัญหา เชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแก้ปัญหา 2) การคิด แบ่งเป็น 2 ด้านคือ การคิดวิจยารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์และ 3) การตัดสินใจมีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันทุกรายการประเมิน (2) รูปแบบการ จัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) หลักการแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) สาระการเรียนรู้ 4) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) วัดผลและประเมินผล มีประสิทธิภาพ ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันทุกรายการประเมิน (3) ประสิทธิผลของรูปแบบการ จัดการเรียนรู้พบว่าการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดการ เรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในระดับมากที่สุด

1.2.1 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด แนวทางการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียน และรายวิชาของ ครูผู้สอนให้เป็นปัจจุบันเสมอ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการติดตามการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้ครูผู้สอนรับทราบ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้เป็น

ปัจจุบันพร้อมสำหรับการนำไปใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยพันธ์ พวงเดช (2561, หน้า 61) ได้ศึกษาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 ด้านการประมวลผลข้อมูล คือ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ เกี่ยวกับระบบสารสนเทศมาประมวลผลสารสนเทศ การกำหนดขอบข่ายของสารสนเทศที่ต้องการให้ ชัดเจน การสร้างสารสนเทศอย่างเป็นระบบ การทำข้อตกลงในการเชื่อมโยงสารสนเทศกับหน่วยงานอื่น มีการเตรียมการสร้างสารสนเทศที่ต้องใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่น และการนำเครื่องมือ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัยเข้ามาช่วยในการประมวลผลสารสนเทศ

1.2.2 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ร่วมกันกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้วย กิจกรรมที่หลากหลาย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564, หน้า 68) ได้ ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า แนวทางการ พัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีมี 5 แนวทาง เช่น 1) ควร จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น 2) ควร สร้างแบบประเมินนักเรียนให้มีความหลากหลาย ใช้โปรแกรมประเมินพฤติกรรมนักเรียนมาใช้ในการดำเนินการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 3) ควรสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมที่จะสามารถ พัฒนาความรู้ทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์ของนักเรียน ให้เต็มตามศักยภาพ 4) ควรจัดการอบรมครูเรื่อง เทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อสามารถให้ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น 5) ควรมีการชี้แจง ผู้ปกครองให้ทราบถึงถึงเหตุผลที่แท้จริง ของการส่งต่อนักเรียน

1.2.3 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินงานสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ งานตอบสนองนโยบายและ จุดเน้น ที่เป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินให้ครูผู้สอนได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและ พัฒนาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชเรศ คำดีบุญ (2564, หน้า 104) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 มีผลการประเมินความเหมาะสมและ มีความเป็นไปได้ อยู่ ในระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้การพัฒนาหลักสูตร คือ ควรบูรณาการเนื้อหา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนา ทักษะชีวิตนักเรียน จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผนงาน วิชาการ คือ ควรจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ โรงเรียน ให้ครูมีส่วน ร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียน ลดภาระงานอื่น ๆ ของครูที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน คือ ควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย กระบวนการวิจัย เสริมสร้างจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน พัฒนา ห้องสมุดให้เอื้อต่อ การเรียนรู้แก่นักเรียน การวัดผลและประเมินผล คือ ควรวัดและประเมินผลการ เรียนการสอนตาม สภาพจริง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียน ให้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้ เพิ่มขึ้น

1.2.4 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และ หรือสถานประกอบการ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และ หรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง

ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนและทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและวิธีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันนิกา นาซันดี (2565, หน้า 92) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทของภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม พบว่า ตัวแสดงทางนโยบายมีส่วนร่วมในการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม มี 2 ลักษณะ ดังนี้ 1.ตัวแสดงในภาครัฐ ประกอบไปด้วย โรงเรียน เกาะช้างวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดตราด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาอื่น และหน่วยงานภาครัฐอื่น 2.ตัวแสดงนอกภาครัฐ ประกอบด้วย ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กร ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน วัด สถานประกอบการ โรงแรม รีสอร์ท และกลุ่มอาสาสมัคร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ การมีส่วนร่วมเป็นไปตามศักยภาพของตัวแสดง และบริบทของพื้นที่ในเชิงความร่วมมือระหว่างกัน ในลักษณะของเครือข่าย เชิงพื้นที่และเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม เป็นความสัมพันธ์ที่พึ่งพาระหว่างตัวแสดงในเครือข่าย การพึ่งพาอาศัยกันทำให้เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น และรับผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการนี้กลับส่งผลให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นไปได้อย่างราบรื่น

1.3 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระบวนการที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่อง โดยยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี อีกทั้งเข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูและเครือข่ายทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอน และนวัตกรรมทางการศึกษา (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการแก้ปัญหาการเรียนการสอน นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ทั้งจากการอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้า มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนออกแบบ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการเรียนรู้เชิงรุก การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการวัดประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์รติ ไซดีวัฒน์คุณธร (2566, หน้า 68) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูจากการเข้าร่วมโปรแกรม พัฒนาวิชาชีพครู พบว่า รูปแบบของหลักสูตรในโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา หลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูสำหรับโปรแกรม พัฒนาวิชาชีพครูได้เสนอแนะแนวทางไว้ 9 ประการดังนี้ 1. ด้านหลักการหรือแนวคิดที่ใช้ในการออกแบบ

หลักสูตรควรสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับเนื้อหา เน้นสมรรถนะเชิงปฏิบัติออกแบบโดยยึดมาตรฐานกลาง สามารถรับรองหลักสูตรได้รวดเร็ว และควรมีหน่วยงานกลางในการออกแบบ หลักสูตร 2. ด้านการกำหนด เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรสำรวจความต้องการของผู้รับการอบรม เพิ่มคุณภาพการสอน และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3. ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ควรแบ่งตามความลุ่มลึกของ หลักสูตรและควรสัมพันธ์กับเรื่องที่อบรม 4. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ควรกำหนดจากส่วนกลาง มีความ ชัดเจน ในการปฏิบัติรูปแบบเหมาะสมกับการอบรม ให้เวลาเตรียมตัวล่วงหน้า 5. ด้านคุณสมบัติของผู้จัดที่ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรได้รับการรับรอง จากส่วนกลาง เป็นบุคคลที่ เชี่ยวชาญและแนะนำสื่อการเรียนรู้ต่อได้ 6. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ควรออกแบบตามความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย มีวิธีที่หลากหลายมีรอบการอบรมที่เพียงพอ และมีการอำนวยความสะดวก 7. ด้านระยะเวลา ในการเรียนรู้ควรจัดตามผลลัพธ์ที่ต้องการ เรื่องที่ต้องการสมรรถนะควรใช้เวลานาน ต่อเนื่อง 8. ด้านสื่อ ช่องทาง และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ควรมีการพิจารณาให้มีการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม และวิทยากร เป็นสื่อที่มีความสำคัญมากในการอบรม 9. ด้านการติดตามและ ประเมินผล ควรเป็นการประเมินสมรรถนะ ซึ่งผู้ที่ประเมินควรมี Mind set มีความเข้าใจภาพรวมการอบรม เปิดโอกาสให้ประเมินออนไลน์ควรมีหน่วย ทดสอบกลาง และควร สร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมอบรม เพ็ญสุตา หิรัญเกิด (2566, หน้า 60) พบว่า ได้ศึกษาผลการศึกษาความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

1.3.1 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยภาพรวม มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกัน วางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษายังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู ความรอบรู้ ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ พัฒนา ตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะ สม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ พุทธวงศ (2562, หน้า 31) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนา ครูแบบหมุนนำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดลำปาง พบว่า กระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนนำต่อเนื่อง ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญคือการเตรียมการด้าน

บทบาทโค้ช บทบาทบุคลากรทุกฝ่าย การสร้างความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครู การหนุนนำ ต่อเนื่องระหว่างการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ครูโค้ชครูแบบเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมสำคัญคือ การเล่าเรื่อง การสะท้อนคิด และการบันทึก

1.3.2 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา อีกทั้งครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดม ความคิด และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหา และสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ในการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะการ เลี้ยงอำนวย (2566, หน้า 96) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านทีมร่วม แรงร่วมใจ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ

1.3.3 สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง ให้ครูผู้สอนวางแผนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรลักษณ์ คล้ายเรือง, วาสนา ขัตติยวงษ์และ สุวัฒน์วิ

วัฒนานนท์ (2565, หน้า 254) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ครูที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูที่มีวุฒิ การศึกษา ต่างกันมีการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันเมื่อ พิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้าน วิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

2. ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

2.1 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดการเรียนรู้

2.1.1 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาได้มีข้อจำกัดของการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้ครูผู้สอนได้สามารถนำไปปรับปรุง และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม ครูมีความรู้ความเข้าใจน้อย เกี่ยวกับรูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชายังไม่ สอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูไม่ได้รับการอบรมพัฒนาตนในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชายังไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท และผู้บริหารยังไม่ชัดเจนในเรื่องของการสื่อสารและ สะท้อนผลการประเมิน ทำให้ได้รับข้อมูลที่มีความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุณี ไชยวงศ์ศต และนิดา เปี่ยมพิชนะ (2567, หน้า 215) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (1) ด้าน การวางแผนกำหนดภารกิจ ควรศึกษาความสามารถของบุคลากรเพื่อวางแผนต่างๆ ให้บุคลากรทำ หน้าที่อย่างสุดความสามารถ (2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ควรศึกษาบริบทของศูนย์ หลักสูตรและปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพให้ปฏิบัติได้จริง (3) ด้านการนิเทศการสอน ควรมีการ นิเทศให้คำแนะนำครู เพื่อการพัฒนาครูและนำปัญหาต่างๆ ที่พบ มาวิเคราะห์แก้ไข (4) ด้าน

การประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ควรมีการทดสอบทักษะของนักเรียน เน้นให้ครูวัด ประเมินผลนักเรียน ตามระเบียบปฏิบัติที่ฝ่ายวิชาการกำหนดและ (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ ควรสนับสนุนรางวัลและให้กำลังใจแก่บุคลากร โดยการประชาสัมพันธ์บุคลากรที่ ประสบความสำเร็จ ตามสื่อต่าง ๆ และให้ขยายผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

2.1.2 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีข้อจำกัดในการการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการออกแบบกระบวนการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง อีกทั้งเทคนิคการออกแบบการ จัดการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ชัดเจน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ชัดเจนในการการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการออกแบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง อีกทั้ง รูปแบบเทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ ทางการศึกษายังไม่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาร์ดัน สาอู (2565, หน้า 96) ได้ศึกษาการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสุคิริน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุคิริน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันควรมี การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนได้รู้ถึงจุดเด่น และจุดที่ต้องพัฒนาและผู้บริหารควรมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้าง องค์ความรู้และได้พัฒนาต่อยอดเทคนิควิธีการสอนนำไปสู่การ พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ

2.1.3 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนมีข้อจำกัดในการร่วมกันในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญที่ต้องส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และข้อจำกัดในการร่วมกันในการวิเคราะห์และ กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่สร้างสรรค์ การปรับปรุงวิธีการ และรูปแบบสื่อใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการจัดการเรียนรู้ให้มี

ประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกร คำแก้ว และเพ็ญภา สุขเสริม (2564, หน้า 215) ได้ศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การพัฒนาบทบาทในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน พัฒนาครูผู้สอนให้เป็นครูยุคใหม่ก้าวหน้าทันเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลอย่างเหมาะสม

2.1.4 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดการสะท้อนผลการประเมินการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบและวิธีการการดำเนินการยังไม่ชัดเจน ดำเนินการศึกษาความต้องการของผู้เรียน และออกแบบสื่อหรือกิจกรรมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ทดลองใช้และครูผู้สอนปรับปรุงตามผลสะท้อนจากผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงษ์ คำผิง (2561, หน้า 95) ได้ศึกษาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในโรงเรียน ประถมศึกษาที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 พบว่า ปัญหาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการศึกษาวิเคราะห์ วางแผน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 และพบปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0

2.1.5 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยังมีรูปแบบการวางแผนและร่วมกันกำหนด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษายังไม่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีรูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน และยังไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารวี สงศรีอุตร (2567, หน้า 103) ได้ศึกษาการบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจัดระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านจัดระบบสนับสนุน การวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านกำกับติดตามงาน การวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านจัดกระบวนการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านส่งเสริมความรู้และทักษะ ในการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามลำดับ

2.1.6 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ชัดเจนในรูปแบบการประเมินนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงทำให้ผลสะท้อนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา แต่งตั้ง และสาโรจน์ ผ่องศากุล (2567, หน้า 43) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและแผนส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการ ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย

2.1.7 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดในการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีรูปแบบเครื่องมือหรือเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน จึงทำให้การดำเนินการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศไม่ราบรื่น ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และส่งผลสะท้อนการติดตามและประเมินผลยังไม่เกิดความชัดเจนกับครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพันธุ์ พิรพิชญกุล (2566, หน้า 93) การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนในสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ขาดสื่ออุปกรณ์และสิ่งอ านวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ขาดครูผู้สอนตรงตามวิชาเอก และสื่อสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการใช้ภาษาของผู้เรียน ข้อเสนอแนะควรระดมทรัพยากรภายนอกเข้า มาสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สร้างความตระหนักแก่ ผู้เรียนในการเข้าถึงประโยชน์และโทษของสื่อโซเชียล และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.1.8 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการอบรมและพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีข้อจำกัดในการร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินกิจกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีข้อจำกัดการบริหารจัดการเวลาจัดประชุมวางแผนการดำเนินกิจกรรมการอบรมและพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ครูมีภาระด้านการสอน เอกสาร และงานอื่น ๆ ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ ต่ายหลี ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย (2565, หน้า 184) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 5 ระบบ 2) แนวโน้มของระบบเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญ ทั้ง 5 ระบบในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และ 3) อนาคตภาพ ของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ระบบครูพี่เลี้ยง: ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ : ด้านการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ : ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่าง โรงเรียน 4) ระบบการสะท้อนตนเอง : ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง ด้านการสะท้อนตนเองทำให้ มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 5) ระบบการอำนวยการ: ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

2.2 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.2.1 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจนและความเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศผู้เรียน และรายวิชายังไม่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมีรูปแบบและวิธีการที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้การจัดเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขาดความเป็นระบบและไม่สะท้อนสภาพจริงของผู้เรียนในปัจจุบัน สถานศึกษาจึงควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยพันธ์ พวงเดช (2561, หน้า 61) ได้ศึกษาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประมวลผลข้อมูล คือ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ เกี่ยวกับระบบสารสนเทศมาประมวลผลสารสนเทศ การกำหนดขอบข่ายของสารสนเทศที่ต้องการให้ ชัดเจน การสร้างสารสนเทศอย่างเป็นระบบ การทำข้อตกลงในการเชื่อมโยงสารสนเทศกับหน่วยงานอื่น มีการเตรียมการสร้างสารสนเทศที่ต้องใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่น และการนำเครื่องมือ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัยเข้ามาช่วยในการประมวลผลสารสนเทศ

2.2.2 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมี เครื่องมือประเมินที่ยังไม่ชัดเจน และภาระงานของครูที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องของการติดตาม ทั้งนี้สถานศึกษาควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางจัดทำแบบติดตามมาตรฐาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและภาคีเครือข่าย เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสามารถช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเนตร มูลทองจาด (2564, หน้า 68) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีมี 5 แนวทาง เช่น 1) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น 2) ควร สร้างแบบประเมินนักเรียนให้มีความหลากหลาย ใช้โปรแกรมประเมินพฤติกรรมนักเรียนมาใช้ในการดำเนินการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 3) ควรสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมที่จะสามารถ พัฒนาความรู้ทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์ของนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) ควรจัดการอบรมครูเรื่อง เทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น 5) ควรมีการชี้แจงผู้ปกครองให้ทราบถึงถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อนักเรียน

2.2.3 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด

การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีข้อจำกัดในการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีภาระงานจำนวนมาก ทำให้การมีส่วนร่วมในการวางแผนไม่ทั่วถึง และขาดระบบการสื่อสารที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้แผนงานบางส่วนไม่สอดคล้องกัน สถานศึกษาควรกำหนดระบบการวางแผนร่วมอย่างเป็นทางการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูทุกกลุ่มสาระ และจัดให้มีการติดตามผลเพื่อปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชเรศ คำดีบุญ (2564, หน้า 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร คือ ควรบูรณาการเนื้อหา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียน จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผนงาน วิชาการ คือ ควรจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วม ร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียน ลดภาระงานอื่น ๆ ของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน คือ ควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย เสริมสร้างจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน พัฒนาห้องสมุดให้เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน การวัดผลและประเมินผล คือ ควรวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตาม สภาพจริง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียน ให้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น

2.2.4 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดในการสะท้อนผลการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและวิธีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน และ พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการสะท้อนผลการกำกับ ติดตาม และประเมินผลต่อครูผู้สอน เพื่อให้สามารถปรับปรุงแนวทางการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพบข้อบกพร่องใน

การประสานงานกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสะท้อนผลและการนิเทศภายในให้เป็นระบบ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันนิกา นาขันดี (2565, หน้า 92) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทของภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม พบว่า ตัวแสดงทางนโยบายมีส่วนร่วมในการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม มี 2 ลักษณะ ดังนี้ 1.ตัวแสดงในภาครัฐ ประกอบไปด้วย โรงเรียน เกาะช้างวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดตราด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาอื่น และหน่วยงานภาครัฐอื่น 2.ตัวแสดงนอกภาครัฐ ประกอบด้วย ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กร ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน วัด สถานประกอบการ โรงแรม รีสอร์ท และกลุ่มอาสาสมัคร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ การมีส่วนร่วมเป็นไปตามศักยภาพของตัวแสดงและบริบทของพื้นที่ในเชิงความร่วมมือระหว่างกัน ในลักษณะของเครือข่าย เชิงพื้นที่และเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม เป็นความสัมพันธ์ที่พึ่งพาระหว่างตัวแสดงในเครือข่าย การพึ่งพาอาศัยกันทำให้เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด แน่นแฟ้น มากยิ่งขึ้น และรับผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการนี้กลับส่งผลให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นไปได้อย่างราบรื่น

2.3 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2.3.1 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะสม่ำเสมอ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน และรูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษายังไม่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ซึ่งยังไม่มีรูปแบบและวิธีการที่ชัดเจน สถานศึกษาควรกำหนดแผนนิเทศติดตามที่เป็นระบบ พัฒนาระบบติดตามผลออนไลน์ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และจัดกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับสมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีของครูอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ พุทธวงศ (2562, หน้า 31) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนวนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน

ในจังหวัดลำปาง พบว่า กระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนวนต่อเนื่อง ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญ คือการเตรียมการด้านบทบาทโค้ช บทบาทบุคลากรทุกฝ่าย การสร้างความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครู การหมุนวนต่อเนื่องระหว่างการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ครูโค้ชครูแบบเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมสำคัญคือ การเล่าเรื่อง การสะท้อนคิด และการบันทึก

2.3.2 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 7 ด้านการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดการให้คำปรึกษาเพิ่มเติมในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการให้คำปรึกษาเพิ่มเติมแก่ครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังขาดรูปแบบการให้คำปรึกษาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งภาระงานบริหารจำนวนมากทำให้การนิเทศและติดตามผลไม่ต่อเนื่อง สถานศึกษาควรกำหนดระบบการให้คำปรึกษาเชิงพัฒนา พัฒนาทักษะผู้บริหารด้านการโค้ช และสร้างเครือข่าย PLC ภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะการ เลี้ยงอำนวย (2566, หน้า 96) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานครปฐม พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านทีมร่วม แรงร่วมใจ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ

2.3.3 ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ คือผู้บริหารสถานศึกษามีจำกัดในการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอนนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังไม่มีระบบหรือกลไกติดตามและสะท้อนผลที่เป็นรูปธรรม รวมถึงภาระงานด้านบริหารทำให้การให้คำปรึกษาและนิเทศเชิงลึกดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง สถานศึกษาควรจัดระบบการสะท้อนผลและถอดบทเรียนหลังการพัฒนา (AAR) พัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามผล และ

ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีผ่านกระบวนการ PLC เพื่อให้การพัฒนาครูส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมราลักษณ์ คล้ายเรือง, วาสนา ชัตติยวงษ์และ สุวัฒน์ วิฒนานนท์ (2565, หน้า 254) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ การศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ครูที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน วิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3.1 เปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมรายด้าน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาถูกกำหนดเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรฐานที่ชัดเจนและเป็นแนวทางที่ต่างกัน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาที่มีความแตกต่างกันทำให้ความรู้ความสามารถที่ต่างกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อีกทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจมีโอกาสร่วมฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะอย่างเท่าเทียมกันทำให้ความรู้ความสามารถใกล้เคียงกันถึงแม้ระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลดา อุ่นเรือน (2563, หน้า 180) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู พบว่า คะแนนการประเมินความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของ นักศึกษาครูหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 85.45 สูง กว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สลิลทิพย์ เกลิ้งเกลลา (2565, หน้า 161) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า 1. ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะในการคำนวณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้ ส่วน อ่านออก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาถูกกำหนดเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรฐานที่ชัดเจนและเป็นแนวทางที่ต่างกัน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานและการพัฒนาที่มีความแตกต่างกันทำให้ความรู้ความสามารถที่ต่างกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างๆ อาจส่งผลให้มีการพัฒนาทักษะและความรู้ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย (2562, หน้า 109) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มี อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และอำเภอที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อัครพล พรหมตรุษ (2566, หน้า 125) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีการแบบเปิดร่วมกับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ที่ เสริมสร้างสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนมี พัฒนาการสูงขึ้นทุกสมรรถนะ โดยผ่านกระบวนการ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะ 1 สร้างความสามารถ ระยะ 2 เกิดความชำนาญ และระยะ 3 เกิดสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอยู่ในระดับดีเยี่ยม

4. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

4.1 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดการเรียนรู้มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีการปรับปรุง สะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ร่องลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนเชิงนวัตกรรม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ถูกต้องและตรงกับตรงกับผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ รายบุคคล ทั้งอาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ กระบวนการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ความร่วมระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นการประเมินนิเทศติดตามการปรับปรุงแก้ไขปัญหาผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสิกา พงศ์ภัทรานนท์, นภาพรณีย ยอดสิน และพิชญญา ยืนยาว (2566, หน้า 43) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและอนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันคือขยายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 17 ด้าน 2) อนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการประกอบไปด้วย 4 ด้านคือ 1.1) การบริหารหลักสูตร 1.2) การวัดประเมินผล 1.3) การจัดการเรียนการสอนและ 1.4) การนิเทศการศึกษาและ 3) การยืนยันความเป็นไปได้อนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการพบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผลการทดลองใช้พบว่าช่วยให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกันเพิ่มโอกาสในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและยกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ ศิริพร จงเพลินนภาพร (2567, หน้า 151) ได้ศึกษาแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า แนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดผลและ ประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการจัดการเรียนการสอน และ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.2 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูการพัฒนารูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเล็งเห็นว่าการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะช่วยให้ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ การติดตาม และการประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 229) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ควรมีการวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลาง กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน วางแผนเตรียมความพร้อมให้กับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การพัฒนานักเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมให้ครู นำเสนอพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ควรมีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ ของโรงเรียน 4) การนิเทศการศึกษาต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร จัดอบรมเพื่อให้เกิดทักษะแก่บุคลากรในสถานศึกษา วรุฒิ ไชยวงศ์ศต และนิดา เปี่ยมพิชนะ (2567, หน้า 215) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ระดับมาก โดยมีแนวทางพัฒนา คือ (1) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ควรศึกษาความสามารถของบุคลากรเพื่อวางแผนต่างๆ ให้บุคลากรทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ (2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน

ควรศึกษาบริบทของศูนย์ หลักสูตรและปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพให้ปฏิบัติได้จริง (3) ด้านการนิเทศการสอน ควรมีการนิเทศให้คำแนะนำครู เพื่อการพัฒนานักเรียนและนำปัญหาต่างๆ ที่พบมาวิเคราะห์แก้ไข (4) ด้านการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ควรมีการทดสอบทักษะของนักเรียน เน้นให้ครูวัดประเมินผลนักเรียน ตามระเบียบปฏิบัติที่ฝ่ายวิชาการกำหนดและ (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ควรสนับสนุนรางวัลและให้กำลังใจแก่บุคลากร

4.3 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อพัฒนาต่อยอดรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และเห็นว่า การใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ ยังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติพงศ์ โภคาพานิช (2563, หน้า 183) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ที่สำคัญมีดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน การหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิจัย ในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรม การเขียนโครงร่าง การวิจัย การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผล และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและการนิเทศ ศศิธร สังขลาโพธิ์ และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567, หน้า 80) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ผู้บริหารควรให้ส่งเสริมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมทั้งด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนการสอนและด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมครูที่ปฏิบัติการสอนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรนำแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองมากำหนดนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

1.2 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรกำหนดนโยบายหรือแผนการ

ดำเนินงานการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง มากำหนดรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายภายใต้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1.3 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรจัดเวทีสัมมนาการการสะท้อนคิด

ในเรื่องของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในระดับ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

2. ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ควรกำหนดรูปแบบหรือกระบวนการ

ปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองกำหนดให้มีปฏิทินการดำเนินงาน และเครื่องมือวัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ

พัฒนาการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 อนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมีแผนที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

2.4 คณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจัดทำคู่มือการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อความสะดวกในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง และสะท้อนผลหลังการประเมิน

3. ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนา การปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาความสามารถและก้าวหน้าทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง เพื่อไปปรับปรุงกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนการประเมินแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 ครูที่รับผิดชอบหัวหน้างานวิชาการควรพัฒนาคู่มือ และออกแบบเครื่องมือ การนิเทศติดตามให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองในบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร การศึกษา
2. ควรทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ควรทำวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ในการประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI)
4. ควรทำวิจัย เรื่อง การบริหารทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ควรทำวิจัย เรื่อง แนวทางการประเมิน นิเทศติดตามการศึกษาของผู้บริหาร
6. ควรทำวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

บรรณานุกรม

- กัณนิกา นาขันดี. (2565). การศึกษาบทบาทของภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา แต่งตั้ง, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2567, มกราคม-มิถุนายน). แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา, 2(1), 43-56.
- กุหลาบ ขำขันมะลี. (2565). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในรายวิชาการงานอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบรอนับภายใน. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. [Online]. Available. https://kma.ac.th/wp-content/uploads/2022/03/คู่มือ_ว_PA-กคศ_ปี64.pdf. [2568, กุมภาพันธ์ 17].
- จันทร์จิรา พุทธิมา. (2567). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารวี สงศรีอุดร. (2567). การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

จิณณ์ณิตา ทับทิม. (2565). แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินผลนักเรียนสำหรับครู
คณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์. การค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิระณัฐ สุปน. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสถานศึกษานำร่องพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่.
การค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จุฬาลักษณ์ พรหมอุบล. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
ผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฉัตรดนัย พุ่มฟัก. (2566). แนวทางการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของครูการศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 7 สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เฉลิมพล พาดา. (2567). แนวทางการยกระดับการบริหารสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนของโรงเรียนดอยเต่าวิทยาคม. การค้นคว้าอิสระ
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนะการ เลี้ยงอำนวย. (2566). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
ศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. การค้นคว้าอิสระ
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชามา เทียนโสภา. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่ง
ความสุข. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ญาติาวี บุญตา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณรงศ์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

ณัฐกร คำแก้ว, เพ็ญภา สุขเสริม. (2564, กันยายน-ธันวาคม). บทบาทในการส่งเสริมการจัด
กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(3), 215-226.

ณัฐพล จันแก้ว. (2567). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม
การศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียน
ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐวิภา พรหมคล้าย. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูนวัตกรรมระดับประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดวงจันทร์ เตียววิไล, พิสิษฐ์ ฌอน บัวนก และดวงใจ พุทวงศ์. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม).
กระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนวนต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของ
นักเรียนในจังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 8(2), 31-43.

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ตันตริณ สืบปัญญา, ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2565, เมษายน-มิถุนายน). การบริหารจัดการ
เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.
วารสารวิชาการธรรมทศน์, 22(2), 57-67.

- ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชชา ปัญญารัตน์. (2567). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ รัตนสุวรรณ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน. ที่มีประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธนชนม์ มาตระอ. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธราทิพย์ วงษ์บรรณษ. (2561). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมสู่โครงการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน. เชียงใหม่: โรงเรียนเชียงดาววิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- นภัสสรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภารัตน์ โพธิ์สัตย์. (2563). การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นราดล ยตะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิศมา ภูษณินิตย์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการพยาบาลในการ
บริหารระบบคุณภาพโรงพยาบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารโรงพยาบาล สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิษฐ์รติ โชติวัฒน์คุณาธร. (2566). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูจากการ
เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีการ
วิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บริหารงานการศึกษาพิเศษ, สำนัก, (2561). คู่มือปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ ฯ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บริหารงานการศึกษาพิเศษ, สำนัก, (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ ฯ
กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

- ปัญญา คณะเมธ. (2560). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปณณวิชญ์ ศุภกฤษชัยวัชร. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะธิดา อินทร์กาทรัพย์. (2566). การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการทำงานเป็นทีมด้วยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในวิชาวิทยาการคำนวณและการออกแบบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปิยะธิดา สยะรักษ์. (2567). แนวทางการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรชนก ศิริพลกษพงษ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัชรา หงคำมี. (2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชญภา จันทศรี. (2563). กลยุทธ์การจัดการคุณภาพโดยรวมเพื่อส่งเสริมกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิทยพันธ์ พวงเดช. (2561). การจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพาพัญ ทองกิ่ง. (2563, เมษายน). บทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21. ศึกษาสาตรสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(1), 50–59.

- พีรพันธุ์ พีรพิชญกุล. (2566). การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ญสุดา หิรัญเกิด. (2566). แนวทางการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพโรจน์ ยิ่งคิด, สุนทรี ดวงทิพย์ และสุณี บุญพิทักษ์. (2565, กรกฎาคม-กันยายน). กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วารสารศิลปการจัดการ, 6(3), 1032-1045.
- ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2564). หลักการทฤษฎีและปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร: เกรียงไกรพานิชย์.
- ภูริวัฒน์ เชนย. (2567). แนวทางการบริหารหลักสูตรสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องระดับมัธยมศึกษา พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณิดา ปวงคำ. (2567). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาคอเซาะ สาแล. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบ้านนังस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รวีวรรณ กองสอน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รังพีรัชต์ แยมเกษร. (2564). แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ

นักเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

รัชนก เสี่ยงบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

วณิดานันท์ ไตรปาน. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของบุคลากรของ

โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์).

การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

วรวัจน์ สารถวิล. (2564). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรวิทย์ ไชยวงศ์คต, นิยดา เปี่ยมพีชนะ. (2567, พฤษภาคม-สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด,
4(2), 215-226

วรภัทร์ จิกยอง. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสะเต็มในโรงเรียนประถมศึกษา.

การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วริยา สายสว่าง. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง

(PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาพสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์, นภาพรณีย ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว. (2566, ธันวาคม). แนวปฏิบัติที่

เป็นเลิศและอนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสำหรับการบริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(12), 43-56.

- วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ. (2566). ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรธนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วลิตา อุ่นเรือน. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์การศึกษาศุภบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วีไลวรรณ มาลัย. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(2), 109-117.
- วิชณุกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วีรพงษ์ คำผิง. (2561). แนวทางส่งเสริมการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศยามล กองสุทธิผล. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรัญญา น้อยพินาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิธร สังข์ลาโพธิ์, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2567, มกราคม-มิถุนายน) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วารสารครุศาสตร์ปัญญาพัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2(1), 79-94.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิวพร จงเพลินภาพร. (2567). แนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภจิตา ปสันตา. (2566). แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สกุรัตน์ พรหมกลิ้ง และนางลักษณ์ ใจฉลาด. (2565, มิถุนายน). การศึกษาบทบาทการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(6), 141-158.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน, (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สมจิตร ไชยเชษฐ. (2560). การบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรู้รวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- สมนึก กำลังเดช. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. ปรินญาณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ เพ็ชรปานกัน. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนรายวิชาพลังงานและสิ่งแวดล้อมในงานเกษตร (2501-1002) โดยสอดแทรกกระบวนการจัดทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ที่เน้นการเรียนรู้แบบใช้วงจรคุณภาพ สำหรับนักเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี.
- สลลิตทิพย์ เกลี้ยงเกล้า, พระปลัดโฆสิต โฆสิตโต, อีรพงษ์ สมเขาใหญ่ และอาภรณ์ อ่อนคง. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 7(2), 161-175.
- สายนที มั่นสกุล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สายัณห์ ต่ายหลี่, ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต, 16(1), 184-198.
- สิทธิคุณ สิทธิวงศ์. (2560). การวิเคราะห์คุณภาพการให้บริการเพื่อพัฒนาศักยภาพความพึงพอใจในการรักษาฐานลูกค้าเดิมของบริษัท บีที-โปร จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุทธิ สุวรรณपाल. (2562). คู่มือการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ NT/O-NET ด้วยวงจรคุณภาพ PDCA โดย
ใช้กระบวนการ นิเทศแบบ SMILE ภายใต้ระบบเครือข่าย ก ข ค จันทร 1 โมเดล.

จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุพิชญา พันธเดช. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3. วิทยานิพนธ์

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพร ไสนวล. (2567). แนวทางการบริหารงานบุคคลในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด

เชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภาวดี พรหมทะสาร. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนตาม

ทัศนคติของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม.

โสธยา อ่วมเมือง. (2566). การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะเต็มศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

หทัยทิพย์ อุประธรรม. (2567). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อดุลย์ อุบาลี. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร.

อภิสิทธิ์ แก้วฟู. (2567). แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะอาชีพ
ของนักเรียนสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อมรลักษณ์ คล้ายเรือง, วาสนา ชัตติยวงษ์ และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2565, กุมภาพันธ์). การพัฒนา
ตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi
Kaensarn Academi*, 7(2), 254-268.

อัศรพล พรหมตรุษ. (2566). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีการแบบเปิดร่วมกับการประเมิน
เพื่อการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.
การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

อัจฉราพรรณ ชัดทาน. (2567). แนวทางการบริหารการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

อาทิตยา ศักดิ์จันทร์. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ
กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อารวิทย์ อติเรก. (2556). แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อารวิทย์ อติเรก. (2567). แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกรินทร์ เขียวโป่ง. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน
เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อำตัน สาอ. (2565). การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในอำเภอสุคริพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส
เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Amanda Knezevich Melsby. (2023). **BUILDING A BETTER TEACHER EVALUATION
SYSTEM.** University of North Dakota.

Hyuk Hong. (2018). **Teacher Evaluation Instruments and Processes: A Special
Education Perspective.** University of Kansas.

Katie Evans. (2021). **Performance-Based Evaluations of Special Education
Teachers in a Special Education School Setting.** Education Faculty of
Lindenwood University

Kristie L. Baumgartner. (2021). **Teacher Perceptions of Performance Evaluation in
the PERA Era.** Southern Illinois University Edwardsville.

Margaret A. Mathus. (2017). **The Relationship between Teacher Evaluation Ratings
and Student Achievement in a Rural, Midwest School District.** Education
Faculty of Lindenwood University.

Misha Stredrick. (2024). **THE IMPACT OF HOLISTIC LEADERSHIP ON ENCOURAGING
TEACHERS TO BECOME FUTURE SCHOOL LEADERS.** University of Maryland
Eastern.

Monty Clint Taylor. (2024). **ASSESSING THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT (HRM) PRACTICES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT:
AN EXAMINATION OF THE ROLE OF TEMPORAL FOCUS.** Marshall
University.

Nicole Reeser-Mazur. (2024). **Leadership Skills and Job Satisfaction Among Public
School Administrators: A Comparison.** ALVERNIA UNIVERSITY.

Pamela Burroughs. (2021). **Teachers' Perceptions of Teacher Evaluations By
Pamela Burroughs, Master of Education.** Southern Illinois University
Edwardsville.

TING HUANG. (2024). **LEADERSHIP QUALITIES OF SUCCESSFUL SCHOOL PRINCIPALS:
A META-SYNTHESIS OF THE CASE STUDIES IN THE ISSPP.** University of
Alabama.

Tusitala D.M Taumua – Save. (2021). Investigating The Influence of Human Resources Management Practices on Teachers' Performance in American Samoa Public High Schools: Case Study. Northcentral University.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
SOMDMPWS

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์แนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงาน
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

- | | |
|---|--|
| 1. ดร.วีระ บัวผัน | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ เตชะ | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชัย ช้วนนา | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 5. ดร.กาญจนา ฮวดศรี | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดนครสวรรค์
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 6. นายสมจิตร ประดิษฐ์ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี
ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 7. นางศรัณญา หับน้อย | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 จังหวัดลำพูน
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 8. นางสาวน้ำเพชร คงเพชรศักดิ์ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 9. นางภัทรพินท์ ใจเพียรทอง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศึกษาพิเศษตาก
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 10. นายศุภกิจ คงเพชรศักดิ์ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 |

11. นางสาววราภรณ์ เรืองน้อย
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดโพธาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1
12. นางสาวศิริกุล จินดาเพชร
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร
13. นายกนกชัย มาลัยวงศ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร
14. นางทวีพร ช่วยเพล
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 2
15. นางสาวปริญญญา อิ่มเทศ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 2
16. นางสาวปิยาภรณ์ อินทร์ปาน
ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดกำแพงเพชร
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
17. นายอนุรักษ์ สิงห์กลิ่น
ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดนครสวรรค์
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๒๗๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญล้อม ดั่งวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายปริญญา รั้งผึ้ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๗ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉมึนมิษา ดันติสันติสม)

รองอธิการบดีฝ่าย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

Signature Code : F๖MSiKXL๑GoLEhnTlQqr



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายปริญญา รั้งผึ้ง : โทร ๐๘๘-๑๔๔๗๓๔๒



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”



ที่ อว ๐๖๑๕/๓๒๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย นายปริญญา รั้งผึ้ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๗ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นายปริญญา รั้งผึ้ง กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัณภิกา ดันติสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๖NfidZUwGAOdgyBf๗nH



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายปริญญา รั้งผึ้ง : โทร ๐๘๘-๑๔๔๗๓๔๒



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๔๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ QR Code จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายปริญญา รุ่งผึ้ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๗ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดของท่าน เพื่อประกอบในการจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามผ่าน QR Code ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นข้าราชการครู ในกรณีนี้ มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมกันนี้ ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการสืบไป โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัณภิกา ตันตีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๖M๖ilD๔m๕OeAHIQ๓๔1๔



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายปริญญา รุ่งผึ้ง : โทร ๐๘๘-๑๔๔๗๓๔๒



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๔๑๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอรับข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.กาญจนา ฮวดศรี

ด้วย นายปริญญา รุ่งผึ้ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๗ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากท่านเพื่อประกอบในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ สำหรับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยจะประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉิมภิกา ตันติสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๙ กันยายน ๒๕๖๘

Signature Code : F๒๘KilCbAB๐C๓๖lw๓gl๔



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายปริญญา รุ่งผึ้ง : โทร ๐๘๘-๑๔๔๗๓๔๒



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

2. สาระสำคัญของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาโดยข้อคำถามให้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งคำตอบ (Multiple response) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านตอบทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับคำถามกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพราะจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวแก่ผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดีจากทุกท่านในครั้งนี้

ปริญญารังผึ้ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ทางขวามือเพียงช่องเดียวตามความคิดเห็นของท่าน

- 1 หมายถึง มีสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 อยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	สภาพการพัฒนาปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการจัดการเรียนรู้						
1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น (P)					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยงานการเรียนรู้ และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร (D)					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยงานการเรียนรู้ และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร (S)					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ครูผู้สอนได้สามารถนำไปปรับปรุง และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม (A)					
1.2. ออกแบบการจัดการเรียนรู้						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (P)					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคและวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย การเลือกใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ วิธีการวัดการประเมินผลอย่างเหมาะสม (D)					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง (S)					

ข้อที่	สภาพการบริหารปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนรับทราบถึงข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม (A)					
1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (P)					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร (D)					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียน ละ 1 ครั้ง (S)					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (A)					
1.4 การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ (P)					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือก คัดสรรหรือสร้างสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ D					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอน (S)					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป (A)					

ข้อที่	สภาพการบริหารปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนและร่วมกันกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชา (P)					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสม ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ (D)					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (S)					
20	สถานศึกษารายงานผล และเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบ (A)					
1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทางการใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ (P)					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาวิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (D)					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (S)					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A)					

ข้อที่	สภาพการบริหารปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้อำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (P)					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้อำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (D)					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ (S)					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น (A)					
1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน (P)					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ (D)					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม (S)					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุง การดำเนินกิจกรรมอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อไป (A)					

ข้อที่	สภาพการบริหารปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้						
2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา						
33	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา (P)					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบันเพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน (D)					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาของครูผู้สอนให้เป็นปัจจุบันเสมอ (S)					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการติดตามการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้ครูผู้สอนรับทราบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบันพร้อมสำหรับการนำไปใช้งาน (A)					
2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน						
37	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน (P)					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย (D)					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (S)					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (A)					
2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา						
41	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา (P)					

ข้อที่	สภาพการบริหารปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา (D)					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ (S)					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินให้ครูผู้สอน ได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน (A)					
2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ						
45	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (P)					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน (D)					
47	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (S)					
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการกำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและวิธีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน (A)					
3.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
3.1 พัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						
49	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (P)					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู					

ข้อที่	สภาพการบริหารปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน (D)					
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะ สม่าเสมอ (S)					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม (A)					
3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
53	ครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา (P)					
54	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดม ความคิด และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหา และสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (D)					
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (S)					
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ (A)					
3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้						
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง ให้ครูผู้สอนวางแผน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบ (P)					
58	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (D)					
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ใน การสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (S)					

ข้อที่	สภาพการบริหารปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
60	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น (A)					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรของท่าน

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ รูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชายังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท
- ☐ เทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ชัดเจน
- ☐ ประสิทธิภาพในการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษายังไม่สอดคล้องกับบริบทของความต้องการของการใช้งาน
- ☐ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- ☐ พบข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวัด และประเมินผล
- ☐ รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน
- ☐ รูปแบบและวิธีการด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการเผยแพร่ยังไม่ชัดเจน
- ☐ มีข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณในการจัดการชั้นเรียนให้เพียงพอ เพื่อส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ☐ การพัฒนาด้านเทคนิคการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียนยังไม่สอดคล้องกัน
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจน
- ☐ พบข้อบกพร่องในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีการบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร
- ☐ พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา
- ☐ ความเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศผู้เรียน และรายวิชายังไม่ชัดเจน

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

- ☐ ไม่พบปัญหา
- ☐ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน
- ☐ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน
- ☐ รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษายังไม่ชัดเจน
- ☐ ยังไม่ชัดเจนถึงความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการ หรือเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง
- ☐ มีข้อจำกัดด้านการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและความต้องการในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ☐ รูปแบบการดำเนินงานตามขั้นตอนของกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ยังส่อคคล่องและไม่เป็นระบบ
- ☐ ความร่วมมือในแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา และการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ยังส่อคคล่องและไม่เป็นระบบ
- ☐ มีข้อจำกัดด้านการนำข้อเสนอแนะที่ได้จากกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป
- ☐ มีข้อจำกัดด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามบริบทของสถานศึกษา
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ภาคผนวก ง

ผลหารหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการจัดการเรียนรู้								
1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ของหลักสูตร (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ครูผู้สอนได้สามารถนำไปปรับปรุง และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้								
5	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้มีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค และวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย การเลือกใช้สื่อ/แหล่ง เรียนรู้ วิธีการวัดการประเมินผลอย่างเหมาะสม (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการ ประเมินการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้ สอนรับทราบถึงข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุงและพัฒนา การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามความ เหมาะสม (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันในการวิเคราะห์และ กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตาม เป้าหมายของหลักสูตร (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ จัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียน ละ 1 ครั้ง (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.4 การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้								
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางการสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือก คัดสรรหรือสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ สำหรับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความสอดคล้องกับเนื้อหา สาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการสร้าง และหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอน (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินการสร้าง และหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้								
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนและร่วมกันกำหนด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชา (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสม ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินเครื่องมือและวิธีการวัด และประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					ค่า (IOC)	แปลผล
		1	2	3	4	5		
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุงและการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้								
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยในการ แสวงหาวิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน								
25	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน เพื่อให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					ค่า (IOC)	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน								
29	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินกิจกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการดำเนินกิจกรรมที่ เกี่ยวกับการอบรมป้มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำผลการประเมินเป็นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับในการปรับปรุง การดำเนินกิจกรรม อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลายต่อไป (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้								
2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา								
33	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้าน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียน และรายวิชาของครูผู้สอนให้เป็นปัจจุบันเสมอ (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการติดตามการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้ครูผู้สอนรับทราบ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบัน พร้อมสำหรับการนำไป ใช้งาน (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน								
37	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหามา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา								
41	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินงาน สนับสนุนการ จัดการเรียนรู้อ งานตอบสนองนโยบายและ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					ค่า (IOC)	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	จุดเน้น ที่เป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของสถานศึกษา (D)							
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการประเมินให้ ครูผู้สอนได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนากิจการปฏิบัติงาน (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ								
45	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนการ ดำเนินงาน เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ สถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและ วิธีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และ พัฒนาผู้เรียน (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ								
3.1 พัฒนาการตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง								
49	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะ สม่ำเสมอ (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้								
53	ครูผู้สอนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดม ความคิด และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา และสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ในการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้								
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง ให้ครูผู้สอนวางแผนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบ (P)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (D)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (S)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น (A)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	60

ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่องานวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

คำชี้แจงการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการ
ปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
2. สาระสำคัญของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอผลในภาพรวม
จึงไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อ
การวิเคราะห์ข้อมูล ขอความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
ร่วมมือ จากทุกท่านในครั้งนี้

นายปริญญารังผึ้ง

หมายเลขโทรศัพท์ 088-1447342

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 ตั้งแต่เวลา.....ถึงเวลา.....
 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

ชื่อ-สกุล.....
 ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
 ประสบการณ์การทำงาน.....
 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
 สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ
 การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
 เขตการศึกษา 7

จากการรวบรวมเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำสภาพและปัญหาพัฒนาการ
 ปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
 สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
 มาหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
 เขตการศึกษา 7

ท่านมีแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษา
 พิเศษ เขตการศึกษา 7 ในภาพรวมอย่างไรบ้าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

1. สภาพการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

1 ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

สภาพด้านการจัดการเรียนรู้

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ครูผู้สอนได้สามารถนำไปปรับปรุง และแก้ไขได้ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.68)

ปัญหาการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้

ปัญหาด้านรูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชา ยังไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท ร้อยละ 13.04

ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างไร

1.2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

สภาพการออกแบบการจัดการเรียนรู้

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.99)

ปัญหาการออกแบบการจัดการเรียนรู้

เทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา ยังไม่ชัดเจน ร้อยละ 16.52

ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างไร

1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ร่วมกันในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.83)

ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างไร

1.4 การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการ ประเมินการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ และให้ คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72)

ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างไร

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

พบว่าการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการ วางแผนและร่วมกันกำหนด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สถานศึกษาและรายวิชา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.83)

ปัญหาการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้

ปัญหาด้านรูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และ ประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน ร้อยละ 17.10

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างไร

1.6 การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

สภาพการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

พบว่ามีผลการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.60)

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารการปฏิบัติงานด้านการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ อย่างไร

1.7 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สภาพการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

พบว่ามีผลการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68)

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน อย่างไร

1.8 การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

สภาพการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

พบว่ามีผลการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินกิจกรรมการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78)

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อย่างไร

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

สภาพการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

พบว่ามี การดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนารูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71)

ปัญหาการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจน ร้อยละ 19.31

ความเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศผู้เรียน และรายวิชายังไม่ชัดเจน ร้อยละ 16.83

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา อย่างไร

2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

สภาพการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

พบว่ามี การดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.67)

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน อย่างไร

2.3 การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

สภาพการปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน

วางแผนการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.68)

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างไร

2.4 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาติเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ

สภาพการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาติเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อน

ผลการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและวิธีการ

ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาติเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

และพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.72)

ปัญหาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาติเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ

พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา ร้อยละ 24.26

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านสภาพการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาติเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ อย่างไร

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สภาพการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเป็นระยะ สม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.76)

ปัญหาการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารยังไม่ชัดเจน ร้อยละ 22.70

รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษายังไม่ชัดเจน ร้อยละ 19.83

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างไร

3.2 การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สภาพการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

พบว่าการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65)

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มีข้อจำกัดด้านการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และความต้องการในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร้อยละ 9.20

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการบริหารการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างไร

3.3 การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สภาพการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

พบว่ามีการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ เพื่อให้ครูผู้สอน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70)

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

---- ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ ----

นายปริญญา รุ่งผึ้ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร