

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู
โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

นางสาวดวงตา ปุยละเต็ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

MA 131782

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
..... 266759
เลขทะเบียน..... ๘.
เลขเรียกหนังสือ..... 371.9 ๐172๙๖

2566

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.2566

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวดวงตา ปุยละเทิม แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(อาจารย์อนุสรณ์ อุสินแก่น)

คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
ของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัย : นางสาวดวงตา ปุยละเทิม

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89 และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่มเป้าหมายคือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางมีค่า ความเชื่อมั่น 0.95

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึง ประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากค่าสูงสุด ยังต่ำสุดดังนี้ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียนตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข

ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู, การศึกษาพิเศษ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Title : Guidelines for Developing Teachers' Performance Enhancement Disability Specific School Northeast Under the Office of Special Education Administration.

Author : Ms. Daungta Puilathem

Degree : Master of Education (Educational Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Assistant Professor Dr.Kritkanok Duangchatom

Year : 2023

ABSTRACT

The objective of this thesis is to study (1) study results current and desirable conditions strengthening developing teachers' performance enhancement Disability specific school Northeast Under the Office of Special Education Administration (2) study results Guidelines for developing teachers' performance enhancement Disability specific school Northeast Under the Office of Special Education Administration. Sample group in this research. school administrator 36 people and teacher 254 people and the target group is 10 qualified persons. The instrument used in the research was a five level rating estimation questionnaire. With a confidence value of .89. and interview form. Statistics used in research. Percentage Mean Standard Deviation.

The results of the research revealed that the survey results of the present and desirable conditions for the development and enhancement of teachers' performance in government service school for disabilities Northeast Under the Office of Special Education Administration found that the survey results of the current condition showed that the overall level was moderate. Desirable condition found that the overall level was at a high level. and the importance index of the necessary needs was found The overall aspect of learning management was 0.46. And the results of a study on the development guidelines for enhancing the efficiency of governmental performance of teachers school for disabilities Northeast Under the Office of Special Education Administration, it was found that everyone had the same opinion. Problems and suggestions for solutions Teaching management teachers do not understand Each child has different abilities. Therefore, teaching is not

organized according to the potential of each child. Teachers do not understand that each child has different problems.

Keywords: Performance of Teachers in Government Service, Special Education,
Northeastern Region



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัย ได้รับความช่วยเหลือ และแนะนำเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงขาทม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษาคำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ ดร. ปองภพ ภูจอมจิตร และ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงขาทม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำชี้แนะในการสอบวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไป ปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

กราบขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์และความเหมาะสมของคุณภาพแบบสอบถามพร้อมทั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กราบขอบพระคุณข้าราชการครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่กรุณาตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยตลอดจนให้ความช่วยเหลือในความสะดวกความอนุเคราะห์ในด้านการให้ข้อมูลทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและขอขอบคุณที่ทำให้กำลังใจและเป็นแรงบันดาลใจด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ความดีงามอันพึงมีของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชา แก่บุพการี บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ณ โอกาสนี้

นางสาวดวงตา ปุยละเทิม

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา	8
2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	12
2.3 หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	18
2.4 หลักการแนวคิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	25
2.5 หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ	32
2.6 บริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	41
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	61
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	62
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนา การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	62

หัวเรื่อง	หน้า
ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	65
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	74
ระยะเวลาที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ	74
ระยะเวลาที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	82
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	102
5.1 สรุป	102
5.2 อภิปรายผล	107
5.3 ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	119
ภาคผนวก ข เครื่องมือเก็บรวบรวมการวิจัย	123
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	136
ภาคผนวก ง หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	141
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	147
การเผยแพร่งานวิจัย	151
ประวัติผู้วิจัย	152

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
3.2 แผนการดำเนินการวิจัย	66
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	75
4.2 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการเรียนการสอน (n = 290)	76
4.3 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (n = 290)	78
4.4 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ (n = 290)	81
4.5 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	78
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน	91

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน	99
ค.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของแนว ทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	137
ค.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	139

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	61
จ.1 สัมภาษณ์นายมานิตย์ คำงาม ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	149
จ.2 สัมภาษณ์บัวพัน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	201
จ.3 สัมภาษณ์นายชลิต วิพัฒนะพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ	202
จ.4 สัมภาษณ์นายชลิต วิพัฒนะพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด	202
จ.5 สัมภาษณ์ ดร.นพดล ชุติจันทร์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9	203



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผนการจัดองค์กรการจัดคนเข้าทำงานการขึ้นนำและการควบคุมซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งทางวิชาการ เรียกว่าการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, น. 1) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงซึ่งอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเหล่านี้รวมถึงอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาการระดับ ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินการจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับกรณีของสถานศึกษา นั้นมาตรา 59 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาซึ่งทำให้ การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น. 3-17) การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะว่าการบริหารงาน บุคคลเป็นกระบวนการวางนโยบายและระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลใน องค์กรโดยให้ได้คนที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณ เพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งถ้าจะเขียนกันให้สั้น ๆ และชัด ๆ ก็คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้พนักงานที่ดีและทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กรและเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู การกระจายอำนาจระบบคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น. 51-52) เพื่อให้การบริหารจัด

การมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีข้อมูลเพื่อการบริหารอย่างเพียงพอตอบสนองต่อการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายโดยโรงเรียนต้องมีฐานข้อมูลหลักของครูในเชิงลึกเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบันเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพมีฐานข้อมูลหลักที่เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 1) เมื่อมีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงานประเภทหนึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อดัดศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในด้านบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงานและการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนเฉพาะความพิการสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561, น. 2) ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาอีกค่อนข้างมาก เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมายังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัดขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการจัดโครงการอบรมครูจำนวนมากซ้ำซ้อนและไม่เป็นระบบวิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรมบรรยายประชุมกลุ่มย่อยและที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนมารับการอบรมเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาโดยเริ่มที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญครูสภาจึงได้กำหนดมาตรฐานความรู้มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 36) โรงเรียนเฉพาะความพิการเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และ

คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561, น. 21) และเพื่อให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามกฎหมาย การศึกษาดังกล่าวพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 (2562, น. 46) มาตรา 44 ระบุว่าให้ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษาเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาและเลขาธิการคณะกรรมการ การอาชีวศึกษากระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษาเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการ อุดมศึกษาและเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไว้เป็นการเฉพาะให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว มอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจัดเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนด้อยโอกาสและนักเรียนพิการจากผลการพัฒนาความสามารถของ นักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าผลการพัฒนาของนักเรียนยัง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงได้กำหนดจุดเน้นด้าน การบริหารจัดการเพื่อดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและให้ได้รับการนิเทศ ติดตามเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงานและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่าง มีคุณภาพและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตาม มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563, น. 3)

สภาพการจัดการศึกษาที่ในปัจจุบัน ครูมีภาระงานด้านอื่นเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานหลักคือ การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่ผู้เรียนมีคุณภาพที่ลดลงเนื่องจากภาระ งานที่มากทำให้ครูมีความอ่อนล้าจากการทำงานขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูจำนวนไม่น้อยที่ต้องจัดการเรียนรู้ไม่ตรงตามวิชาเอกทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นเพียง การสอนตามตำราตามเนื้อหาในบทเรียนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร

(สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556, น. 5) การพัฒนาครูในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นฐานเพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งการพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูว่าอยู่ในระดับใดและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูว่ามีแนวทางอย่างไรเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนเฉพาะความพิการได้มาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพกับนักเรียนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 40 คน ครูผู้สอน 750 คน รวมทั้งสิ้น 790 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากและกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยทำการเปิดตารางสุ่มส่วนกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, น. 608, อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, น. 50) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 254 คน

1.4.1.2 ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักบริหารงานการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามขอบข่ายและภารกิจงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 5)

1.4.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.4.2.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

1.4.2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.4.3 ระยะเวลา

ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2563

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ระหว่างเดือน มิถุนายน–กรกฎาคม 2563

1.4.4 สถานที่

โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้บริหารจัดการชั้นเรียนพัฒนาผู้เรียนอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรจัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูล

สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงามและจัดทำข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำชั้นเรียนหรือเอกสารประจำวิชาเพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

โรงเรียนเฉพาะความพิการ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยินบกพร่องทางสติปัญญาบกพร่องทางการเห็นและบกพร่องทั้งทางร่างกายหรือสุขภาพทั้งในลักษณะอยู่ประจำไป-กลับ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ให้กับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้บริหาร หมายถึง หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบระดับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.6.2 มีแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การทำวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา
2. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
3. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
4. หลักการแนวคิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
5. หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาพิเศษ
6. บริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้นต้องเกี่ยวข้องกับงานและบุคคลที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2552, น. 12) ได้สรุปว่าการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากรและเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษาการพัฒนาองค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคมให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้การประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน

นับแต่บุคลิกความรู้ความสามารถเจตคติพฤติกรรมคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมที่สิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จำเนียร พลหาญ (2553, น. 3) ได้สรุปความหมายไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาคือ การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อให้คนในสังคมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.1.2 ขอบข่ายงานสถานศึกษา

ขอบข่ายงานสถานศึกษานั้นมีหลากหลายทั้งงานในหน้าที่งานนโยบายและงานฝักจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างถึงใน จำเนียร พลหาญ, 2553, น. 19-20) ได้จำแนกขอบข่ายงานบริหารการศึกษาจากการวิเคราะห์ภารกิจการบริหารการศึกษาเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบข้อบังคับผลการวิจัยส่วนมากพบว่าภารกิจของการบริหารการศึกษา มี 4 ประการ

- 1.1 ความสัมพันธ์กับชุมชน
- 1.2 การปรับปรุงส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา
- 1.3 การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 การจัดหาและดูแลเรื่องการเงิน

2. วิเคราะห์บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารตามผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) พบว่าผู้บริหารการศึกษามีบทบาทและพฤติกรรมที่สำคัญ 9 ประการ

- 2.1 การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals) การศึกษา
- 2.2 การกำหนดนโยบาย (Making Policy) การศึกษา
- 2.3 การกำหนดบทบาท (Determining Roles) สำหรับบุคคลในหน่วยงาน

- 2.4 การประสานงาน (Coordinating Administration Function and Structure)
- 2.5 การประเมินประสิทธิผล (Appraising Effectiveness)
- 2.6 การทำงานกับผู้นำชุมชนเพื่อการปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา (Working With Community Leadership to Promote Improvement in Education)
- 2.7 การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Using the Education Resources of The Community)
- 2.8 การให้ประชาชนมีส่วนร่วม (Involving People) ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา
- 2.9 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง

3. วิเคราะห์ความมุ่งหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาตามภารกิจที่ผู้บริหารควรรับผิดชอบการวิจัยของศูนย์พัฒนาการบริหารการศึกษาประจำภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่าภารกิจสำคัญ (Critical Task Area) ที่พึงประสงค์ในการบริหารการศึกษา มี 8 ด้าน

- 3.1 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- 3.2 กิจการนักเรียน
- 3.3 ความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน
- 3.4 บุคลากรของโรงเรียน
- 3.5 อาคารสถานที่
- 3.6 ยานพาหนะ
- 3.7 การจัดระบบงาน
- 3.8 ธุรการและการเงิน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, น. 1-9) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, น. 49-53) มาตรา 39 ได้กำหนดขอบข่ายงานสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารงบประมาณ
3. งานบริหารงานบุคคล
4. งานบริหารทั่วไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 30) ได้กล่าวว่าขอบข่ายภารกิจการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษาโดยทั่วไปจำแนกออกเป็น 5 ประเภทด้วยกันคือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานธุรการ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารกิจการนักเรียน
5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จากขอบข่ายงานสถานศึกษาที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าการจำแนกขอบข่ายงานสถานศึกษาของนักวิชาการชาวต่างประเทศและหน่วยงานทางการศึกษาของไทยนั้นมีส่วนที่คล้ายคลึงกันโดยมีส่วนย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกันและสถานศึกษาทุกประเภทไม่ว่าจะจัดงานบริหารออกเป็นรูปแบบใดหรือจำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็นกี่ประเภทจำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพและขนาดของสถานศึกษาเช่นใดก็ตามทุกสถานศึกษาต้องจัดให้มีงานวิชาการในสถานศึกษาของตนด้วยกันทั้งสิ้นงานวิชาการจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนงานอื่น ๆ ล้วนมาสนับสนุนงานวิชาการโดยใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2.1.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารสถานศึกษาจัดเป็นแนวทางเทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Gordon (n.d., อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. 2550, น. 19) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารว่ามี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยสั่งการ (Decision-making)
2. การวางแผน (Planning)
3. การจัดองค์การ (Organizing)
4. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
5. การใช้อิทธิพลและการกระตุ้นให้คนทำงาน (Influencing)
6. การประสานงาน (Co-ordinations)
7. การประเมินผลงาน (Evaluating)

Deming (n.d., อ้างถึงใน จำเนียร พลหาญ, 2553, น. 186) ได้แบ่งกระบวนการบริหารที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. P = Plan = การวางแผน หมายถึงขั้นตอนการวางแผนเพื่อเลือกปัญหาที่ตั้งเป้าหมายแก้ปัญหาและการวางแผนแก้ปัญหา

2. D = Do = การปฏิบัติ หมายถึงขั้นตอนการแก้ปัญหาและนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ

3. C = Check = การตรวจสอบ หมายถึงขั้นตอนการเปรียบเทียบผลการแก้ปัญหา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลหลักจากการแก้ปัญหาว่าได้ผลอย่างไรตรงตามเป้าหมายหรือไม่

4. A = Act = การปรับปรุงแก้ไข หมายถึงขั้นตอนการปรับปรุงวิธีการทำงานนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลมากำหนดเป็นมาตรฐานซึ่งถือปฏิบัติเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป

จำเนียร พลหาญ (2553, น. 26) สรุปไว้ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1. การวางแผน คือการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานการจัดโครงสร้างขององค์การ เพื่อสนับสนุนการทำงานจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพวางระบบการติดต่อสื่อสารตลอดจนจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง

2. การนำแผนไปปฏิบัติ คือเมื่อการวางแผนต่าง ๆ สำเร็จแล้วก็เข้าสู่การปฏิบัติจริง ในสถานการณ์จริง เพื่อแก้ปัญหา

3. การวัดและประเมินผล คือการกำกับติดตามผลการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนตลอดจนแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง

4. การรายงานและการปรับปรุงการทำงานคือการรายงานผลให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้ทราบผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และร่วมกันปรับปรุงการทำงาน เพื่อไปสู่ขั้นตอนการวางแผนต่อไป

จากขั้นตอนของกระบวนการบริหารที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารสถานศึกษาต่างมีขั้นตอนเหมือนและแตกต่างกันไปบางขั้นตอนขึ้นอยู่กับผู้กำหนดกระบวนการบริหาร ซึ่งจะเห็นว่ากิจกรรมการบริหรนั้นอะไรที่มีความสำคัญจะกำหนดไว้เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารนับตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย สรุปได้ 4 ขั้นตอน คือการวางแผนการปฏิบัติตามแผนการวัดผลและประเมินผลหรือตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดภาระงานสำหรับสถานศึกษาในสังกัด ไว้ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561, น. 12)

2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

2.2.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

1) แนวทางการปฏิบัติ

- 1.1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
- 1.2) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 1.3) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- 1.4) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2.2.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

1) แนวทางการปฏิบัติ

- 1.1) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.2) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ

2.2.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

1) แนวปฏิบัติ

- 1.1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งขอเลื่อนวิทยฐานะขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่งของกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 1.2) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่งขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 1.3) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่งขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

2.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- 2.2.2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2) การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1.3) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั้งต่อการเรียน การสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

1.4) เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

1.2) กรณีจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก ข้อสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงิน รายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานกำหนด

2.2.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

1.1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1.1) เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

1.1.2) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.3) รายงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อจัดทะเบียนประวัติต่อไป

2) การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.1) แนวทางการปฏิบัติ

2.1.1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานสวนทองถิ่น
ไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อดำเนินการต่อไป

2.1.2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.
ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกำหนด

2.2.3 ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

2.2.3.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ
สอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการ
สอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตาม
คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ

2.2.3.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมาย
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่า
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

1.2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมาย
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษพิจารณาลงโทษ

1.3) รายงานดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2.3.3 การอุทธรณ์

1) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

1.1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1.1) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภายใน
30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.2) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.3.4 การร้องทุกข์

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจาก ราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

1.2) กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็น ธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทางวิจัยให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ ก.ค.ศ แล้วแต่กรณี

2.2.3.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา

1.2) ดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ในอันที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.3.5 ด้านการออกจากราชการ

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) ผู้ประสงค์ขอลาออกจากราชการยื่นหนังสือขอลาออกจาก ราชการต่อผู้บังคับบัญชาโดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน กรณียื่นล่วงหน้า น้อยกว่า 30 วัน หากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก (ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53) เห็นว่ามีเหตุผลและ ความจำเป็นจะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการน้อยกว่า 30 วันก็ได้

1.2) หน่วยงานสถานศึกษารับเรื่องการขอลาออกจากราชการ

1.3) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษรับเรื่องการขอลาออกจาก ราชการตรวจสอบหนังสือขอลาออกจากราชการ ยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกตามเกณฑ์น้อยกว่า 30 วันหรือไม่

1.4) เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลประกอบการนำเสนอ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.4.1) กรณีดำเนินการทางวินัย

1.4.2) กรณีการลาศึกษาต่อขอใช้ทุน

1.4.3) การเป็นไม่เป็นสมาชิก ก.บ.ข.

1.5) เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาอนุญาต/ไม่อนุญาตให้
ลาออกจากราชการ

1.5.1) กรณีอนุญาตให้ลาออกผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีคำสั่ง
อนุญาตให้ลาออกจากราชการ

1.5.2) กรณียับยั้งการอนุญาตให้ลาออกผู้มีอำนาจการลาออกมี
คำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้เสร็จสิ้นก่อนวันขอลาออก

1.6) แจ้งให้ผู้ขอลาออกจากราชการทราบก่อนวันขอลาออกและ
หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

2.2.5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.2.5.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับ
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณ
วิชาชีพเกณฑ์ประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมี
การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.3) ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตาม
ความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2.2.5.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (ม.79)

1) แนวทางการปฏิบัติ

1.1.1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.1.2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

1.2.4) ติดตามประเมินการพัฒนา

1.2.5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลกรไว้ตามทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้

เสนาะ ตีเขาว์ (2555, น. 7) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลคือการจัดระเบียบให้บุคลากรได้ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้มากที่สุดอันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันจะได้รับผลงานมากที่สุดรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

สมนึก นนธิจันทร์ (2556, น. 532) กล่าวว่าการบริหารบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการและให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรตั้งแต่การจัดหาคนเข้าทำงานหรือการสรรหาบุคลากรรวมทั้งการกำหนดตำแหน่งการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งการพัฒนาบุคลากรการส่งเสริมให้รักษาวินัยการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์การร้องทุกข์จนกระทั่งให้บุคลากรออกจากการทำงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2558, น. 5) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบรรจุอัตรารักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข

Flippo (1971, pp. 4-7) ได้ให้คำจำกัดความว่าการบริหารบุคคล หมายถึงการวางแผนการจัดองค์การการอำนวยความสะดวกการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหาพัฒนาอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การอาร์มสตรอง

Armstrong and Lorentzen (1982, p. 3) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลคือวิธีการจัดหาบุคลากรการวางตัวบุคลากรและการจูงใจทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ตามประสงค์การบริหารงานพร้อมกับพัฒนารูปแบบและบรรยากาศขององค์การเป็นการพยายามส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจให้ทำงานมีประสิทธิภาพมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรทุกคนตั้งแต่การวางแผนบุคลากรการสรรหาการอัตรารักษาการพัฒนาบุคลากรและการให้พ้นจาก

การทำงานในองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายให้การดำเนินการกิจกรรมในองค์การบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตลอดจนเข้าสู่สังคมในองค์การและนอกองค์การอย่างมีความสุข และเพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของทุกองค์กรเพราะคนเป็นปัจจัยหนึ่งของทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตและจิตใจจึงได้นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ในหลายแนวคิด ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2557, น. 18) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าสภาพองค์กรในทุกวันนี้นับว่าได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจเทคนิควิทยาการและสภาพสังคมล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2558, น. 2) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการหรือที่เรียกว่าสี่เอ็ม (4 Ms) ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกันดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรโดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่งชั้นมีวิธีการผลิตและวิทยาการที่ทันสมัยเพียงใดถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวดังนั้นจะเห็นได้ว่างานทรัพยากรบุคคลจะมีส่วนในการผลักดันให้องค์กรมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคตโดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น

Kingsbury (1993, p. 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่าอย่างสั้นและรัดกุมว่าพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็ประจักษ์ว่าการบริหารบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารคนมีความสำคัญกว่าทรัพยากรต่าง ๆ ของการบริหารถ้าขาดคนที่มีประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานก็จะไม่สำเร็จลุล่วงไปได้

French (1998, p. 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างานหรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้นหากแต่ควรจะมีฐานะเป็น “ระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุด” ที่ครอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้วการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่การควบคุมงานหรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่นการปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลงเกือบหมดและจงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้ คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้นช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์การลดการลาออกจางานหรือขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีการบริหารและหลักการบริหารงานบุคคล

2.3.3.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 155)

1) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่างเช่น

1.1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะขึ้นมาอีกไม่มีวันสิ้นสุด

1.2) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.3) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปได้ให้ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลไว้ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพความต้องการความปลอดภัยความต้องการความรักความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2) ทฤษฎีความต้องการของ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ

- 2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่
- 2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น
- 2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

3) ทฤษฎีเสริมแรงของ (Skinner's Reinforcement Theory) ทำได้ 4 วิธี คือ

3.1) การเสริมแรงทางบวกเป็นการบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

3.2) การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาหรือการเสริมแรงด้านลบเป็นการจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ

3.3) การยับยั้งพฤติกรรม เป็นการเลิกให้รางวัลเพื่อจูงใจในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการระงับ พฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรง

3.4) การลงโทษเป็นการปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ

4) ทฤษฎีความต้องการของแม็กเกรเกอร์กล่าวว่ามีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้เนื่องจากไม่อยากทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุมแนะนำหรือขู่เข็ญว่าจะลงโทษเพื่องานสำเร็จตามวัตถุประสงค์เขาจึงตั้งทฤษฎีผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกันและให้ชื่อทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y

4.1) หลักการของทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมุติฐานของการควบคุมหรือการ บังคับบัญชา มีหลักการดังนี้

4.1.1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส

4.1.2) เนื่องจากไม่ชอบทำงานของมนุษย์นี้เองจึงต้องใช้วิธีการ บังคับบัญชาควบคุมขู่เข็ญหรือลงโทษเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ มนุษย์โดยทั่วไปชอบการบังคับควบคุมชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานเพียง เล็กน้อยและต้องการความมั่นคงปลอดภัย

4.2) หลักการของทฤษฎี Y ตั้งขึ้นตามพื้นฐานของการวิจัยที่เชื่อว่า มนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วยแรงจูงใจ มีดังนี้

4.2.1) การใช้ความพยายามทางกายและสมองในการทำงานนั้นเป็น
เสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน

4.2.2) การควบคุมโดยปัจจัยภายนอกและการชูงโทะไม่ช่วยให้
งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.2.3) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่
ก่อให้เกิดความสำเร็จ

4.2.4) มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานโดยสภาวะ
สถานการณ์ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย

4.2.5) ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์หรือหาวิธีแก้ปัญหาของ
องค์กรเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง

4.2.6) ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้
เพียงบางส่วนเท่านั้น

2.3.3.2 หลักการบริหารงานบุคคล

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2552, น. 110-112) ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคล
ในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในองค์การให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
เพื่อป้องกันและควบคุมการลงทันทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตาม
ความมุ่งหมายขององค์การระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่มี 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) มีคำที่เรียกต่างกันไปอาทิระบบ
ชูปเลี้ยงหรือระบบสกปรก (Spoils System) ระบบชอบพอกันเป็นพิเศษ (Favoritism) หรือระบบ
เล่นพวก (Nepotism) ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่เอาตำแหน่งทางราชการมาเป็นเครื่องมือหรือใช้
ประโยชน์ทางการเมืองการให้ตำแหน่งทางราชการโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์
ในการคัดเลือกแต่ใช้เหตุผลอื่น เช่น ความเป็นญาติเพื่อนฝูงผู้มีพระคุณเป็นต้นจึงเป็นสาเหตุให้
การบริหารราชการตามระบบอุปถัมภ์มีข้อเสีย คือ

1.1 ข้าราชการขาดสมรรถภาพเพราะบรรจุแต่งตั้งตามความพอใจไม่มี
การเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถทำให้งานไม่ก้าวหน้า

1.2 ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัว

1.3 ฐานะของข้าราชการคลอนแคลนขาดหลักประกันความมั่นคง

1.4 ข้าราชการทำงานมุ่งประจบผู้มีอำนาจรักษาผลประโยชน์ของ พวก
พ้องมากกว่าองค์การ

1.5 ผู้ไม่มีพรรคพวกจะไม่มีโอกาสเข้ารับราชการ

1.6 ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรมตามสมควร

1.7 เป็นช่องทางให้นักการเมืองมาชี้แจงข้าราชการประจำ

2. ระบบคุณวุฒิ (Merit System) มีผู้กำหนดศัพท์เป็นภาษาไทยไว้ต่าง ๆ กันเช่นระบบคุณธรรมระบบคุณความดีระบบความรู้ความสามารถระบบความดีความสามารถเป็นต้น ระบบคุณวุฒิเป็นวิธีเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการเลือกสรรบุคคลโดยการสอบแข่งขันประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการโดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวการเกิดระบบคุณวุฒิมีเหตุผลและความจำเป็นคือจำนวนข้าราชการต้องมีมากขึ้น ความสิ้นเปลืองงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนใหม่ ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักทำงานตามที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่องสัมพันธ์กันผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถเพียงพอและป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งแนวความคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณวุฒิ ได้แก่ ลักษณะเด่น 4 ประการคือ

2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)

2.2 หลักความสามารถ (Competence)

2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure)

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) จากหลักการดังกล่าวการบริหารงานบุคคลระบบคุณวุฒิจึงมีข้อดีเช่นทำให้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมีโอกาสเข้ารับราชการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยบุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ป้องกัน การแทรกแซงจากนักการเมืองประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การสูงขึ้นส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ

สมเดช สีแสง (2553, น. 254) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมไว้ว่ามีลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หรือหลักโอกาสเท่าเทียมกันผู้ที่มีคุณสมบัติและพินความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคนจะมีสิทธิ์ในการสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกการกำหนดค่าตอบแทนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือในระดับเดียวกันจะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

2. หลักความสามารถ (Competence) การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้วิธีการคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยรับสมัครผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างกว้างขวางแล้วจัดให้มีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่าย่อมมีสิทธิ์ได้รับบรรจุแต่งตั้งก่อนนอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานเด่นย่อมได้รับการเลื่อนตำแหน่งก่อนผู้ที่มีความเหมาะสมน้อยกว่า

3. หลักความมั่นคง (Security) เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นยึดเป็นอาชีพได้โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ครอบคลุมบุคลากรยังมีความรู้ความสามารถมีความประพฤติดีมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจางานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเงินเดือนให้ระหว่างการทำงานมีบำนาญบำเหน็จให้เมื่อพ้นงาน

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการข้อนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระถือว่าข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทางการเมืองมิถูกแทรกแซงทางการเมืองหรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อำนาจหรืออิทธิพลของการเมืองใด ๆ และให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ

บรรยงค์ โตจินดา (2553, น. 31) ได้เสนอว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพื้นฐาน 4 ด้าน คือ 1) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ใช้ในระดับปฏิบัติการมากที่สุดสำหรับผู้บริหารนั้นควรให้มีความรู้ความเข้าใจเนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถแนะนำและสอนงานให้กับพนักงานได้ 1.1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) เป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกระดับเพราะการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพังต้องมีการประสานงานการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร 1.2) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารเพราะการเป็นนักการจัดการทั้งในด้านคนและงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความคิดการไตร่ตรองที่ดีการใช้เหตุผลในการบริหารงานมีปฏิภาณไหวพริบจัดข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็วและสามารถเริ่มคิดหาเป้าหมายใหม่ได้อย่างรวดเร็ว 1.3) มีทักษะด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information Skill) เพื่อการวางแผนและตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ

สรุปได้ว่าแนวความคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณวุฒิได้แก่ลักษณะเด่น 4 ประการคือหลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หลักความสามารถ (Competence) หลักความมั่นคง (Security on Tenure) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ซึ่งการบริหารงานบุคคลระบบคุณวุฒิจึงมีข้อดีเช่นทำให้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมีโอกาสเข้ารับราชการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยบุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมืองประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรสูงขึ้นส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ

2.4 หลักการแนวความคิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

มาตรฐานตำแหน่งครูตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว20 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 เรื่องการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ดังนี้

2.4.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้บริหารจัดการชั้นเรียนพัฒนาผู้เรียนอบรมนิสิตให้ผู้เรียนมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 1.1) สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 1.2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร 1.3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4) สร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ 1.5) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2.1) สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง 2.2) ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 2.3) อบรมนิสิตให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม 2.4) จัดทำข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำชั้นเรียนหรือเอกสารประจำวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3.1) จัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3.2) มีส่วนร่วมและหรือเป็น

ผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3.3) นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 3) ได้กำหนดแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งผ่านการเจรจากับคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงว่าด้วยผลงานที่สำนักงาน ก.พ.ร. มอบหมายและเห็นชอบร่วมกันให้ใช้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการประจำปีโดยมีกรอบการประเมิน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐานงานประจำ งานตามหน้าที่ปกติหรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักงานตามกฎหมายนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) จำนวน 4 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางการปฏิรูปภาครัฐนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษหรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base) จำนวน 3 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่หรือการบูรณาการดำเนินงานหลายหน่วยงาน (Area Base) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณทรัพยากรบุคคลและการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation Base) จำนวน 2 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential base) จำนวน 2 ตัวชี้วัด

2.4.2 แนวทางการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติราชการสามารถสนองตอบต่อนโยบายได้อย่างครบถ้วนจึงเห็นสมควรให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

2.4.2.1 การกำหนดตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต้องเป็นตัวชี้วัดที่ปรากฏในแผนปฏิบัติราชการประจำปีหรือให้มีงบประมาณหรือกิจกรรมรองรับครบถ้วนทุกตัวชี้วัด

2.4.2.2 การกำหนดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานตามกลยุทธ์จุดเน้นและทุกตัวชี้วัด เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบหลักทั้งในระดับกลยุทธ์จุดเน้นและทุกตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินการโดยให้

สอดคล้องกับการประเมินรายบุคคล ทั้งนี้อาจจัดให้มีเจ้าภาพร่วมในกรณีตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินงานร่วมกันด้วย

2.4.2.3 การสร้างความเข้าใจในการดำเนินการตามกลยุทธ์จุดเน้นและตัวชี้วัดตามมาตรการฯ อย่างทั่วถึงทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน

2.4.2.4 ดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการประจำปีอย่างจริงจังและต่อเนื่องทุกระดับสามารถสะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติราชการสู่สาธารณะอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีการประเมินเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นระยะตามรอบระยะเวลาที่กำหนด

2.4.2.5 พัฒนาระบบกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพให้สามารถเชื่อมโยงการรายงานผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาระบบรายงานผลและระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหรือระบบ KRS (KPI Report System) เป็นระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดได้ใช้รายงานผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี

2) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS: Area Management Support System) เป็นระบบทางเลือกสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้จัดเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาผ่านระบบ Online ลักษณะคล้ายการสร้างแบบสอบถามมีตัวเลือกแบบสากลให้ใช้งาน

3) ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS++: Area Management Support System) เป็นระบบที่ช่วยให้การบริหารจัดการงานใน สพท. ประกอบด้วยด้านบุคลากรด้านงบประมาณด้านแผนงานและด้านวิชาการซึ่งลักษณะการทำงานของระบบจะดำเนินการบนเครือข่ายสารสนเทศ Online และ Real Time

4) ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการของโรงเรียน (SMSS: School Management Support System) เป็นระบบที่ช่วยให้โรงเรียนบริหารจัดการด้านบุคลากรด้านงบประมาณด้านแผนงานและด้านวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพลดทรัพยากรและสามารถประมวลผลและแสดงผลในเชิงประจักษ์ได้อย่างรวดเร็วและสามารถเชื่อมโยงการใช้งานกับระบบ AMSS++ สำหรับระบบ KRS จะแสดงผลการดำเนินงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน (Real Time) ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้นทันต่อสถานการณ์ได้

5) สรุปและรายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีโดยรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบดังกล่าวข้างต้นให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดโดยให้มีไฟล์เอกสารอ้างอิงรายละเอียดกระบวนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จแนบทุกตัวชี้วัดอย่างชัดเจนสามารถรับการประเมินของหน่วยประเมินภายนอกที่สำนักงาน ก.พ.ร. มอบหมายรวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติราชการต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 5) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อปฏิบัติราชการไว้ดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ระดับนโยบายเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้เรื่องการประเมินผลตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นวาระร่วมกันของทุกส่วนราชการโดยให้มีรองผู้อำนวยการสำนักดูแลรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปอย่างทั่วถึงโดยหลักการมีส่วนร่วมและมีการบูรณาการการดำเนินงาน

1.2 แต่งตั้งรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบด้านนโยบายและแผนเป็นหัวหน้าผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (Chief Change Officer: CCO) เป็นผู้รับผิดชอบหลักและแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการพัฒนาระบบบริหารเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการของส่วนราชการในสังกัด

1.3 แต่งตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากสำนักกลุ่มศูนย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) เพื่อใช้ในการสื่อสารให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันทุกระดับและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้ผู้แทนจากสำนักกลุ่มศูนย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตรงประเด็นการวัดและประเมินผล

1.5 บูรณาการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อให้มีเอกภาพในการนำสู่การปฏิบัติในทุกระดับของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดและจัดทำแผนงานโครงการสนับสนุนตัวชี้วัด

1.6 พัฒนาระบบควบคุมกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานหลากหลายช่องทางเช่นการรายงานเอกสารการรายงานผ่านสื่อ IT เช่น School SMI Data Management Center ระบบ KRS และ AMSS กำหนดผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดและผู้รายงาน

ตัวชี้วัดผ่านระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานฯ พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้สะดวก รวดเร็ว ทันสถานการณ์

1.7 จัดทำปฏิทินการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแสดงความชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมในระดับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษาเพื่อใช้กำกับติดตามให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามปฏิทิน

1.8 ประสานและส่งเสริมการพัฒนากระบวนการให้ผลตอบแทนและการเสริมแรงจูงใจ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรการให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษานำตัวชี้วัด ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไปเชื่อมโยงกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนการกำหนดเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลให้เหมาะสมและส่งผลให้ฝ่ายบริหาร ทุกระดับสามารถนำผลการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไป เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กรตาม เจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.1 สร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้บุคลากรในหน่วยงานและ สถานศึกษาตระหนักในภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวมทั้งประชาสัมพันธ์ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stake Holders) รับทราบเพื่อให้การสนับสนุนให้ความร่วมมือเพื่อการระดม ทรัพยากร ฯลฯ

2.2 กำหนดให้มีผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและผู้เก็บข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดและจัดทำ แผนงานโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนตัวชี้วัด

2.3 มอบหมายให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษารับผิดชอบงานการปฏิบัติราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและมอบหมายให้มีเจ้าภาพหลักและ เจ้าภาพรองในการประสานกำกับติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัด

2.4 เร่งรัดดำเนินการตามตัวชี้วัดเพื่อให้สามารถปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 จัดทำแบบวัดความพึงพอใจในกระบวนการบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพการให้บริการ

2.6 จัดทำและดำเนินการลดรอบระยะเวลาลดขั้นตอนการดำเนินงานกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาของขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตนเองของหน่วยงาน/สถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนจากภายในและผู้แทนจากภายนอกองค์กรเพื่อรับรองการประเมินตนเองและวิเคราะห์นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

2.8 กำหนดให้มีการตรวจเยี่ยมติดตามผลการดำเนินงาน (Site Visit) เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและนำมากำหนดแนวทางแก้ไข

2.9 รายงานผลการประเมินตนเองในรอบการรายงานผลตามปฏิทินการรายงานผ่านระบบ KRS ที่กำหนด

2.10 จัดสรรสิ่งจูงใจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยใช้ผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติราชการ

3. ระดับสถานศึกษา

3.1 สร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งอาจรวมถึงชุมชนด้วย

3.2 กำหนดให้มีผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและผู้จัดเก็บข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดพร้อมจัดทำแผนงานโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนตัวชี้วัด

3.3 มอบหมายให้มีผู้ประสานงานหลักหรือเจ้าภาพในการกำกับติดตามและจัดทำรายงานผลการดำเนินการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสาธารณสุข

3.4 จัดเตรียมเอกสารร่องรอยการดำเนินการรองรับการติดตามจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มาติดตามประเมินผล

3.5 จัดทำแบบวัดความพึงพอใจในการให้บริการของสถานศึกษาและนำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

3.6 จัดให้มีการประเมินตนเองตามตัวชี้วัดที่ต้องปฏิบัติโดยอาจเชิญกรรมการสถานศึกษามาร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินและรายงานผลตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำหนด

3.7 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลตอบแทนการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการทั้งที่เป็นผลตอบแทนอื่นที่ทางราชการจัดให้ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามขอบข่ายดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 5)

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.1 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.3 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

2.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำชั้นเรียนหรือเอกสารประจำวิชาเพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.2 มีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนา
นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2.5 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ

เด็กทุกคนมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะได้รับการศึกษาเท่าเทียมกันซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานอย่างหนึ่งของเด็กทุกชาติทุกภาษาทั่วโลกไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นเด็กปกติ หรือร่างกายมีความบกพร่องก็ตาม นักการศึกษาเป็นจำนวนมากเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษโดยให้การศึกษาแก่เขาให้เขาสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ให้เขามีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะศึกษาต่อมีทักษะพื้นฐานเพียงพอในการประกอบอาชีพจะช่วยให้เขาเหล่านั้นสามารถประกอบสัมมาอาชีพเลี้ยงตนเองได้ในภายหน้าโดยไม่เป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคมต่อไปซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้การศึกษเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนคุ้มครองสิทธิสร้างความเสมอภาคให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและให้โอกาสทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ชัดเจนในหมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 วรรคสองว่าการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษนอกจากนี้พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ยังกำหนดให้คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

2.5.1 การจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ

คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้องย่อมมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพพึ่งพาตนเองและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รวมทั้งการช่วยสร้างสรรค์สังคมได้เช่นเดียวกับคนทั่วไปการส่งเสริมพัฒนาคนพิการได้เต็มศักยภาพต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การค้นพบความพิการการบำบัดรักษาการฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้การศึกษารักษาพัฒนาทักษะสังคมและการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถคนพิการให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยการให้บริการ

ช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือแรกพบความพิการให้การศึกษาบรมให้รู้จักสิทธิและหน้าที่ในฐานะพลเมืองดีมีอาชีพมีงานทำสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคมช่วยเหลือตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมุ่งเน้นโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยยึดหลักการการศึกษาเพื่อปวงชนที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 43 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” ประกอบกับ มาตรา 30 วรรค 3 บัญญัติไว้ว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิดเชื้อชาติภาษาเพศอายุสภาพทางกายหรือสุขภาพ ฐานะของบุคคลจะกระทำมิได้” นั้นหมายถึงว่าประชาชนคนไทยทุกคนมีสิทธิเสมอกันทางการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะยากดีมีจนหรือสภาพร่างกายพิการพิการโดยรัฐต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษาให้ มาตรา 55 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “บุคคลพิการ หรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจึงเป็นการรวมพลังระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กร ชุมชนองค์กรคนพิการผู้ปกครองคนพิการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระบบและครบวงจร จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5.2 นโยบายการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ

2.5.2.1 ด้านการบริการให้ผู้พิการได้เรียนตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการโดยเน้นให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้โอกาสเด็กพิการได้เรียนทั้งด้านภาษาวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ในหลักสูตรสามัญและให้ฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมไปด้วยเพื่อให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองให้เพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้

2.5.2.2 ด้านโอกาสทางการศึกษาให้ผู้พิการมีโอกาสได้รับการศึกษาทัดเทียมกับเด็กปกติและให้คนพิการหญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา

2.5.2.3 ด้านการจัดการศึกษาต้องจัดให้คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียนโดยขยายการบริการทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนเน้นการร่วมและการจัดให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของความพิการ

2.5.2.4 ด้านการรับนักเรียนปรับภาวะเปียบให้เอื้อต่อการรับเด็กพิการทุกคนและให้รับตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการโดยรัฐควรเพิ่มบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้ทั่วถึงทั้งในเขตเมืองและชนบทต้องทำทะเบียนเพื่อรับรองความพิการที่ต้องได้รับการช่วยเหลือตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาของคนพิการ

2.5.2.5 ด้านหลักสูตรต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของผู้พิการโดยให้เด็กเป็นหลักในกระบวนการเรียนรู้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการฝึกปฏิบัติให้เด็กพิการทุกประเภทสามารถสื่อความหมายและปรับพฤติกรรมให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.5.2.6 ด้านบริหารการศึกษาให้มีคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการเป็นหน่วยประสานงานกลางและกำกับการบริหารโดยประสานกับกรมและจังหวัดและระดมความร่วมมือจากสถานศึกษาและสถานพยาบาลมาร่วมกันจัดและต้องสำรวจจำนวนผู้พิการให้ตรงความเป็นจริงรวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้พ่อแม่ผู้ปกครองเข้าใจถึงการบริการทางการศึกษาและฝึกอบรมพ่อแม่ให้รู้จักดูแลลูกพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ

2.5.2.7 ด้านทรัพยากรให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและวิชาการแก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการและให้ภาคเอกชนชุมชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพทั่วถึงและมีประสิทธิภาพโดยจะพิจารณาให้หน่วยงานการศึกษาเพื่อคนพิการซึ่งอาจพัฒนาไปเป็นองค์กรมหาชนในอนาคตหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ

2.5.2.8 ด้านบุคลากรให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงการผลิตครูการศึกษาพิเศษให้พอเพียงและมีคุณภาพและให้มีรายวิชาการศึกษาพิเศษในหลักสูตรการฝึกหัดครูนอกจากนี้พัฒนาครูประจำการให้มีเทคนิคการสอนที่ทันสมัยตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.5.2.9 ด้านการประเมินคุณภาพจัดให้มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพสำหรับการศึกษาเพื่อคนพิการโดยเฉพาะและมีระบบประเมินคุณภาพผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการร่วมประเมินประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์กรคนพิการและผู้ปกครอง

2.5.2.10 ด้านการส่งเสริมเอกชนส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนและองค์กรเอกชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระดับทุกระบบและทุกรูปแบบโดยรัฐให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรให้เท่าเทียมกับการจัดการศึกษาของรัฐ

2.5.3 ปรัชญาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมุ่งจัดในลักษณะการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ซึ่งหมายถึงการจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนในระบบการศึกษาเดียวโดยไม่แยกว่าเด็กพิการต้องไปเรียนในสถานศึกษาเฉพาะทางรวมทั้งเด็กพิการต้องได้รับการสนับสนุนทุกด้านทั้งด้านการแพทย์วิชาการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเทคนิคการเรียนการสอนสถานที่ ฯลฯ รวมทั้งจัดบุคลากรสนับสนุนทั้งนี้เพื่อให้เด็กพิการได้เรียนรวมในสถานศึกษาเดียวกัน เบญจา ชลธารันนท์

(อ้างถึงใน โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล, 2554, น. 5) ได้กล่าวว่าได้เสนอปรัชญาและสรุปแนวคิดเบื้องต้นที่จะทำให้การศึกษาพิเศษบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

2.5.3.1 เด็กพิเศษทุกคนที่สามารถเรียนหนังสือหรือฝึกตนเองให้ทำประโยชน์ ได้มากขึ้น

2.5.3.2 สมรรถภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพความพิการ

2.5.3.3 ความพิการของเด็กบางคนไม่จำเป็นต้องเป็นความพิการตลอดไปในหลายกรณี การศึกษาพิเศษอาจจะเป็นเพียงบริการทางการศึกษาชั่วคราวเท่านั้น

2.5.3.4 บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกงานตลอดทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานของหน่วยงานของตนเอง

2.5.3.5 ผู้ให้การศึกษาควรสนใจเป็นพิเศษในเรื่องพัฒนาการของเด็กพิเศษเพื่อให้เด็กมีภาพพจน์ที่ดีเกี่ยวกับตนเอง (Positive Self-Image) และยอมรับตามสภาพความเป็นจริงของตน

2.5.3.6 การจัดการศึกษาพิเศษควรใช้วิธีสอนแบบส่งเสริมเอกลักษณ์ของบุคคล (Individualized Instruction) หมายความว่าสอนให้เหมาะสมกับความสามารถและความพิการของเด็กแต่ละคน

2.5.3.7 การศึกษาพิเศษควรจัดตั้งแต่อนุบาลโดยมีจุดประสงค์ในการป้องกันลดปัญหาความพิการทำให้เด็กมีสัจการแห่งตน (Self-Realization)

2.5.3.8 การศึกษาพิเศษต้องรวมวิชาพลศึกษานันทนาการและสุนทรียศาสตร์เพื่อเตรียมเด็กพิเศษให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสมบูรณ์

2.5.3.9 อาชีวศึกษาและการอาชีพเป็นเรื่องสำคัญในการพิจารณาจัดการศึกษาแก่เด็กพิเศษ

2.5.3.10 ในการจัดเด็กพิเศษเข้าเรียนในโรงเรียนปกตินั้นจะถือเป็นแนวปฏิบัติเมื่อไม่มีปัญหาหรือไม่มีอุปสรรคอื่นใด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เด็กจะได้รับเป็นสิ่งสำคัญ เด็กพิการเป็นเด็กกลุ่มพิเศษที่ต้องจัดการศึกษาพิเศษให้เพราะเด็กพิการไม่สามารถจะรับประโยชน์สูงสุดจากโรงเรียนทางการศึกษาเมื่อมีนโยบายการศึกษาพิเศษที่ดีซึ่งจะเป็นแนวทางให้มีการจัดการที่เหมาะสมรวมทั้งการจัดบริการด้านอื่น ๆ ที่เด็กแต่ละคนมีความจำเป็นต้องได้รับฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีนโยบายการศึกษาพิเศษเฉพาะนอกเหนือไปจากนโยบายตามแผนการศึกษาชาติเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ด้านการศึกษาพิเศษซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้องดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดขอบข่ายนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาปกติและสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาพิเศษด้วยประเทศที่มีการตื่นตัวในเรื่องความเสมอภาคจะเป็นสังคมที่ระแวงระวังเกี่ยวกับเรื่องสิทธิเสรีภาพเป็นอย่างมากและปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาสังคมประชาธิปไตยเมื่อแนวคิดเรื่องความเสมอภาคมีความสำคัญยิ่งแล้วแนวความคิดเรื่องการศึกษาให้เด็กทุกคนได้เข้าสู่สถานศึกษาที่จัดไว้โดยไม่แบ่งแยกเลือกปฏิบัติ จึงนับได้ว่าเป็นแนวคิดหรือแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญยิ่งเช่นกันเพราะการศึกษาปกติในระบบโรงเรียนเพียงอย่าง

เดียวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยเฉพาะคนพิการได้และเป้าหมายหลักของการศึกษาทั่ว ๆ ไปในระบบโรงเรียนปกติไม่สามารถให้บริการได้ในระดับนานาชาติและในระดับประเทศทุกประเทศได้ให้คำจำกัดความซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมายของเด็กด้อยโอกาสในบริบทของการศึกษาคือเด็กที่ต้องการการศึกษาพิเศษกว่าเด็กปกติทั่ว ๆ ไปและแต่ละประเทศจะมีความชัดเจนในประเด็นของกลุ่มเด็กพิการซึ่งปรากฏในกฎหมายและนโยบายหลักของประเทศเช่นสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักรบราซิลและออสเตรเลียเป็นต้นหลักการที่สำคัญคือหลักความเสมอภาคที่บุคคลผู้พิการพึงมีพึงได้รับซึ่งสิทธิและประโยชน์จากสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไปการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการนั้นยืนยันหลักการให้บูรณาการเด็กพิการเข้าสู่ระบบการศึกษาปกติทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กด้านต่าง ๆ นอกจากสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานของการบรรลุถึงสังคมแห่งความเท่าเทียมต้องเริ่มจากการปฏิบัติที่ไม่เลือกปฏิบัติเพราะจะเป็นผลให้เกิดความเท่าเทียมกันของคนในสังคมในส่วนของการศึกษาสำหรับเด็กพิการหรือผู้ที่มีความบกพร่องนั้นความต้องการพิเศษของเด็กพิการนำไปสู่ความจำเป็นหรือหน้าที่ของรัฐที่จะจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถเข้ารับบริการการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับเด็กปกติจึงเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาในปัจจุบันแต่เนื่องจากสภาพและระดับความบกพร่องอาจทำให้จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาที่เหมาะสมเป็นทางเลือกอื่นสิทธิที่เด็กพิเศษทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอและศักยภาพของเด็กพิเศษโดยไม่เน้นการตอกย้ำความพิการของเขาแต่ในเวลาเดียวกันการศึกษาพิเศษจะต้องปรับเปลี่ยนความต้องการและความจำเป็นของเด็กด้วยซึ่งหมายความว่านักการศึกษาจะต้องไม่มองข้ามความพิการของเด็กเหล่านั้นหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาการศึกษาพิเศษข้างต้น ได้แก่

- 1) การจัดบริการพิเศษต้องกระทำอย่างฉับพลันทันทีที่ค้นพบความต้องการจำเป็นของเด็กพิเศษ
- 2) ความพิการบางประเภทถือว่าเป็นเพียงอาการมากกว่าที่จะเป็นความผิดปกติทางกายภาพและอาจปรากฏอยู่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น
- 3) เด็กพิเศษคนใดคนหนึ่งอาจต้องการรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของชีวิต
- 4) การบริการสำหรับเด็กต้องครอบคลุมตั้งแต่เด็กวัยก่อนเรียนจนถึงมัธยมศึกษา
- 5) การจัดการศึกษาพิเศษในสภาพแวดล้อมที่จำกัดน้อยที่สุดตามความเหมาะสมย่อมเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนเด็กพิเศษได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย

การจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องประสานความสามารถของครูและครูการศึกษาพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพปรัชญาการจัดการเรียนรวมเกี่ยวข้องกับทักษะการสอนการช่วยเหลือและการร่วมมือกันระหว่างทีมของครูซึ่งสอนเด็กทั่วไปผู้บริหารโรงเรียนผู้ปกครองและครูการศึกษาพิเศษดังนั้นการเรียน

การสอนจึงหมายถึงการที่เด็กทั้งหมดได้เรียนรวมกันในชั้นเรียนปกติทุก ๆ วันซึ่งเด็ก ๆ จะมีความแตกต่างกันและมีหลายกลุ่มเช่นเด็กที่มีทักษะในการทำงานเป็นต้นโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของการเรียนรวมคือเด็กทุกคนต้องเริ่มต้นที่ชั้นเรียนปกติซึ่งเมื่อพบความต้องการส่วนบุคคลที่เป็นความจำเป็นก็ต้องลดข้อจำกัดออกจากสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุด (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555, น. 2)

2.5.4 หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมเป็นการให้การศึกษาศาหรับทุกคนโดยรับเข้ามาเรียนร่วมกันตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษาและจัดให้มีบริการพิเศษตามความต้องการของแต่ละบุคคลโดยมีหลักว่าเด็กเป็นผู้เลือกโรงเรียนไม่ใช่โรงเรียนเลือกเด็กเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะเรียนรวมกันโดยโรงเรียนและครูจะต้องเป็นผู้ปรับสภาพแวดล้อมหลักสูตรการประเมินผลวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูและโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนได้การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมเป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนในระบบเดียวกันโดยไม่แยกว่าเด็กพิการต้องไปเรียนในสถานศึกษาเฉพาะรวมทั้งเด็กนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทุกด้านทั้งด้านการแพทย์กึ่งแพทยวิชาการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกบริการเทคนิคการเรียนการสอนสถานที่เป็นต้นรวมทั้งจัดให้มีบุคลากรสนับสนุนทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้เด็กทุกคนได้เรียนรวมในสถานศึกษาเดียวกัน นอกจากนี้ตามปฏิญญาองค์การทางการศึกษาและวัฒนธรรม UNESCO (2001) ว่าด้านสิทธิของเด็กทุกคนที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการศึกษาที่สนองความต้องการที่แตกต่างกันโรงเรียนต้องจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนอย่างเหมาะสมซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน (Education for All) ดังนั้นการจัดการเรียนรวมจึงมีหลักการ ดังนี้

2.5.4.1 ให้เกิดความยุติธรรมในสังคม (Social Justice)

2.5.4.2 เน้นความสามารถของเด็กและความเท่าเทียมกันในสังคมตามสภาวะปกติ (Normalization) ไม่แยกจากชุมชนและในสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดในโรงเรียนเฉพาะความพิการเด็กจะถูกจำกัดในวงแคบอยู่เฉพาะในกลุ่มของผู้บกพร่องด้วยกันแต่ในโรงเรียนทั่วไปครูผู้เรียนและชุมชนจะต้องทำความเข้าใจและยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย (สมพร หวานเสรีจ. 2551, น. 35)

2.5.5 ระบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ในปี พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายปีการศึกษาเพื่อคนพิการขึ้นคนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียนรวมทั้งมีการจัดระบบโครงสร้างการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการเพื่อขยายโอกาสให้กับคนพิการทุกกลุ่มทุกประเภทและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นพอสรุปได้ดังนี้

2.5.5.1 การจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษา
สำหรับคนพิการ ได้แก่คณะกรรมการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

2.5.5.2 การจัดให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งชาติทำหน้าที่บริหารจัดการการศึกษา
เพื่อคนพิการ

2.5.5.3 การจัดให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำเขตการศึกษา จำนวน 13 แห่ง ทำหน้าที่
นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและดูแลงานวิชาการการศึกษาพิเศษ

2.5.5.4 การจัดให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทำหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือ
ระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการและครอบครัวและเตรียมความพร้อมแก่คนพิการรวมทั้งการดำเนินการคัดแยก
ฟื้นฟูสมรรถภาพและส่งต่อคนพิการไปยังสถานศึกษา

2.5.5.5 การจัดให้มีการเรียนร่วมในทุกสังกัดและทุกระดับการศึกษาทั้งในสถานศึกษา
ของภาครัฐและเอกชน

2.5.5.6 การจัดโรงเรียนเฉพาะความพิการ

2.5.5.7 การจัดการศึกษานอกระบบ

2.5.5.8 การจัดการศึกษาโดยองค์กรเอกชน ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5.5.9 การจัดการสนับสนุนเพื่อการศึกษาตามอัธยาศัย

2.5.5.10 การสนับสนุนให้พิการได้รับสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกบริการและความช่วยเหลือ
อื่นใดทางการศึกษา

2.5.6 รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมีทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ซึ่งพอสรุปรูปแบบ
สำคัญ ๆ ได้ดังนี้

2.5.6.1 การเรียนร่วม

2.5.6.2 โรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ

2.5.6.3 การจัดในครอบครัว

2.5.6.4 การจัดโดยชุมชน

2.5.6.5 การจัดในสถานพยาบาล

2.5.6.6 การจัดในศูนย์การศึกษาพิเศษ

2.5.6.7 การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.5.7 ความหมายและกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
(Individualized Education Program: IEP)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, น. 64-67) ได้อธิบายถึง
ความหมายและกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลไว้ว่าเมื่อครูจัดทำหรือเมื่อได้รับ

การส่งต่อแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษครูจะได้ข้อมูลที่จะตอบคำถามว่าผู้เรียนคือใครและควรเรียนที่ไหนและเมื่อไรแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลจึงเปรียบเสมือนแผนที่บอกว่าครูควรจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนไปในทิศทางใดให้เหมาะสมกับความต้องการพิเศษของผู้เรียนเป็นเฉพาะบุคคล ความหมายแผนซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการตลอดจนกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา IEP เป็นแผนการจัดการศึกษาที่เขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษเป็นเฉพาะบุคคลจัดทำโดยทีม IEP โดยได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนทั้งหมด

2.5.7.1 วัตถุประสงค์ของ IEP

- 1) ผู้เกี่ยวข้องทุกคนตระหนักรับผิดชอบ (Being Accountable) และร่วมกันจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลสำหรับผู้เรียนตั้งแต่เริ่มต้นเข้ารับบริการการศึกษา
- 3) โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการจัดหาหรือจัดบริการสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม
- 4) เพื่อประเมินผลการจัดการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

2.5.7.2 กระบวนการจัดทำ IEP

- 1) ขั้นตอนการติดต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นโดยครูในโรงเรียนทุกคนพ่อแม่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนหรือแม้แต่ผู้เรียนเองก็สามารถทำได้หลายวิธีได้แก่ การคัดแยกการสังเกตการสัมภาษณ์หรือใช้วิธีหลาย ๆ วิธีร่วมกันข้อมูลที่สมควรจะครอบคลุมได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวข้อมูลครอบครัวข้อมูลทางการแพทย์สุขภาพข้อมูลทางการศึกษาข้อมูลความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาข้อมูลผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้ปกครองครูประจำชั้นครูการศึกษาพิเศษนักวิชาชีพแพทย์นักสังคมสงเคราะห์และผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ IEP
 - 2.1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ IEP จากบุคคลเกี่ยวข้องโดยคณะกรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 แต่ไม่เกิน 7 คน โดยบุคคลหลักคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้แทนบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองหรือผู้ดูแลผู้พิการและครูประจำชั้นครูการศึกษาพิเศษเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ

2.2) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

2.2.1) ประชุมเพื่อจัดทำ IEP

2.2.2) ลงนามใน IEP เมื่อประชุมเสร็จสิ้นและนำไปสู่การปฏิบัติ

2.2.3) ประเมินทบทวนปรับแผนรายงานผลการประเมินการดำเนินการ
อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

3) ขั้นตอนการประเมินความสามารถ คณะกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อมูล
ความสามารถปัจจุบัน (Present Levels of Performances) จากการประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบ
แบบประเมินพัฒนาการแบบสังเกตพฤติกรรมแบบสัมภาษณ์พัฒนาการด้านต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน

4) ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนตาม IEP

4.1 จัดทำแผนการสอนปรับเนื้อหาหลักสูตรและจัดบริการสนับสนุน

4.2 ปฏิบัติการสอนและประเมินวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละคาบเรียน

4.3 ประเมินวัตถุประสงค์ระยะยาวติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

4.4 ประเมินความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อสารและบริการและ
ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

4.5 นำเสนอรายงานการประเมินความก้าวหน้าและรายงานการดำเนินงาน
ตามแผน IEP ต่อคณะกรรมการ

5) ขั้นตอนการส่งต่อ

นำส่ง IEP รายงานการประเมินความก้าวหน้ารายงานการดำเนินงานตาม
แผน IEP เพิ่มประวัติและเพิ่มสะสมผลการเรียนของผู้เรียนเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาแต่ละระดับหรือ
ย้ายสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนต่อไป

ส่วนประกอบของ IEP

1. ข้อมูลทั่วไป

2. ข้อมูลด้านการแพทย์

3. ข้อมูลด้านการศึกษา

4. การวางแผนการจัดการศึกษาได้แก่ระดับความสามารถปัจจุบัน
เป้าหมายระยะยาว 1 ปี จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมการประเมินผลและผู้รับผิดชอบ

5. ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือ
อื่นใดทางการศึกษา

5.1 รายการและรหัส

5.2 ผู้จัดทำ (ผู้ปกครอง สถานศึกษา สถานพยาบาล)

5.3 วิธีการได้แก่ขอรับเงินอุดหนุนเพื่อจัดซื้อ (ข) (ค) ขอยืมสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา (ก) ขอยืมเงินเพื่อจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (ก) (ค) จำนวนเงินที่อุดหนุนเหตุผลและความจำเป็นผู้ประเมิน

6. คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (ลงชื่อ)

7. วัน เวลา สถานที่ประชุม IEP

8. ความเห็นของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง (เห็นชอบหรือไม่ลงชื่อ)

2.5.8 แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individualized Implementation Plan)

ความหมายแผนการสอนเฉพาะบุคคล หมายถึงแผนการสอนที่ครูผู้สอนจัดทำขึ้นตามเป้าหมายระยะสั้นหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลส่วนประกอบของแผนการสอนเฉพาะบุคคลการจัดแผนการสอนเฉพาะบุคคลจะต้องมีส่วนประกอบของแผนที่สำคัญได้แก่ชื่อนักเรียนวันเริ่มใช้วันสิ้นสุดเนื้อหาจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกิจกรรมการเรียนการสอนสื่อการสอนวิธีเครื่องมือประเมินผลและเกณฑ์การประเมิน

2.6 บริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษหรือมีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ จะต้องจัดการศึกษาในลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากเด็กปกติเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลซึ่งมีรูปแบบและวิธีการจัดที่หลากหลายทั้งนี้เพื่อให้เด็กได้มีศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคนพิการ โดยได้พยายามเร่งรัดจัดปัญหาและข้อบกพร่องนานับประการอันเป็นสิ่งกีดขวางการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับคนพิการเนื่องจากเล็งเห็นว่าสื่อเทคโนโลยีการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการทั้งในและนอกระบบโรงเรียนตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นรัฐจึงได้จัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทั้งในลักษณะโรงเรียนเฉพาะความพิการและการเรียนร่วมระหว่างเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษกับเด็กปกติในโรงเรียนปกติซึ่งโรงเรียนเฉพาะความพิการ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่เปิดดำเนินการเรียนการสอนทั่วประเทศ มีทั้งสิ้น 43 แห่ง ใน 35 จังหวัด แบ่งเป็น 4 ประเภทความพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555, น. 4-5) คือ

1. โรงเรียนเฉพาะความพิการที่เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีจำนวน 20 แห่ง

2. โรงเรียนเฉพาะความพิการที่เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็นมีจำนวน 2 แห่ง

3. โรงเรียนเฉพาะความพิการที่เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ มีจำนวน 2 แห่ง

4. โรงเรียนเฉพาะความพิการที่เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีจำนวน 19 แห่ง โดยจัดการศึกษาในรูปแบบประจำปัจจุบันมีจำนวนผู้เรียนที่มีความบกพร่องระดับมากทางด้านต่าง ๆ จำนวน 13,098 คน ที่ต้องอยู่ในความดูแลเพื่อให้ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในทักษะพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและการดำรงชีวิตมีอาชีพพึ่งพาตนเองได้เพื่อจะได้อยู่ในสังคมอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่น

ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2565) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560, น. 5-6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บริการการศึกษาในระบบ 3 รูปแบบและมีข้อมูลของการให้บริการทางการศึกษามี ดังนี้

1. โรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 43 โรง ใน 35 จังหวัด รับผู้เรียนพิการที่มีความพิการในระดับรุนแรงจากคนพิการในวัยเรียนทั่วประเทศเข้าเรียนแบบประจำในทุกช่วงชั้น (ปฐมวัยถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย) แบ่งเป็น 4 ประเภทสถานศึกษา

1.1 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 20 แห่ง

1.2 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 19 แห่ง

1.3 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น จำนวน 2 แห่ง

1.4 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ จำนวน 2 แห่งใน 2 จังหวัด

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 77 แห่ง ใน 77 จังหวัด การให้บริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการแบบหมุนเวียน (ประจำและไป-กลับ) ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการในรูปแบบที่หลากหลายหลายอาทิการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) สำหรับคนพิการทั้ง 9 ประเภทความพิการด้วยการให้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษและการปรับบ้านเป็นห้องเรียนเปลี่ยนพ่อแม่เป็นครูที่โรงเรียนทั่วไปที่จัดการเรียนร่วม และที่สถานพยาบาล (กรณีเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง) เพื่อเตรียมความพร้อมและประสานส่งต่อเข้าสู่ระบบการศึกษาตามลำดับรวมทั้งการให้บริการองค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษแก่พ่อแม่ผู้ปกครองและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถให้บริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการ จำแนกเป็น 9 ประเภท ความพิการ ดังนี้

2.1 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น

2.2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

2.3 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2.4 บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ

- 2.5 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้
- 2.6 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
- 2.7 บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์
- 2.8 บุคคลออทิสติก
- 2.9 บุคคลพิการซ้อน

การจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายของรัฐบาลในปี พ.ศ.2542 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้เด็กพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียนดังนั้นก็มีการรับผู้เรียนพิการเข้าเรียนร่วมในโรงเรียนทั่วไป จำแนกเป็น 9 ประเภท ความพิการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น
2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ
5. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้
6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
7. บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์
8. บุคคลออทิสติก
9. บุคคลพิการซ้อน

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถจัดบริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการทั้ง 9 ประเภทความพิการ ใน 3 รูปแบบข้างต้นมีผลสำเร็จเชิงปริมาณ ในปี 2554 มีคนพิการที่รับบริการทางการศึกษาจำนวน 320,032 คน

2.6.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

การพัฒนาคนพิการเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและทำประโยชน์ให้กับสังคมประเทศชาติได้เต็มศักยภาพนั้นต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของคนพิการแต่ละวัยแต่ละประเภทความพิการและแต่ละบุคคลโดยจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน องค์กรวมคือ

- 2.6.1.1 การบำบัดฟื้นฟูด้านการแพทย์
- 2.6.1.2 ด้านการศึกษา
- 2.6.1.3 ด้านอาชีพ
- 2.6.1.4 ด้านสวัสดิการและสังคม

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาแบบองค์รวมดังกล่าวจึงมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งจะต้องจัดการในลักษณะเครือข่ายเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กันโดยสถานศึกษา

ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษรับผิดชอบ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2555, น. 4-6) ดังนี้

1. โรงเรียนเฉพาะความพิการ 43 แห่ง จำนวนผู้เรียน 13,098 คน
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 แห่ง จำนวนผู้เรียน 64,046 คน
3. โรงเรียนเรียนร่วม 18,370 แห่ง จำนวนผู้เรียน 242,888 คน
4. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 แห่ง จำนวนผู้เรียน 37,661 คน

2.6.2 การจำแนกความพิการเพื่อจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 (ราชกิจจานุเบกษา, 2552, น. 55) ได้กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- 2.6.2.1 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น
- 2.6.2.2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- 2.6.2.3 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
- 2.6.2.4 บุคคลที่มีความบกพร่องทางกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ
- 2.6.2.5 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้
- 2.6.2.6 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
- 2.6.2.7 บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์
- 2.6.2.8 บุคคลออทิสติก
- 2.6.2.9 บุคคลพิการซ้อน

บุคคลที่มีความบกพร่องทั้ง 9 ประเภทดังกล่าวต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาตามกระบวนการจัดการศึกษาพิเศษซึ่งในปัจจุบันองค์การของรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายโดยมีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทุกจังหวัด มีโรงเรียนเฉพาะความพิการ นอกจากนั้นยังขยายเครือข่ายไปยังโรงเรียนเรียนร่วม เพื่อให้บริการแก่เด็กพิการหรือผู้มีความบกพร่องที่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษอย่างทั่วถึง และมีการประสานงานร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการพัฒนาผู้พิการในทุก ๆ ด้าน

2.6.3 ทิศทางของการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 3) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการสร้างและพัฒนา “ทุนมนุษย์” ให้เข้มแข็งมีพลังพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ความมั่นคงของประเทศในอนาคตการจัดการศึกษาจากนี้ไปจะเป็นการมองหาคักยภาพที่แท้จริงของทุกภาคส่วนของสังคมทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่สามารถเป็นเชื้อเพลิงขับเคลื่อนการศึกษาให้คนไทยได้รู้จักศักยภาพของตนเองศักยภาพของผู้อื่นรู้เท่าทันและ

สามารถแข่งขันได้ในประชาคมโลกการจัดการศึกษาจะยึดพื้นที่ซึ่งมีบริบทและความต้องการแตกต่างกันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มวัยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่นั้น ๆ โดยบูรณาการการจัดการศึกษาภายใต้ 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน อันได้แก่

1. การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก
2. การพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้
3. การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์
4. การพัฒนาครูทั้งระบบ
5. การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
6. การวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้
7. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
8. การส่งเสริมการมีงานทำ
9. การบริหารจัดการกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการไว้ทั้งหมด 6 กลยุทธ์ คือ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษา
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจหลักธรรมาภิบาลและเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา
6. พัฒนาการศึกษาระดับพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้วิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษานโยบายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงซึ่งมีจุดมุ่งหมายคือเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับ

บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ
จำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

2.6.4 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบวิธีบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (มาตรา 35) โดยเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (มาตรา 39 และมาตรา 59) โรงเรียนเฉพาะความพิการเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการในรูปแบบนิติบุคคล
ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารจัดการ 4 งาน ดังนี้

2.6.4.1 การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเฉพาะความพิการ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555, น. 5) ได้กล่าวถึงการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนเฉพาะความพิการไว้ว่างานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ แม้จะสำคัญแต่ก็เป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้
งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว
รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้
มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน
ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นโดยยึด
ผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

การดำเนินงานของสถานศึกษาต้องการการกำหนดขอบข่ายและภารกิจใน
การดำเนินงานทางวิชาการซึ่งนับเป็นงานหลักที่สำคัญของการศึกษาเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง
ในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าระดับใดในแต่ละระดับช่วงชั้น
จะมีหลักสูตรที่ใช้ร่วมกันคือหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรที่จัดทำขึ้นตามบริบทของชุมชน
คือหลักสูตรท้องถิ่นดังนั้นขอบเขตและภารกิจของการบริหารวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่เรื่อง
การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการการจัดการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดการวัด
และประเมินผลทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจในการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนเฉพาะความพิการไว้ดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา สถานศึกษาจะต้องดำเนินในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองชุมชนและสังคมเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางดำเนินการ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและรายงานผลให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทราบ

1.1 แนวทางปฏิบัติการ

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น

1.1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

1.1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีใน หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยพยายาม บูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการได้แก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนา หลักสูตรกระบวนการเรียนรู้การใช้สื่ออุปกรณ์การเรียน

2.1 แนวทางปฏิบัติ

2.1.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนา คุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2.1.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยตลอดจน การเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น

3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

สถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลาสาระการเรียนรู้และผู้เรียน

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการและการจัดกระบวนการเรียนรู้การใช้การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนให้ผู้ปกครองครอบครัวชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

3.1 แนวทางปฏิบัติส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน และตามศักยภาพของผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้ปกครองมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู

4. การนิเทศภายใน

4.1 แนวทางการปฏิบัติ

4.1.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน
ภายในสถานศึกษา

4.1.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายใน
รูปแบบหลากหลายและเหมาะสม

4.1.3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาใน
สถานศึกษา

4.1.4 ติดตามประสานงานกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

4.1.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบ
นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

5. การวัดผลและประเมินผลสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษามีการวัดผลประเมินผลเทียบโอนการเรียนและอนุมัติผลการเรียนในสถานศึกษาดำเนินการจัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ตลอดจนเทียบโอนผลการเรียน และจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง

5.1 แนวทางปฏิบัติ

5.1.1 กำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา

5.1.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้

5.1.3 ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

5.1.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น

5.1.5 พัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

6. การประกันคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนได้แก่การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษาโดยการกำกับติดตามตรวจสอบประเมินผลและรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาและปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

6.1 แนวทางการปฏิบัติ

6.1.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.1.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

6.1.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ

6.1.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและตรวจสอบประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา

6.1.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.1.6 ประสานความร่วมมือกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.1.7 ประสานความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการคณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. กำหนดตารางเวลาภาคการศึกษาและตารางสอนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้ไว้

2. อนุมัติทางเลือกเกี่ยวกับหลักสูตรในระดับโรงเรียนภายใต้กรอบของหลักสูตรการศึกษาระดับชาติและท้องถิ่น

3. อนุมัตินโยบายและกิจกรรมนอกหลักสูตร

4. อนุมัติระเบียบปฏิบัติของครูพนักงานและผู้เรียนตามแนวทางที่คณะกรรมการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้ไว้

5. กำหนดแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม

2.6.4.2 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเฉพาะความพิการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเฉพาะความพิการมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลจะทำให้โรงเรียนบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและภารกิจสำคัญที่จะมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

5) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายภารกิจที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษาต้องปฏิบัติ 21 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
10. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
11. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
12. การส่งเสริมวินัยข้าราชการ
13. การดำเนินการทางวินัย
14. การสั่งพักและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
15. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
16. การออกจากราชการ
17. การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
18. งานทะเบียน ประวัติ
19. งานยกเว้นคุณสมบัติ
20. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
21. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การบริหารงานบุคคลหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีดังนี้

1. ให้คำแนะนำการตกลงต่อรองการแต่งตั้งครูประจำหรือครูพิเศษโดยปรึกษา
ร่วมกับ อ.ก.ค.ศ.

2. ให้คำแนะนำในการแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ โดยปรึกษาร่วมกับ อ.ก.ค.ศ.

2.6.4.3 การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนเฉพาะความพิการการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้และยึดหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้มาใช้ในการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงบประมาณ ดังนี้

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณด้วยความเป็นอิสระมีความคล่องตัวและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2) เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงในการให้บริการ

3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานงบประมาณ มีขอบข่ายภารกิจที่เขตพื้นที่และสถานศึกษาต้องปฏิบัติ 7 ด้าน ได้แก่

1. การจัดตั้งงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานงบประมาณหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษามีดังนี้

1. ระดมเงินและทรัพยากรทางการศึกษา
2. กำกับ ดูแล ควบคุมการใช้จ่ายเงินและการบริหารจัดการกองทุนต่างๆ
3. กำกับ ดูแลการจัดซื้อหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ
4. กำกับ ดูแลการใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค

2.6.4.4 การบริหารงานบริหารทั่วไปโรงเรียนเฉพาะความพิการการบริหารและการจัดการ

การศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของเป็นหลังโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีเลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

การบริหารทั่วไป มีขอบข่ายภารกิจที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษาต้องปฏิบัติ 23 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5. การจักระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. งานเลขานุการคณะกรรมการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 9. การดำเนินงานธุรการการเงินการคลังบัญชีและพัสดุ
 10. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร
 11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 13. การรับนักเรียน
 14. การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษา
 15. การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
 16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 17. การทัศนศึกษา
 18. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนนักศึกษา
 19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 20. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร
หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 21. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 22. การกำกับดูแลสถานศึกษา
 23. การจักระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
- งานบริหารทั่วไปหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีดังนี้
1. กำหนดพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
 2. กำหนดนโยบายการพัฒนาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาการประเมินผลงาน
ของโรงเรียน
 3. ส่งเสริมสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน
 4. ส่งเสริมสนับสนุนกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการพัฒนา
คุณภาพการเรียนการสอนการพัฒนาสุขภาพอนามัยของนักเรียนการระดมทรัพยากรการใช้ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นการสืบสานศิลปจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 5. ส่งเสริมสนับสนุนกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประกัน
คุณภาพในสถานศึกษา

6. กำหนดนโยบายในการรับนักเรียนโดยปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

7. บำรุงรักษาอาคารสถานที่ตลอดจนทรัพย์สินอื่น ๆ ของโรงเรียน
8. รายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบ
9. กำหนดแนวทางติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
10. ให้บริการแก่เด็กและเยาวชนในชุมชนในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น
11. จัดให้มีกิจกรรมด้านสังคมสันตนาการสุขอนามัยและโภชนาการร่วมกับชุมชน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ประสม ชุมเพชร (2555, น. 119) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่หลักนิติธรรมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่หลักคุณธรรม 2) ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่หลักคุณธรรมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่หลักความโปร่งใส 3) ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 3.1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าควรจัดสรรบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและให้ทันต่อความต้องการ 3.2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าควรเสนอข้อมูลข่าวสารที่มีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนระดับและตำแหน่ง 3.3) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อเพิ่มเติม 3.4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า อบต. ควรมีส่วนช่วยในการโอนย้ายไปของบุคลากรโดยแนะนำขั้นตอนการโอนย้าย

อภิญา มีมาก (2555, น. 78) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากรรองลงมา คือด้านการดำรงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการให้ออกจากงาน 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการสรรหาบุคลากรควรมีคณะกรรมการกลางขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นผู้สรรหา และคัดเลือกตามขั้นตอนกระบวนการของสำนักงานข้าราชการและพลเรือน (ก.พ.) การสรรหาพนักงานจ้างควรให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการเองโดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการแก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นมีการบริหารงานโดยยึดถือความถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรสนับสนุนการฝึกอบรมให้ความรู้วิทยาการใหม่ ๆ แก่บุคลากร ในองค์กรให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมด้านการอบรมศึกษาดูงานและการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานเรื่องเงินเดือน และค่าจ้างที่เป็นธรรมด้านการให้ออกจากงานควรสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน มีการชี้แจงระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติกรออกจากงานให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วถึงจัดทำเป็นรูปเล่ม หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้สามารถศึกษาระเบียบได้ตลอดเวลา

โมฮัมหมัด หะยีสะอะ (2556, น. 87) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเราะห์ใต้ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเราะห์ใต้ในปัจจุบันสามารถแยกได้เป็น 5 ประเด็น คือ 1) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ชัดเจนมีเพียงการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี เท่านั้น 2) ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบที่กฎหมายได้กำหนดไว้แต่ยังขาดความรวดเร็วในการดำเนินงานยังไม่มีเมื่อนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารงานบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีมาตรการในการดำเนินการที่ชัดเจนในการดำเนินการเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันกับองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปเพื่อเพิ่มคุณวุฒิแต่ยังมีระบบการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการดำเนินงาน 4) ความพร้อมในการรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีประกาศใช้ประมวลจริยธรรมตามระบบคุณธรรมและหลักกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ 5) ด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร และปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควรแนวทางในการปรับปรุง

ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรการวางแผนการบริหารกำลังคนควรมีการบริหารกำลังคนในส่วนที่ตำแหน่งสำคัญในหน่วยงาน เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประเสริฐ ภู่งเงิน (2557, น. 76) ได้ทำวิจัย เรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านวินัยและการรักษาวินัยและอยู่ในระดับมากแต่ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน 3) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรวิเคราะห์ภาระงานการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของกำลังคนสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานให้เพิ่มมากขึ้นและอย่างต่อเนื่องให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำคู่มือค่าจ้างแก่ข้าราชการที่ออกจากราชการแล้วเพื่อให้ทราบถึงระเบียบการรับบำเหน็จบำนาญและเผยแพร่เกียรติประวัติอาวุโสและข้าราชการบำนาญ

พิกุล คุณเชื้อ (2558, น. 106) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน ($\bar{X} = 3.13$) พบว่าด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.21$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.03$) 2) การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคมตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าด้านเพศไม่แตกต่างกันด้านอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสถานภาพการสมรสไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านตำแหน่งไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านรายได้ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคมมีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติ ธรรม 2) ด้านหลักความรับผิดชอบและ 3) ด้านหลักความคุ้มค่า

ปีนประภาภรณ์ กุลสุวรรณ (2560, น. 104) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{Modified} = 0.31$) 2) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.30$) 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.28$) 2) แนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิโดยการนำกระบวนการบริหารงานคุณภาพตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle: PDCA) มาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นขั้นตอนการเตรียมการเพื่อสร้างความตระหนักและความสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (DO) ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเนื้อหาและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการจัดอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารและคณะกรรมการร่วมกันตรวจสอบรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินเพื่อสรุปรายงานและแจ้งผลการประเมิน ขั้นที่ 4 ปรับปรุง (Act) ผู้บริหารนำผลการประเมินไปประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกำหนดแผนการพัฒนาต่อไป

สุนีย์ บุตรดี (2561, น. 94) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลใน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือการวางแผนทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสภาพการเป็นบุคลากรและการสรรหาและคัดเลือก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดและระยะเวลาการจัดตั้ง พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้านและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายชื่อพบว่าโดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันและรายชื่อของทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบอัตรากำลังและตรวจสอบข้อมูลบุคลากร 2) ด้านพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล ควรให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย 3) ด้านการใช้ประโยชน์จากบุคลากร เทศบาลตำบลควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บุคลากร เช่นการจ่ายรางวัลพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลมีการทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและนำผลงานเชิงประจักษ์และรางวัลต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Clark (2001) ได้ทำการวิจัย เรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่าพบว่าในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นโดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจสำคัญของการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ก็ยังมีปัญหาจากการที่ยังคงมีการถือพรครถถือพวกพ้อง

Nanda (2003) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลผลการวิจัยพบว่ายังไม่มีการสร้างหลักธรรมาภิบาลตามความหมายอย่างแท้จริงตลอดระยะเวลา ค.ศ. 1980-1990 บรรดาประเทศหรือสถาบันที่ให้การสนับสนุนมีแนวโน้มว่าจะให้การช่วยเหลือการปฏิรูปประเทศที่รับการช่วยเหลือเหล่านั้นเพิ่มมากขึ้นแต่ส่วนใหญ่แล้วประเทศผู้รับการช่วยเหลือยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายในครั้งนี้อย่างไรก็ตามในอดีตแล้วยังได้ผลและยังมีการเลือกปฏิบัติอยู่ตามที่เรารู้จักกันปัญหาเหล่านี้ประเทศที่ให้การช่วยเหลือจะเรียกร้องให้ประเทศที่รับการช่วยเหลือแสดงปัญหาที่ยุ่งยากในการปฏิรูปเศรษฐกิจและสังคมให้ที่ประชุมรับทราบเพื่อหาสาเหตุแท้จริงและนำไปสู่การแก้ไข จากการศึกษาวิจัยได้พบว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับประเทศที่รับ

การช่วยเหลือคือไม่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและพอจะเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ซึ่งจะรวมถึงการขาดเสถียรภาพทางการเมืองหลักกฎหมายหลักการควบคุมการทุจริตและหลักความรับผิดชอบที่ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติและการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่าถึงแม้จะมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในประเทศกำลังพัฒนาและระดับความยากจนของประเทศเหล่านั้นก็ยังมีอยู่สูงตลอดถึงการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพก็ยังเป็นประเด็นปัญหาหลักในการใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์กรซึ่งจะเชื่อมโยงไปหาประชาชนและการเลือกปฏิบัติเป็นเรื่องที่แก้ไขยากพอสมควรเพราะเป็นเรื่องบริบท ทางวัฒนธรรมประวัติศาสตร์ของประเทศที่รับการช่วยเหลือ

Kimmet (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ของทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศ ได้แก่ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซียและอินโดนีเซียโดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้างรวมถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้งในปี 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางเป็นประเด็นที่สำคัญในการปฏิรูประบบการปกครองนอกจากนั้นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองโดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนและเศรษฐกิจถดถอยเพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครองซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตกซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตยซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในหลักประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

Marcella (2005) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างคณะผู้บริหารโรงเรียนของเขตการศึกษา Morongo กลุ่มตัวอย่างของคณะผู้บริหารโรงเรียนในเมือง San Bernardino มลรัฐแคลิฟอร์เนียได้เจตนาเพื่อค้นหาว่าการปฏิบัติหน้าที่ประจำจะส่งผลกระทบต่อหรือมีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนอย่างไรบ้างซึ่งในอดีตการทำงานที่มีประสิทธิภาพคือการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนงานวิจัยนี้จึงทำเพื่อวิเคราะห์จำแนกหาค่าเชิงพรรณนาศึกษาความได้เปรียบในการตั้งคณะบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนผลการวิจัยพบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนของตนมากกว่าคณะทำงานในอดีตนี้คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการศึกษาของเขตการศึกษา Morongo ข้อมูลได้เปรียบเทียบให้เห็นว่าไม่ว่าจะใช้ลักษณะพิเศษอันไหนในหลักธรรมาภิบาลก็จะส่งผลเหมือนกันคือทำให้การทำงานภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ตามหลักธรรมาภิบาลประสบความสำเร็จอย่างชัดเจนผลการวิจัยยังบอกว่าการบริหาร

โรงเรียนควรมีภาวะผู้นำและยึดความต้องการของนักเรียนเป็นศูนย์กลางด้วยก็จะทำให้ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสูงมากขึ้นอีกเพราะฉะนั้นคณะผู้บริหารโรงเรียนควรปรับโครงสร้างใหม่ จะได้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาที่ดีขึ้นต่อไป

Ibekwe (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพองค์รวมในการบริหารโปรแกรม ด้านการศึกษาให้มีประสิทธิผลในการประเมินความเข้าใจของผู้บริหารและคณะอาจารย์ในโรงเรียน ธุรกิจในเครือข่ายของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยแห่งประวัติศาสตร์แบล็คผลการศึกษาค้นคว้ามี องค์ประกอบสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงการใช้การจัดการคุณภาพองค์รวมในการบริหาร ได้แก่การมีภาวะ ผู้นำที่เข้มแข็งและการประสานงานที่ดีการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เพียงพอและการมี ทีมงานที่ดีนอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลยังส่งผลต่อ ความพึงพอใจของนักเรียนและทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

Zheng (2007) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการจัดการที่มั่นคง ผลการศึกษาพบว่า 1) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจะนำไปสู่การพัฒนาในการดำเนินการที่ มั่นคงโดยการบริหารจัดการนั้นจะต้องนำหลักการจัดการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารงาน 2) การเปลี่ยนแปลงการบริหารภายในองค์กรจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การบริหารที่มั่นคงและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับด้านสิ่งแวดล้อมสรุป ได้ว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลัก ความคุ้มค่าเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาและบริหารโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย คือเกิดประโยชน์แก่ครู นักเรียนและโรงเรียนการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลเกิดความคุ้มค่าประสพผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้มาตรฐานตามหลักเป้าหมายของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากร ทางการศึกษาตลอดจนหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไปซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษา เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนการพัฒนาการนำไปใช้และการประเมินผลรวมทั้งนวัตกรรมของโปรแกรมการพัฒนา บุคลากรด้วยผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ

มีการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของการบริหารกิจการจึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนการบริหารงานบุคคล

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในการดำเนินการตามระยะการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดในแต่ละระยะการวิจัยไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 790 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 790 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 64

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากและกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยทำการเปิดตารางสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, น. 608, อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, น. 50) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 254 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 64

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	40	36
ครูผู้สอน	750	254
รวม	790	290

1. เครื่องมือวิจัย

1.1 แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยตำแหน่งประเภทสถานศึกษาเฉพาะทางระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ศึกษาการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามขอบข่ายและภารกิจงาน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.1 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจ

มีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.3 อบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

2.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำชั้นเรียนหรือเอกสารประจำวิชาเพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 จัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยแบ่งเกณฑ์ในการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขนอกเหนือที่กล่าวมาแล้วเป็นการแสดงความคิดเห็นอิสระของผู้ตอบแบบสอบถามในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยยึดหลักการจากกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎีแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและแนวดำเนินการสร้างแบบสอบถามการวิจัย

2.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3 สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอขอความร่วมมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงครอบคลุมเนื้อหาและนำผลการตรวจสอบมาคำนวณดัชนีความเห็นพ้องต้องกัน (IOC = Index of item-objective congruence) จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.4.1 ผศ.ดร.พูนศักดิ์ ศิริโสม วท.ม. (สถิติประยุกต์) และ วท.ด. (สถิติ) อาจารย์ประจำสาขาสถิติ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติ

2.4.2 นายเรืองเวช ผาสุข กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและงานบริหารการศึกษาพิเศษ

2.4.3 นางสุภัคร ภูจรีต คม. (การบริหารการศึกษา) ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษจากนั้นพิจารณาเลือกข้อคำถามจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ (รัตนพร ไกรถาวร, 2545,

น. 68) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจากการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย

2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC = index of Item-Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 71) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งเพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 20 คน รวม 30 คน ในโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

2.7 หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 115)

2.8 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทดลองหาความเชื่อมั่นแล้วเสนอคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งผู้วิจัยนำมาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อกำหนดเป็นเครื่องมือพร้อมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แผนการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินการวิจัย

กิจกรรม	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	
- ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	ธันวาคม 2562

(ต่อ)

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กิจกรรม	ระยะเวลา
- ขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ตอบแบบสอบถาม	มกราคม 2563
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	ตุลาคม 2563
- นำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แบบสอบถาม มาสรุปเป็นศึกษา แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	พฤศจิกายน 2563

3.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.2.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ถึงผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.3) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ โดยส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ อีกทั้งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในบางพื้นที่ โดยได้รับคืนมาครบทุกฉบับ 100%

3.3 ระยะเวลาและกิจกรรมการวิจัย

ธันวาคม 2562–กุมภาพันธ์ 2563

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องจัดระเบียบข้อมูลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและทำการประมวลผลหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 100) และแปลความหมายของข้อมูลจากระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนที่ได้จากการปฏิบัติแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 100)

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาแล้วนำผลมาคำนวณด้วยสูตรของ Rovinelli and Hambleton (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 63-65)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า *IOC* โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้ว เลือกระดับความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

5.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 99)

$$a = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right) \quad (3-2)$$

เมื่อ a แทน สัมประสิทธิ์แอลฟา

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 100-122) ดังนี้

5.2.1 ความถี่ (Frequency)

5.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$PNI_{\text{dified}} = \frac{(I-D)}{D} P \quad (3-3)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (นพพร ณะชัยพันธ์, 2555, น. 18)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3-4)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชวลิต ชูกำแพง, 2553, น. 66)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3-5)$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.5 ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index: $PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

$$PNI_{Modified} = \frac{(I - D)}{D} \quad (3-6)$$

เมื่อ	$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	แทน	ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังที่พึงประสงค์
	D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จากสำนักบริหารงานการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดคือแบบสัมภาษณ์ ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นแบบสัมภาษณ์แบบ มีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้กำหนดตัวคำถามไว้แล้ว จำนวน 10 ข้อ สำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมี คุณสมบัติเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือเคยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษไม่ต่ำกว่า 10 ปี โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน และแบบประเมินแนวทาง ประกอบด้วย

2.1.1 นายมานิต คำงาม ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2.1.2 นายชนะ โนนทวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2.1.3 นายนพตล จุฬิจันทร์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

2.1.4 นางสมพร หวานเสร็จ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน

2.1.5 นายเรืองเวช ผาสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2.1.6 นายสุวรรณ บัวพันธ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.1.7) นายชลิต วิพัทนะพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด มหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2.1.8 นางชุตีพร ไชยเชาวน์โรจน์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนเด็กพิเศษ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน

2.1.9 นางสมร เพชรอยู่ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนนครราชสีมา ปัญญานุกูลมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนเด็กพิเศษ วุฒิการศึกษา ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน

2.1.10) นางทองจันทร์ ชนชนะชัย ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนเด็กพิเศษ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยยึดหลักการจากกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษากรอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ แต่ละขั้นตอนของสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

3.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตามเนื้อหาและขอบข่ายที่ศึกษาจากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอขอความร่วมมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงครอบคลุมเนื้อหา

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาจัดทำให้สมบูรณ์เพื่อกำหนดเป็นเครื่องมือพร้อมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไปยังผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษถึงผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องตอบแบบสัมภาษณ์แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสัมภาษณ์และส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์อีกทั้งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในบางพื้นที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสัมภาษณ์การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องจัดระเบียบข้อมูลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อความซ้ำกันหรือคล้ายกันโดยรวบรวมข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มความหมายเดียวกันไว้ในที่เดียวกันแล้วประมวลผลสรุปเป็นประเด็น

ตอนที่ 2 ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดจากประสบการณ์ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 นำปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลประกอบคำบรรยายเป็นความเรียง

4.2 แบบประเมินยกร่างแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4.2.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการหลอมรวมประเด็นข้อมูลจากแบบประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็นขององค์ประกอบ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยายการแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับของ ซูศรี วงศ์รัตน์ (2553, น. 69) มีความหมายดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้น้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็น การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมและรายด้านผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สรุปผลการสำรวจสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนา การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1	ด้านการจัดการเรียน การสอน	2.93	0.25	ปานกลาง	4.27	0.44	มาก	0.46	1
2	ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	2.92	0.27	ปานกลาง	4.26	0.43	มาก	0.45	2
3	ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	2.92	0.27	ปานกลาง	4.23	0.41	มาก	0.45	3
	รวม	2.92	0.26	ปานกลาง	4.25	0.43	มาก	0.46	

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพปัจจุบันการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.26$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.25$) รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.27$) ตามลำดับเมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = 0.43$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.45$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.26$, $S.D. = 0.44$) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.22$, $S.D. = 0.41$) ตามลำดับค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวม ของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านการจัดการเรียน การสอนและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สูงสุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified} = 0.46$) รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($PNI_{Modified} = 0.45$) ตามลำดับ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนา การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมและรายด้านผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการเรียนการสอน (n = 290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1	สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	2.96	0.21	ปานกลาง	4.26	0.44	มาก	0.44	5
2	ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	2.94	0.23	ปานกลาง	4.28	0.45	มาก	0.46	3
3	สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	2.89	0.32	ปานกลาง	4.27	0.45	มาก	0.48	1
4	วัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผล	2.90	0.31	ปานกลาง	4.25	0.43	มาก	0.47	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
	การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้								
	ค่าเฉลี่ย	2.92	0.27	ปานกลาง	4.27	0.44	มาก	0.46	

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพปัจจุบันการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.96$, $S.D. = 0.21$) รองลงมาคือออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ($\bar{X} = 2.96$, $S.D. = 0.21$) และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.90$, $S.D. = 0.31$) ตามลำดับเมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าจัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = 0.46$) รองลงมาคือออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.28$, $S.D. = 0.45$) และสร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.45$) ตามลำดับ

ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับแรกพบว่าสร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified} = 0.48$) รองลงมาคือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.47$) และออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (n = 290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1	สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียน เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุข ความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง	2.95	0.21	ปานกลาง	4.27	0.44	มาก	0.45	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
2	ดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียน รายบุคคลและประสาน ความร่วมมือกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องข้องเพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนา ผู้เรียน	2.92	0.28	ปานกลาง	4.29	0.46	มาก	0.47	1
3	อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึง ประสงค์และค่านิยม ที่พึงงาม	2.93	0.26	ปานกลาง	4.22	0.41	มาก	0.44	3
4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียน หรือเอกสารประจำวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน	2.89	0.31	ปานกลาง	4.12	0.33	มาก	0.36	4
	ค่าเฉลี่ย	2.92	0.27	ปานกลาง	4.23	0.41	มาก	0.45	

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพปัจจุบันการพัฒนาระบบสร้าง
ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็ม
ตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้น

การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.95$, $S.D. = 0.21$) รองลงมาคืออบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.26$) และดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.28$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = 0.46$) รองลงมาคือสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.44$) และอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม ($\bar{X} = 4.22$, $S.D. = 0.41$) ตามลำดับค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับแรกพบว่าดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified} = 0.47$) รองลงมาคือสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{Modified} = 0.45$) และอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม ($PNI_{Modified} = 0.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้าง
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
 (n = 290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1	จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผน อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	2.95	0.22	ปานกลาง	4.22	0.41	มาก	0.43	3
2	มีส่วนร่วมและหรือเป็น ผู้นำทางวิชาการใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	2.92	0.27	ปานกลาง	4.29	0.45	มาก	0.47	1
3	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ ได้จากการพัฒนาคน เองและวิชาชีพมา พัฒนานวัตกรรม จัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	2.93	0.25	ปานกลาง	4.27	0.44	มาก	0.46	2
ค่าเฉลี่ย		2.92	0.27	ปานกลาง	4.26	0.44	มาก	0.45	

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพปัจจุบันการพัฒนาการเสริมสร้าง
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด
 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปาน
 กลาง ($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และ
 ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.95$, $S.D. = 0.22$) รองลงมา
 คือนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรม
 จัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.25$) และมีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทาง
 วิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.27$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผล
 การสำรวจสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู

โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $S.D. = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = 0.45$) รองลงมาคือ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.44$) และจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.22$, $S.D. = 0.41$) ตามลำดับ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่ามีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified} = 0.47$) รองลงมาคือนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.46$) และจัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($PNI_{Modified} = 0.43$) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากสำนักบริหารงานการศึกษา จำนวน 10 คน เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน อันประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพดังให้คำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ด้านการจัดการเรียนการสอนผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 คน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้บทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

1.1 ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

“...ครูไม่เข้าใจว่า เด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากันจึงไม่ได้จัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูแต่ละคนเจอปัญหาทั้งเหมือนกันและไม่เหมือนกันถ้าครูตั้งใจจะแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนจริงจะต้องดูที่ต้นตอของปัญหาและหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาแก้ไขจะทำให้ปัญหาที่มีอยู่ลดน้อยลง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกันบางคนมีปัญหาทางครอบครัวไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูเป็นคนที่สำคัญที่จะให้เด็กได้มีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ครูจึงไม่รู้จักรับการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระอื่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาใหม่อย่างเข้าใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีความใจเย็นเร่งรีบในการจัดการเรียนการสอนไม่ค่อยคิดว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและไม่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) และไม่มีความเข้าใจในกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่มีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ไม่มีสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความพิการแต่ละประเภท...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการบันทึกหลังการสอน และผลการจัดกิจกรรม และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ที่ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือจุดประสงค์ตามแผนการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพิการ แต่ละประเภทไม่มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2563)

1.2 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนการสอน

“...ครูต้องเข้าใจว่า เด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากันจึงต้องทำ การจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูแต่ละคนต้องมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนจริง จะต้องดูสาเหตุของปัญหาและหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาแก้ไขที่มีอยู่ลดน้อยลง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องมีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกันบางคนมีปัญหาทาง ครอบครัวยังไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูเป็นคนที่สำคัญที่จะให้เด็กได้มีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ครู จึงต้องรู้จักการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระอื่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาใหม่อย่างเข้าใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องมีความใจเย็นไม่เร่งรีบในการจัดการเรียนการสอนต้องคิดไว้เสมอว่า นักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกันแต่ครูจะต้องเพิ่มความรู้อให้เด็กอย่างเต็มศักยภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องทำการศึกษาค้นคว้าหรือได้รับการอบรมความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องมีความตั้งใจ และดำเนินการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แล้วจึงดำเนินการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูจะต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จัดทำสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2563)

“...เมื่อครูจัดการเรียนการสอนเสร็จแล้วจะต้องทำการบันทึกหลังการสอนและผลการจัดกิจกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือจุดประสงค์ตามแผนการจัดการเรียนรู้ทันที...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาระยะประเภทและมีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2563)

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนผู้ทรงคุณวุฒิจาก สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 คน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้บทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

2.1 ปัญหาด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

“...ครูไม่เข้าใจว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนไม่มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีความรู้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุขว่าต้องทำอะไร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดหรือมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภท...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่ค่อยมีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ค่านิยมที่พึงามปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในห้องเรียนส่วนใหญ่จะสอนในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนเพียงอย่างเดียว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนได้มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพหรือทำให้เกิดแรงบันดาลใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีความทันสมัยในการบริหารจัดการชั้นเรียนส่วนใหญ่จะจัดบรรยากาศเดิม ๆ ไม่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยอาจทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อ ไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนจึงทำให้ผู้เรียนรู้สึกไม่อบอุ่น ในขณะที่อยู่ในชั้นเรียนและผู้เรียนไม่มีความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอนครูมีความตึงเครียดมากเกินไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามธรรมชาติของรายวิชานั้น ๆ เหมือนกับไม่มีความรักความอบอุ่นให้ผู้เรียนเมื่อถึงเวลาก็นอน สอนแล้วก็ไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2563)

“...ในห้องเรียนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องที่พร้อมใช้งานห้องเรียนบางห้องมีของเยอะเกินไปไปอากาศถ่ายเทได้ดีไม่สะดวกสี่้านดูไม่สบายดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2563)

2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

“...ครูต้องทำการศึกษว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ถูกต้องเป็นอย่างไรแต่ก็ไม่ใช่ว่าจัดแค่สภาพแวดล้อมอย่างเดียวครูต้องสร้างบรรยากาศให้อบอุ่นน่าเรียนด้วย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องรู้ว่าการจัดบรรยากาศให้ปลอดภัยน่าเรียนเป็นอย่างไรต้องดำเนินการทั้งภายในห้องเรียนและทั้งบรรยากาศการเรียนการสอนให้อบอุ่นน่าเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดหรือมีทักษะชีวิต และทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิจารณาแต่ละประเภท...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2563)

“...ในการจัดการเรียนการสอนครูต้องมีการสอดแทรกเรื่องการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ค่านิยมที่ดีงามปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในห้องเรียนและนอกห้องเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2563)

“...ในขณะที่จัดการเรียนการสอนครูต้องจัดบรรยากาศให้อบอุ่นเมื่อผู้เรียนตอบถูกหรือทำกิจกรรมได้ถูกต้องครูต้องมีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพหรือทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูจะต้องมีบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อที่หลากหลาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องให้ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนมีความอบอุ่นกล้าคิดกล้าทำกล้าแสดงออกและกล้าเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูให้ต่อเนื่องเหมาะสมกับรายวิชาที่ครูสอนสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนรู้สึกว่าวิชานั้น ๆ ไม่ยากอย่างที่คิดแต่มีความสนุกสนานสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนอยากเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภทบางคนอาจจะชอบสีสันทันบางคนอาจไม่ชอบเพราะจะทำให้ผู้เรียนไม่มีสมาธิ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องมีการจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนตามสภาพความพิการของแต่ละประเภทเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการหากไม่มีสมาธิในการเรียนก็สามารถเรียนตามมุมต่าง ๆ ได้เพราะผู้เรียนแต่ละคนศักยภาพแตกต่างกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2563)

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 คน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้บทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

3.1 ปัญหาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

“...ครูส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2563)

“...เมื่อครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วจะไม่ดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการนำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและไม่ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการวางแผนและปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนครูว่าจะทำการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างไรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูยังไม่มีความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพจะต้องมีกระบวนการอย่างไร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2563)

“...เมื่อครูไปทำการพัฒนาตนเองมาแล้วหรือไปทำการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วไม่นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามที่ไปอบรมมา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงไม่เกิดความยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่ต้องการที่จะพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพให้มีความทันสมัยจึงทำให้ไม่มีความรู้ที่จะสร้างสื่อหรือใช้สื่อที่ทันสมัยและหลากหลายมาใช้จัดการเรียนการสอนกับผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2563)

3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

“...ครูต้องทำการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2563)

“...เมื่อครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วจะต้องดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องมีการนำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมา พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและไม่ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องดำเนินการวางแผนและปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนครูว่าจะทำการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างไรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้มีความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพจะต้องมีกระบวนการอย่างไร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2563)

“...เมื่อครูไปทำการพัฒนาตนเองมาแล้วหรือไปทำการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วต้องนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามที่ไปอบรมมาและมีการวัดความพึงพอใจกับผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงจะเกิดความยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพให้มีความทันสมัยจึงจะทำให้มีความรู้ที่จะสร้างสื่อหรือใช้สื่อที่ทันสมัยและหลากหลายมาใช้จัดการเรียนการสอนกับผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูต้องทำการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ต่อเนื่องและให้เกิดความยั่งยืนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2563)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ

ราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
1. ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน	1. ครูไม่เข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากัน จึงไม่ได้จัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน 2. ครูแต่ละคนเจอปัญหาทั้งเหมือนกันและไม่เหมือนกันถ้าครูตั้งใจจะแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนจริง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>จะต้องดูที่ต้นตอของปัญหาและหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาแก้ไขจะทำให้ปัญหาที่มีอยู่ลดน้อยลง</p> <p>3. ครูไม่มีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกันบางคนมีปัญหาด้านครอบครัวไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. ครูเป็นคนที่สำคัญที่จะให้เด็กได้มีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ครูจึงไม่รู้จักการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระอื่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาใหม่อย่างเข้าใจ</p> <p>5. ครูไม่มีความใจเย็น เร่งรีบในการจัดการเรียนการสอนไม่ค่อยคิดว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน</p> <p>6. ครูไม่มีความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและไม่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP.</p> <p>7. ครูไม่จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP. และไม่มี ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP.</p> <p>8. ครูไม่มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่มีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ไม่มีสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความพิการแต่ละประเภท</p> <p>9. ครูไม่มีการบันทึกหลังการสอนและผลการจัดกิจกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือจุดประสงค์ตามแผนการจัดการเรียนรู้ และ</p> <p>10. ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพิการแต่ละประเภทไม่มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย</p>
2. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนการสอน	<p>1. ครูต้องเข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากัน จึงต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน</p> <p>2. ครูแต่ละคนต้องมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนจริงจะต้องดูหาสาเหตุของปัญหาและหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาแก้ไขที่มีอยู่ลดน้อยลง</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<ol style="list-style-type: none"> 3. ครูต้องมีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกันบางคนมีปัญหาทางครอบครัวไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้ จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4. ครูเป็นคนที่สำคัญที่จะให้เด็กได้มีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ครูจึงต้องรู้จักการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระอื่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาใหม่อย่างเข้าใจ 5. ครูต้องมีความใจเย็นไม่เร่งรีบในการจัดการเรียนการสอนต้องคิดไว้เสมอว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกันแต่ครูจะต้องเต็มความรู้ให้เด็กอย่างเต็มศักยภาพ 6. ครูต้องทำการศึกษาหรือได้รับการอบรมความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP. 7. ครูต้องมีความตั้งใจและดำเนินการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP. แล้วจึงดำเนินการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP. 8. ครูจะต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จัดทำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน 9. เมื่อครูจัดการเรียนการสอนเสร็จแล้วจะต้องทำการบันทึกหลังการสอนและผลการจัดกิจกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือจุดประสงค์ตามแผนการจัดการเรียนรู้ทันที 10. ครูต้องได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนพิจารณาแต่ละประเภทและมีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
3. ปัญหาด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	1. ครูไม่เข้าใจว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนไม่มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>2. ครูไม่มีความรู้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุขว่าต้องทำอย่างไร</p> <p>3. ครูไม่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดหรือมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภท</p> <p>4. ครูไม่ค่อยมีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ค่านิยมที่พึงามปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในห้องเรียนส่วนใหญ่จะสอนในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนเพียงอย่างเดียว</p> <p>5. ครูไม่มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนได้มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพหรือทำให้เกิดแรงบันดาลใจ</p> <p>6. ครูไม่มีความทันสมัยในการบริหารจัดการชั้นเรียนส่วนใหญ่จะจัดบรรยากาศเดิม ๆ ไม่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยอาจทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้</p> <p>7. ครูไม่ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนจึงทำให้ผู้เรียนรู้สึกไม่อบอุ่นในขณะที่อยู่ในชั้นเรียนและผู้เรียนไม่มีความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอนครูมีความตึงเครียดมากเกินไป</p> <p>8. ครูไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามธรรมชาติของรายวิชานั้น ๆ เหมือนกับไม่มีความรักความอบอุ่นให้ผู้เรียนเมื่อถึงเวลาก็สอนสอนแล้วก็ไป</p> <p>9. ในห้องเรียนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องที่พร้อมใช้งานห้องเรียนบางห้องมีของเยอะเกินไปอากาศถ่ายเทได้ไม่ดีไม่สะดวก สีสันดูไม่สบายดี</p> <p>10. ครูไม่มีการจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน</p>
4. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	1. ครูต้องทำการศึกษาว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ถูกต้องเป็นอย่างไรแต่ก็ไม่ใช่ว่าจัดแค่สภาพแวดล้อมอย่างเดียวครูต้องสร้างบรรยากาศให้อบอุ่นน่าเรียนด้วย

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="687 409 1385 562">2. ครูต้องรู้ว่าการจัดบรรยากาศให้ปลอดภัยน่าเรียนเป็นอย่างไรต้องดำเนินการทั้งภายในห้องเรียนและทั้งบรรยากาศการเรียนการสอนให้อบอุ่นน่าเรียน <li data-bbox="687 573 1385 725">3. ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดหรือมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภท <li data-bbox="687 736 1385 1003">4. ในการจัดการเรียนการสอนครูต้องมีการสอดแทรกเรื่องการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ค่านิยมที่พึงามปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในห้องเรียนและนอกห้องเรียน <li data-bbox="687 1014 1385 1281">5. ในขณะที่จัดการเรียนการสอนครูต้องจัดบรรยากาศให้อบอุ่นเมื่อผู้เรียนตอบถูกหรือทำกิจกรรมได้ถูกต้องครูต้องมีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพหรือทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง <li data-bbox="687 1292 1385 1391">6. ครูจะต้องมีบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อที่หลากหลาย <li data-bbox="687 1402 1385 1554">7. ครูต้องให้ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนมีความอบอุ่นกล้าคิดกล้าทำกล้าแสดงออกและกล้าเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ <li data-bbox="687 1565 1385 1785">8. ครูต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูให้ต่อเนื่องเหมาะสมกับรายวิชาที่ครูสอนสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนรู้สึก ว่าวิชานั้น ๆ ไม่ยากอย่างที่คิดแต่มีความสุขสนุกสนานสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนอยากเรียนรู้ <li data-bbox="687 1796 1385 1948">9. ครูต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภทบางคนอาจจะชอบสีสันทันบางคนอาจไม่ชอบเพราะจะทำให้ผู้เรียนไม่มีสมาธิและ

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	10. ครูต้องมีการจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนตามสภาพความพิการของแต่ละประเภทเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการ หากไม่มีสมาธิในการเรียนก็สามารถเรียนตามมุมต่าง ๆ ได้เพราะผู้เรียนแต่ละคนศักยภาพแตกต่างกัน
5. ปัญหาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด 2. เมื่อครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วจะไม่ดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้ 3. ครูไม่มีการนำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4. ครูไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและไม่ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง 5. ครูไม่มีการวางแผนและปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนครูว่าจะทำการแก้ปัญหาคือพัฒนาผู้เรียนอย่างไรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 6. ครูยังไม่มีความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพจะต้องมีกระบวนการอย่างไร 7. เมื่อครูไปทำการพัฒนาตนเองมาแล้วหรือไปทำการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วไม่นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามที่ไปอบรมมา 8. ครูไม่มีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงไม่เกิดความยั่งยืน 9. ครูไม่ต้องการที่จะพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพให้มีความทันสมัยจึงทำให้ไม่มีความรู้ที่จะสร้างสื่อหรือใช้สื่อที่ทันสมัยและหลากหลายมาใช้จัดการเรียนการสอนกับผู้เรียน

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	10. ครูไม่มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ต่อเนื่อง
6. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูต้องทำการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด 2. เมื่อครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วจะต้องดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้ 3. ครูต้องมีการนำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ 4. ครูไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและไม่ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง 5. ครูต้องดำเนินการวางแผนและปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนครูว่าจะทำการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างไรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 6. ครูต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้มีความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนานวิชาชีพอจะต้องมีกระบวนการอย่างไร 7. เมื่อครูไปทำการพัฒนาตนเองมาแล้วหรือไปทำการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วต้องนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามที่ไปอบรมมาและมีการวัดความพึงพอใจกับผู้เรียน 8. ครูต้องมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงจะเกิดความยั่งยืน

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>9. ครูต้องพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพให้มีความทันสมัยจึงจะทำให้มีความรู้ที่จะสร้างสื่อหรือใช้สื่อที่ทันสมัยและหลากหลายมาใช้จัดการเรียนการสอนกับผู้เรียน</p> <p>10. ครูต้องทำการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ต่อเนื่องและให้เกิดความยั่งยืนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน</p>

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ในด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบประเมินเพื่อสร้างและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไปจำนวน 10 ชุด และได้รับคืนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 10 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
1.1 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ กิจกรรมการเรียนรู้	4.51	0.59	มากที่สุด	4.59	0.54	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1.2 วัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลายเหมาะสมและ สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้และวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.56	0.52	มากที่สุด	4.51	0.52	มากที่สุด
1.3 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะประจำ วิชาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์และสมรรถนะ ที่สำคัญตามหลักสูตร	4.51	0.51	มากที่สุด	4.53	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.53	0.54	มากที่สุด	4.54	0.52	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
2.1 ดำเนินการตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคลและ ประสานความร่วมมือ กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.61	0.44	มากที่สุด	4.53	0.48	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
2.2 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.56	0.48	มากที่สุด	4.52	0.49	มากที่สุด
2.3 อบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม	4.51	0.47	มากที่สุด	4.58	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.56	0.46	มากที่สุด	4.54	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
3.1 มีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.56	0.51	มากที่สุด	4.51	0.52	มากที่สุด
3.2 นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	4.58	0.49	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
3.3 จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.56	0.48	มากที่สุด	4.52	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.57	0.49	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.50	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ผลการดำเนินการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุป

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 290 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 36 คน และครูผู้สอนจำนวน 254 คน พบว่า

5.1.1.1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่าผลการสำรวจสภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.26$) ผลการสำรวจสภาพที่พึงประสงค์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = 0.43$) และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.45

5.1.1.2 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่าผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.27$) สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.44$) และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเท่ากับ 0.46

5.1.1.3 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.27$) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.41$) และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเท่ากับ 0.45

5.1.1.4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่าการจัดการเรียนการสอนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนควรให้การช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสมควรให้ผู้เรียนมีโอกาสในการวางแผนเป้าหมายกำหนดแผนการเรียนและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้สร้างกลวิธีในการเรียนรู้และประเมินสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนด้วยตนเองควรมีการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนทำงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายได้อย่างถูกต้องควรปรับเนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลและครูควรดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนให้ตั้งใจทำงานที่มอบหมายในการเรียนรู้แม้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าจะเรียนรู้ไปในทิศทางไหนหรือมีสิ่งใดที่จะต้องเรียนรู้บ้างแต่ผู้เรียนไม่สามารถที่จะออกนอกกรอบที่กำหนดได้เพราะจะต้องทำงานที่ได้กำหนดไว้แล้ว

2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่าควรจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นในขณะที่อยู่ในชั้นเรียนและมีความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอนควรส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเวลาเรียนปกติและนอกเวลาเรียนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามธรรมชาติของรายวิชานั้น ๆ ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ตระหนักในเรื่องของวินัยในชั้นเรียนและครูควรบริหารจัดการชั้นเรียนที่ช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของผู้สอนได้เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดในขณะนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษาในระดับสูงสุด

3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพพบว่าครูควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะของครูเป็นรายบุคคลโดยให้มีการทำแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนครูควรนำความรู้ที่

ได้รับการพัฒนามาทำการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและพัฒนานวัตกรรมให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและครูควรได้รับการพัฒนาอบรมเพื่อนำความรู้มาทำการพัฒนาวิชาชีพ

5.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปได้ดังนี้

5.1.2.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ด้านการจัดการเรียนการสอนปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า 1) ครูไม่เข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากันจึงไม่ได้จัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน 2) ครูแต่ละคนเจอปัญหาทั้งเหมือนกันและไม่เหมือนกันถ้าครูตั้งใจจะแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนจริงจะต้องดูที่ต้นตอของปัญหาและหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาแก้ไขจะทำให้ปัญหาที่มีอยู่ลดน้อยลง 3) ครูไม่มีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกันบางคนมีปัญหาทางครอบครัวไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ครูเป็นคนที่สำคัญที่จะให้เด็กได้มีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ครูจึงไม่รู้จักการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระอื่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาใหม่อย่างเข้าใจ 5) ครูไม่มีความใจเย็นเร่งรีบในการจัดการเรียนการสอนไม่ค่อยคิดว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน 6) ครูไม่มีความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและไม่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) 7) ครูไม่จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) และไม่มี ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) 8) ครูไม่มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่มีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ไม่มีสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความพิการแต่ละประเภท 9) ครูไม่มีการบันทึกหลังการสอนและผลการจัดกิจกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือจุดประสงค์ตามแผนการจัดการเรียนรู้และ 10) ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพิการแต่ละประเภทไม่มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า 1) ครูต้องเข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากันจึงต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน 2) ครูแต่ละคนต้องมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนจริงจะต้องดูสาเหตุของปัญหาและหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาแก้ไขที่มีอยู่ลดน้อยลง 3) ครูต้องมีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกันบางคนมีปัญหาทางครอบครัวไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ครูเป็นคนที่สำคัญที่จะให้เด็กได้มีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ครูจึงต้องรู้จักการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระอื่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาใหม่อย่างเข้าใจ 5) ครูต้องมีความใจเย็นไม่เร่งรีบในการจัดการเรียนการสอนต้องคิดไว้เสมอว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกันแต่ครูจะต้องเต็มความรู้ให้เด็กอย่างเต็มศักยภาพ 6) ครูต้อง

ทำการศึกษาหรือได้รับการอบรมความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) 7) ครูต้องมีความตั้งใจและดำเนินการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แล้วจึงดำเนินการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) 8) ครูจะต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จัดทำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน 9) เมื่อครูจัดการเรียนการสอนเสร็จแล้วจะต้องทำการบันทึกหลังการสอนและผลการจัดกิจกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือจุดประสงค์ตามแผนการจัดการเรียนรู้ทันทีและ 10) ครูต้องได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพิจารณาแต่ละประเภทและมีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

5.1.2.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนปัญหา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า 1) ครูไม่เข้าใจว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนไม่มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) ครูไม่มีความรู้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุขว่าต้องทำอะไร 3) ครูไม่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดหรือมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิจารณาแต่ละประเภท 4) ครูไม่ค่อยมีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ค่านิยมที่พึงปฏิบัติตามหลักความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในห้องเรียน ส่วนใหญ่จะสอนในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนเพียงอย่างเดียว 5) ครูไม่มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนได้มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพหรือทำให้เกิดแรงบันดาลใจ 6) ครูไม่มีความทันสมัยในการบริหารจัดการชั้นเรียนส่วนใหญ่จะจัดบรรยากาศเดิม ๆ ไม่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยอาจทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ 7) ครูไม่ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนจึงทำให้ผู้เรียนรู้สึกไม่อบอุ่นในขณะที่อยู่ในชั้นเรียนและผู้เรียนไม่มีความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอนครูมีความตึงเครียดมากเกินไป 8) ครูไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามธรรมชาติของรายวิชานั้น ๆ เหมือนกับไม่มีความรักความอบอุ่นให้ผู้เรียนเมื่อถึงเวลาก็นอน สอนแล้วก็ไป 9) ในห้องเรียนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องที่พร้อมใช้งานห้องเรียนบางห้องมีของเยอะเกินไปอากาศถ่ายเทได้ไม่ดีไม่สะดวกสี่สนดูไม่สบายดีและ 10) ครูไม่มีการจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า 1) ครูต้องทำการศึกษาว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ถูกต้องเป็นอย่างไรแต่ก็ไม่ใช่ว่าแค่สภาพแวดล้อมอย่างเดียวครูต้องสร้างบรรยากาศให้อบอุ่นน่าเรียนด้วย 2) ครูต้องรู้ว่าการจัดบรรยากาศให้อบอุ่นน่าเรียนเป็นอย่างไรต้องดำเนินการทั้งภายในห้องเรียนและทั้งบรรยากาศการเรียนการสอนให้อบอุ่นน่าเรียน 3) ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดหรือมีทักษะชีวิตและทักษะ

การทำงานที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภท 4) ในการจัดการเรียนการสอนครูต้องมี การสอดแทรกเรื่องการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ค่านิยมที่พึงงามปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขใน ห้องเรียนและนอกห้องเรียน 5) ในขณะที่จัดการเรียนการสอนครูต้องจัดบรรยากาศให้อบอุ่น เมื่อผู้เรียนตอบถูกหรือทำกิจกรรมได้ถูกต้อง ครูต้องมีการเสริมแรงให้ผู้เรียน เพื่อสร้างความมั่นใจใน การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพหรือทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 6) ครูจะต้องมี บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อที่ หลากหลาย 7) ครูต้องให้ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนมีความอบอุ่นกล้าคิด กล้าทำกล้าแสดงออกและกล้าเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ 8) ครูต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน กับครูให้ต่อเนื่องเหมาะสมกับรายวิชาที่ครูสอนสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนรู้สึกกว่าวิชานั้น ๆ ไม่ยาก อย่างที่คิดแต่มีความสนุกสนานสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนอยากเรียนรู้ 9) ครูต้องสร้างบรรยากาศใน ห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภทบางคนอาจจะชอบสีสันทันบางคนอาจไม่ชอบ เพราะจะทำให้ผู้เรียนไม่มีสมาธิและ 10) ครูต้องมีการจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับ ผู้เรียนตามสภาพความพิการของแต่ละประเภทเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการหากไม่มีสมาธิใน การเรียนก็สามารถเรียนตามมุมต่าง ๆ ได้ เพราะผู้เรียนแต่ละคนศักยภาพแตกต่างกัน

5.1.2.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพปัญหา ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า 1) ครูส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้อง กับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือ ส่วนราชการต้นสังกัด 2) เมื่อครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้ว จะไม่ดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้ 3) ครูไม่มีการนำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ครูไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและไม่ ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง 5) ครูไม่มีการวางแผนและปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนครูว่าจะทำการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน อย่างไรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 6) ครูยังไม่มีความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนา วิชาชีพจะต้องมีกระบวนการอย่างไร 7) เมื่อครูไปทำการพัฒนาตนเองมาแล้วหรือไปทำการอบรมจาก หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วไม่นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามที่ไป อบรมมา 8) ครูไม่มีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงไม่เกิดความยั่งยืน 9) ครูไม่ต้องการที่จะพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพให้มีความทันสมัยจึงทำให้ ไม่มีความรู้ที่จะสร้างสื่อหรือใช้สื่อที่ทันสมัยและหลากหลายมาใช้จัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนและ 10) ครูไม่มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างและ

พัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า 1) ครูต้องทำการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด 2) เมื่อครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วจะต้องดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้ 3) ครูต้องมีการนำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ 4) ครูไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและไม่ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง 5) ครูต้องดำเนินการวางแผนและปรึกษาหารือกับระหว่างเพื่อนครูว่าจะทำการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างไรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 6) ครูต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้มีความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพจะต้องมีกระบวนการอย่างไร 7) เมื่อครูไปทำการพัฒนาตนเองมาแล้วหรือไปทำการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วต้องนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามที่ไปอบรมมาและมีการวัดความพึงพอใจกับผู้เรียน 8) ครูต้องมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะเกิดความยั่งยืน 9) ครูต้องพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพให้มีความทันสมัยจึงจะทำให้มีความรู้ที่จะสร้างสื่อหรือใช้สื่อที่ทันสมัยและหลากหลายมาใช้จัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนและ 10) ครูต้องทำการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ตลอดจนนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ต่อเนื่องและให้เกิดความยั่งยืนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

5.1.2.2 แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$)

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 290 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 36 คน และครูผู้สอนจำนวน 254 คน พบว่า

5.2.1.1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าผลการสำรวจสภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.46 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่าผลการสำรวจสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากและค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการจัดการชั้นเรียนมีค่าเท่ากับ 0.45 และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากและค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่าโดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเท่ากับ 0.45 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมายบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) กำหนดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและทันที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและถูกต้องและครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษยังต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพที่เป็นครูการศึกษาพิเศษจะต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนพิการแต่ละประเภท การบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสมได้รับการพัฒนาตนเองให้ตรงกับการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ สวดยขุนทด (2557, น. 86) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนัยวิษณุ แก้วสุพรรณ (2559, น. 113) ได้ทำวิจัย เรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการในสถานศึกษาพบว่าจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนด้านการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและด้านการประเมินผลระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาต้องมีการศึกษาวิเคราะห์เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการโดยมีการพัฒนาในแต่ละด้านต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นตัวกำหนดกรอบการดำเนินงานทุกระบบนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ (2560, น. 104) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{Modified} = 0.31$) 2) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.30$) 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.28$) 2) แนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบางกะปิโดยการนำกระบวนการบริหารงานคุณภาพตามวงจรเดมมิง (Deming cycle: PDCA) มาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นขั้นตอนการเตรียมการเพื่อสร้างความตระหนักและความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (DO) ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเนื้อหาและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการจัดอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารและคณะกรรมการร่วมกันตรวจสอบรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินเพื่อสรุปรายงานและแจ้งผลการประเมิน ขั้นที่ 4 ปรับปรุง (Act) ผู้บริหารนำผลการประเมินไปประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกำหนดแผนการพัฒนาต่อไป

5.2.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่าทุกคนมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกันคือปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนการสอนครูไม่เข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากันจึงไม่ได้จัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคนครูไม่มีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกันบางคนมีปัญหาทางครอบครัวไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้ จึงทำให้เด็กไม่ได้รับ

การเรียนรู้ครูไม่มีความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและไม่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ไม่จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ไม่มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่มีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ไม่มีสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความพิการแต่ละประเภทข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนการสอนโดยครูต้องเข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากันจึงต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคนครูต้องมีความใจเย็นไม่เร่งรีบในการจัดการเรียนการสอนต้องคิดไว้เสมอว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกันแต่ครูจะต้องเต็มความรู้ให้เด็กอย่างเต็มศักยภาพ 6) ครูต้องทำการศึกษาหรือได้รับการอบรมความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ต้องมีความตั้งใจและดำเนินการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แล้วจึงดำเนินการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จัดทำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่าครูไม่เข้าใจว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนไม่มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนคือครูต้องทำการศึกษาว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ถูกต้องเป็นอย่างไรแต่ก็ไม่ใส่ใจจัดแค่สภาพแวดล้อมอย่างเดียวครูต้องสร้างบรรยากาศให้อบอุ่นน่าเรียนด้วยและปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพและปัญหาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพพบว่าครูส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด และเมื่อครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วจะไม่ดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้และมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพพบว่าครูต้องทำการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดและดำเนินการตามแผนที่ตนได้วางไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสื่อเทคโนโลยีในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความทันสมัยครูอาจจะตามไม่ทันจึงทำให้เกิดปัญหาในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา แก้วศรี (2560, น. 122) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษผลการศึกษาพบว่าแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีแนวทางการบริหารตามลำดับ คือ 1) ด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยง 2) ด้านการค้นหาและการวิเคราะห์ความเสี่ยง 3) ด้านการประเมินความเสี่ยง 4) ด้านการจัดการความเสี่ยงและระบบสารสนเทศและ 5) ด้านการกำหนดนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา มีมาก (2555, น. 78) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ วังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือด้านการดำรงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการให้ออกจากงาน 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการสรรหาบุคลากรควรมีคณะกรรมการกลางขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นผู้สรรหาและคัดเลือกตามขั้นตอนกระบวนการของสำนักงานข้าราชการและพลเรือน (ก.พ.) การสรรหาพนักงานจ้างควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการเองโดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการแก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นมีการบริหารงานโดยยึดถือความถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดด้านการดำรงรักษาบุคลากรควรสนับสนุนการฝึกอบรมให้ความรู้วิทยาการใหม่ ๆ แก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมด้านการอบรมศึกษาดูงานและการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานเรื่องเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมด้านการให้ออกจากงานควรสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงานมีการชี้แจงระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติการออกจากงานให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วถึงจัดทำเป็นรูปเล่มหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้สามารถศึกษาระเบียบได้ตลอดเวลานอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตโช ชนนันตุล (2560, น. 87) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ คือด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา รองลงมาคือด้านการจัดสวัสดิการด้านการให้บำเหน็จความชอบและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ทางการบริหารและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ทำการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

5.3.1.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

5.3.1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

5.3.2.3 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การวางแผนและกำหนดการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *นโยบายปฏิรูปการศึกษาสำหรับคนพิการในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2562)*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *ทฤษฎีและหลักการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร พลหาญ. (2553). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2557). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา ดิศกุล. (2560). *หลักคุณธรรมพระราชทาน 4 ประการ*. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php>.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา (2552). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 126 ตอนพิเศษ 80 ง. หน้า 45-47.
- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550). เรื่อง *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550*. ประกาศ ณ วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2550.

- ประสม ชุมเพชร. (2555). *แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประเสริฐ ภูเงิน. (2557). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57ก. หน้า 49-53.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พิกุล คุณเชื้อง. (2558). *การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2552). *การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ราชกิจจานุเบกษา*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บิ๊ค พอยท์.
- สมเดช สีแสง. (2553). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา*. ชัยนาท: เรียนดี.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2556). *รีเอ็นจิเนียริงการยกเครื่องปรับรื้อกระบวนการบริหารยุคโลกาภิวัตน์*. ม.ป.ท.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพร หวานเสร็จ. (2558). *การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินส่วนราชการตาม
มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ. (2560). *การรณรงค์ป้องกัน
และปราบปรามการทุจริต*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ปปช.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ:
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2556).
การประเมินคุณภาพการศึกษากายนอก. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชซิ่ง
(มหาชน).
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี การปกครองที่ดี (good
governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2550). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนีย์ บุตรดี. (2561). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน
บุคคล ของเทศบาลตำบลใน จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2555). *การบริหารแบบผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิญา มีมาก. (2555). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Armstrong and Lorentzen (1982). *The Development and Evaluation of
Multimedia Self Instructional Package in Beginning French at country
Junior College*. Dissertation Abstracts International.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of Personnel Management*. New York: Mcgraw Hill
Book.
- French. (1999). French, W. *Organization Development: Behavior Science.
Interventions for Organization Improvement*. NJ: Prentice-Hall.
- Kingsbury. (1993). *Personnel Administration for Thai Students*. Bangkok: Institute
of Public.

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2007).
*Enhancing regional cooperation in infrastructure development including
that related to disaster management*. New York: United Nations Economic
and Social Commission for Asia and the Pacific.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผศ.ดร.พูนศักดิ์ ศิริโสม ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขา สถิติ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา วท.ม. (สถิติประยุกต์) และ วท.ด. (สถิติ) มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติ
2. นายเรืองเวช ผาสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์
เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและ
การบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ
3. นางสุภัคร ภูจรีต ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ คบ. (การศึกษาพิเศษ) คม. (การบริหารการศึกษา) มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู
โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นายมานิต คำงาม | ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. นายชนะ โนนทวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 3. นายนพดล ฐลีจันทร์ | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 4. นางสมพร หวานเสรีจ | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 5. นายเรืองเวช ผาสุข | ผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 6. นายสุวรรณ บัวพันธ์ | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 7. นายชลิต วิพัทนะพร | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 8. นางชุติพร ไชยเขาวนโรจน์ | ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น |
| 9. นางสมร เพชรอยู่ | ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล |
| 10. นางทองจันทร์ ชนชนะชัย | ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู
โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามขอบข่ายดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะประจำวิชาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.1 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพเกิดแรงบันดาลใจมีความสุขความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.3 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงงาม

2.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำชั้นเรียนหรือเอกสารประจำวิชาเพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 จัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.2 มีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. การสำรวจครั้งนี้เพื่อการวิจัยเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหน้าที่ของท่านแต่ประการใดขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นางสาวดวงตา ปุยละเทิม

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม
นางสาวดวงตา ปุยละเทิม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู
โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์
ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ
ราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

1.1 ปัญหา

.....

.....

.....

1.2 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ
ราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อย่างไร

2.1 ปัญหา

.....

.....

.....

2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างไร

3.1 ปัญหา

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

3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

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



ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์
นางสาวดวงตา ปุยละเต็ม

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู
โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้จะถือว่าเป็นความลับและไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวดวงตา ปุยละเทิม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน								
1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ สมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้อง กับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการ ที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้อง กับกิจกรรมการเรียนรู้ และวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและ จุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.1 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิดทักษะชีวิตและพัฒนา ผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจ ในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข ความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของ ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคลและประสาน ความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำ ชั้นเรียนหรือเอกสารประจำวิชาเพื่อใช้ ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1 จัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการ ตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 มีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
3.3 นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จาก การพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.2 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ขว ๐๖๑๙.๐๒/ว๖๙๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้วยนางสาวดวงตา ปุยละเทิม นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๒๔๒๑๐๒๐๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ปวีศ สารมะโน)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๗

ที่ ขว ๐๖๑๑๙.๐๒/วิ๑๙๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล

ด้วยนางสาวดวงตา ปุยละเต็ม นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๒๔๒๑๐๒๐๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ปวีศ สารมะโน)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ บศบ.๐๐๘๗/๒๕๖๓

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พูนศักดิ์ สิริโสม

ด้วยนางสาวดวงดา ปุยละเต็ม นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๒๘๒๑๐๒๐๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ปรวิศ สารมะโน)

รองคณบดี รักษาราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ ๑๖๖๑๙.๐๒/๖๑๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จ.เมือง ๙.มหาสารคาม ๕๙๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเรืองเวช ผาสุข

ด้วยนางสาวดวงตา ปุชละเต็ม นิติระดับปริญญาโท รหัส ๖๒๕๒๑๐๒๐๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ปรวิศ สารณโณ)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครูศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครูศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๔๓๒๑๑๐๕๔ ต่อ ๑๖๗

ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๑๙๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุภัทร ภูจรัส

ด้วยนางสาวดวงตา ปุยละเทิม นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๒๔๒๑๐๒๐๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ปวีศ สารมะโน)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

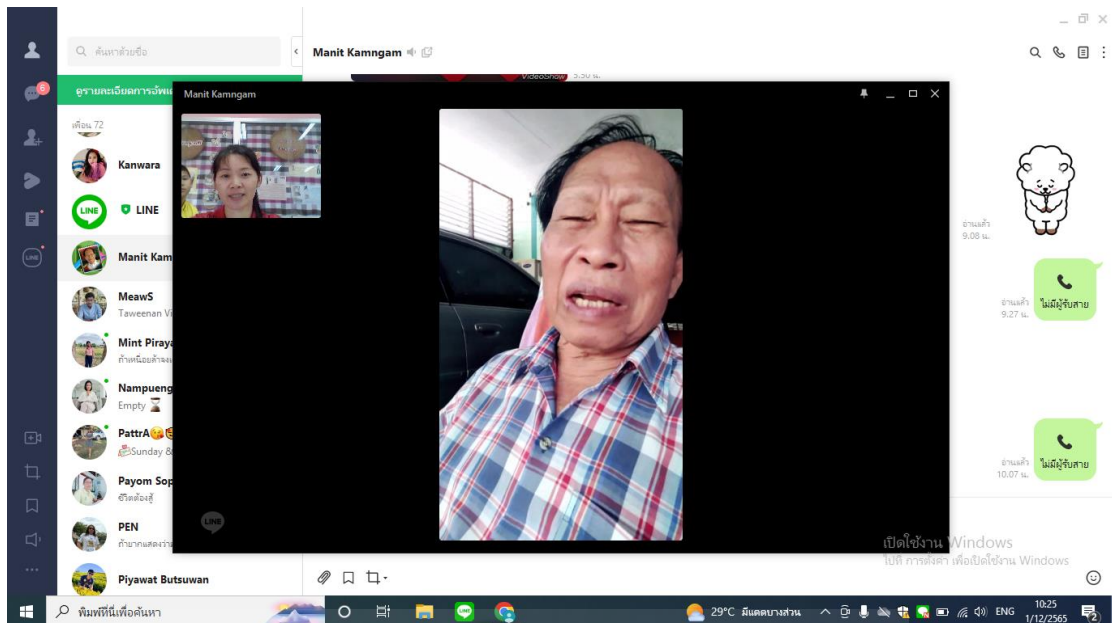
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๗

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



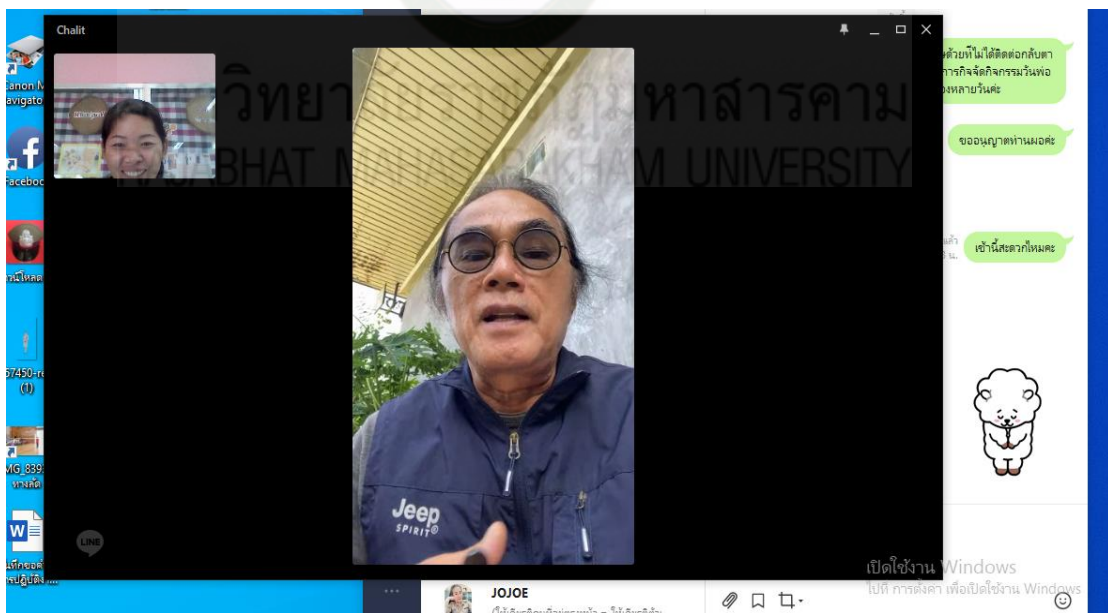
ภาพที่ จ.1 สัมภาษณ์ นายมานิตย์ คำงาม ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



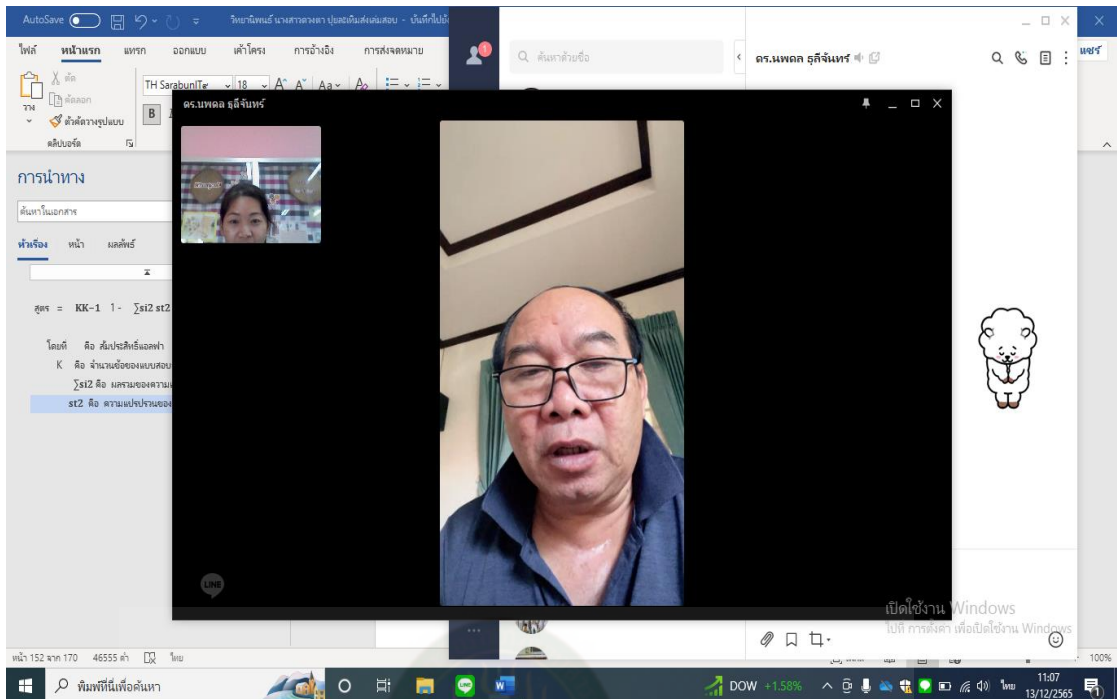
ภาพที่ จ.2 สัมภาษณ์ นายสุวรรณ บัวพันธ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



ภาพที่ จ.3 สัมภาษณ์ นายชลิต วิพัฒนาพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดมหาสารคาม สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



ภาพที่ จ.4 สัมภาษณ์ นายชลิต วิพัฒนาพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด
มหาสารคาม สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



ภาพที่ จ.5 สัมภาษณ์ ดร.นพดล ดุริสจันทร์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9
จังหวัดขอนแก่น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ดวงตา ปุยละเทิม และกฤษณก ดวงชาทม. (2566). แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(3). พฤษภาคม-มิถุนายน .



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวดวงตา ปุยละเทิม
วัน เดือน ปี เกิด	11 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	เลขที่ 95 หมู่ที่ 11 หมู่บ้านชีเหล็ก ตำบลสำโรง อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม 44170
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 276 หมู่ที่ 5 หมู่บ้านหนองแอก ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 49000
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ 169 หมู่ 13 ถนนชลประทาน ตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 46120
ตำแหน่ง	ครู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม