

แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Guidelines for Developing Teachers' Performance Enhancement Disability Specific School
Northeast under the Office of Special Education Administration

ดวงตา ปุยละเต็ม¹ และ กฤษกนก ดวงชาตม²

Daungta Puilathem¹ and Kritkanok Duangchatom²

^{1,2}คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

^{1,2}Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

¹E-mail: doungtata.110422@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7870-9097>

²E-mail: Thekong-123@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3540-0783>

Received 15/01/2023

Revised 22/01/2023

Accepted 27/02/2023

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางนโยบายและระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรโดยให้得人ที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเช่นเดียวกับการพัฒนาครูในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นฐานเพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89 และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึง

[77]

Citation:



ดวงตา ปุยละเต็ม และ กฤษกนก ดวงชาตม. (2566). แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 77-92

Puilathem, D., & Duangchatom, K., (2023). Guidelines for Developing Teachers' Performance Enhancement Disability Specific School Northeast under the Office of Special Education Administration. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 77-92; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.56>

ประสงค์โดยรวมมีค่า เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากค่าสูงสุดยังต่ำสุด ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย (ก) ด้านการจัดการเรียนการสอน (ข) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ค) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การเสริมสร้างประสิทธิภาพ; การปฏิบัติราชการของครู; การศึกษาพิเศษ; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

Personnel management in schools is the heart of the administration, the executives should pay attention because personnel management is a process of setting policies and regulations, and procedures for working with people in the organization by getting the right people, and maintaining an effective human resource in sufficient quantity. Likewise, the current teacher development focuses on developing competencies as a foundation for personnel to change and adjust working methods under professional standards. The purpose of this research; (1) To study the current and desirable conditions, necessary needs, and the efficiency enhancement of official performance of teachers at the special schools with disabilities in the Northeastern Region under the Office of Special Education Administration. And (2) To study the developmental approaches for the efficiency enhancement of the official performance of teachers at the Northeastern Disability Specific Schools under the Office of Special Education Administration. The research is divided into two phases; The first phase studied the current and desirable conditions, the necessary needs, and the enhancement of the efficiency of government performance of teachers at the special schools with disabilities in the Northeastern Region under the Office of Special Education Administration. The sample consisted of 290 people, classified as 36 school administrators and 254 teachers. The research tool was a questionnaire with a 5-point estimation scale, the reliability was 0.89. And the second phase studied the developmental approaches for the efficiency enhancement of civil service performance of teachers at the Northeastern Disability Specific Schools under the Office of Special Education Administration. The target group is 10 experts. The research tools were interviews and assessments of the suitability and feasibility of

[78]

Citation:



ดวงตา ปุยละเทิม และ กฤษณกนก ดวงชาตม. (2566). แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 77-92

Puilathem, D., & Duangchatom, K., (2023). Guidelines for Developing Teachers' Performance Enhancement Disability Specific School Northeast under the Office of Special Education Administration. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 77-92; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.56>

the approaches, with a reliability of 0.95. The results showed that; (1) The average current condition is at a moderate level, while the overall desirable condition is at a high average level, and the needs are in order from the highest to the lowest as follows: Teaching and learning management, self-development and professional development, classroom management, respectively. And (2) Guidelines for the development of the efficiency enhancement of government performance of teachers at the Northeastern Disability Special Schools under the Office of Special Education Administration, consisting of; (a) teaching and learning management, (b) Classroom management, (c) self-development and professional development, and the evaluation results of suitability and overall feasibility were at a high level.

Keywords: Efficiency Enhancing; Teachers' Performance; Special Education; Northeastern Region

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางนโยบายและระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรโดยให้ได้คนที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งถ้าจะเขียนกันให้สั้น ๆ และชัดๆ ก็คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้พนักงานที่ดี และทำงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู การกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีข้อมูล เพื่อการบริหารอย่างเพียงพอ ตอบสนองต่อการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบาย โดยโรงเรียนต้องมีฐานข้อมูลหลักของครูในเชิงลึกเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลหลักที่เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) เมื่อมีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร การบริหารงานบุคคล โดยยึดสมรรถนะเป็น

เครื่องมือ ในการบริหารการปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง มีจุดมุ่งหมายเพื่อดีงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในด้านบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน และการบริหารงานบุคคลโรงเรียน เฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนเฉพาะความพิการสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561) ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูยังเป็นที่ต้องมีการพัฒนาอีกค่อนข้างมาก เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมายังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดโครงการอบรมครูจำนวนมากซ้ำซ้อนและไม่เป็นระบบวิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และที่สำคัญคือ ครูต้องละทิ้งการสอนมารับการอบรม เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา โดยเริ่มที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ ครูสภาจึงได้กำหนดมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ปัญหาการพัฒนาครูที่มีปัญหาการพัฒนาสูงที่สุดคือโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนการพัฒนาครูใช้วิธีการไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสภาพความพร้อม ไม่มีหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินผลจากการพัฒนาครูและไม่มีการดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขต่อการพัฒนาครูเมื่อพบข้อบกพร่องหรือดำเนินการไม่ต่อเนื่อง (สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ และคณะ, 2565) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2560) พบว่า การพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต มีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญคือการพัฒนาครูไม่ยึดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ

โรงเรียนเฉพาะความพิการ เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2561) และเพื่อให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ



ประสิทธิผลตามกฎหมายการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จัดเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับนักเรียนด้อยโอกาสและนักเรียนพิการ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ว่ามีแนวทางอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนเฉพาะความพิการได้มาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพกับนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 40 คน ครูผู้สอน 750 คน รวมทั้งสิ้น 790 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 254 คน ได้จากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยทำการเปิดตารางสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970; สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักบริหารงานการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

การทบทวนวรรณกรรม

ฐากร แสนภูวา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา 2) ด้านการมุ่งเน้นด้านวิชาการ 3) ด้านการทำงานด้านหลักสูตร 4) ด้านการเป็นผู้นำที่มีความสามารถ 5) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และ 6) ด้านการวัดผลและประเมินผลและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2. ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.47)

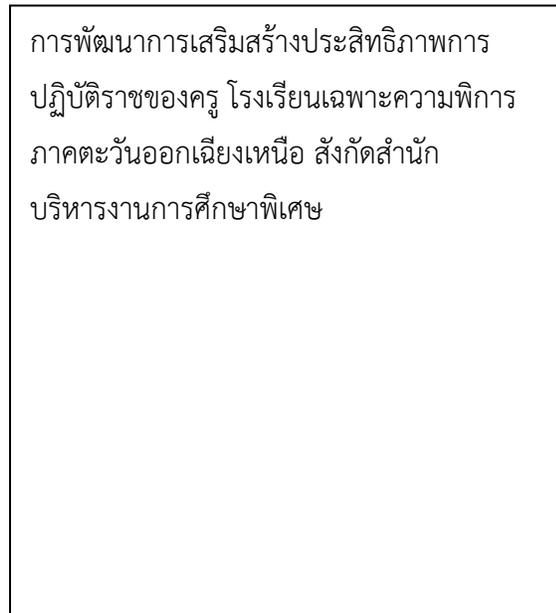
ธนพรรธ อนุเวช และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านที่มีความต้องการเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้านมีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุรวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา

สมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาดิจิทัล PDCA+TPM (Technology, Participation, Moral) 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศดิจิทัล 3) พัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดผลการประเมินความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วยตำแหน่ง ประเภทสถานศึกษาเฉพาะทาง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นศึกษาคณะพัฒนาการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่า ร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปและทำการประมวลผลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูป ตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความ พิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด คือ แบบสัมภาษณ์ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้กำหนดตัวคำถามไว้แล้ว จำนวน ข้อ 10 สำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือเคยเป็นผู้อำนวยการ คน 10 ปี โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 10 สถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่ต่ำกว่า

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อความซ้ำกันหรือคล้ายกัน โดย 1 รวบรวมข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มความหมายเดียวกัน ไว้ในที่เดียวกัน แล้วประมวลผลสรุปเป็นประเด็น

ตอนที่ 2 ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดจากประสบการณ์ในการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 นำปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข จากแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลประกอบคำบรรยายเป็นความเรียง

2. แบบประเมินยกร่างแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1	การจัดการเรียนการสอน	2.93	0.25	ปานกลาง	4.27	0.44	มาก	0.46	1
2	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	2.92	0.27	ปานกลาง	4.26	0.43	มาก	0.45	2
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	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 2 เมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพปัจจุบันการพัฒนาศรีมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.92, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.25) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 2.92, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาศรีมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.44) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.46) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.45) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาศรีมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาศรีมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การจัดการเรียนการสอน						
1.1 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.51	0.59	มากที่สุด	4.59	0.54	มากที่สุด

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.2 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้	4.56	0.52	มากที่สุด	4.51	0.52	มากที่สุด
1.3 ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	4.51	0.51	มากที่สุด	4.53	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.53	0.54	มากที่สุด	4.54	0.52	มากที่สุด
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน						
2.1 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.61	0.44	มากที่สุด	4.53	0.48	มากที่สุด
2.2 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข ความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.48	มากที่สุด	4.52	0.49	มากที่สุด

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ในทางที่ดี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง						
2.3 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม	4.51	0.47	มากที่สุด	4.58	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.56	0.46	มากที่สุด	4.54	0.48	มากที่สุด
3.การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
3.1 มีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.56	0.51	มากที่สุด	4.51	0.52	มากที่สุด
3.2 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	4.58	0.49	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด
3.3 จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	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 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 290 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 36 คน และครูผู้สอนจำนวน 254 คน พบว่า

1. ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.46 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเท่ากับ 0.45 และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเท่ากับ 0.45 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) 2) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) 2. แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ โดยการนำกระบวนการบริหารงานคุณภาพตามวงจรเดมมิ่ง (Deming cycle: PDCA) มาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นขั้นตอนการเตรียมการ เพื่อสร้างความตระหนักและความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (DO) ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเนื้อหาและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและมีการจัดอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารและคณะกรรมการร่วมกันตรวจสอบ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินเพื่อสรุปรายงานและแจ้งผลการประเมิน ขั้นที่ 4 ปรับปรุง (Act) ผู้บริหารนำผลการประเมินไปประกอบการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดแผนการพัฒนาต่อไป

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ทุกคนมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูไม่เข้าใจว่า เด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากัน จึงไม่ได้จัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ครูไม่มีความเข้าใจเด็กแต่ละคนว่ามีปัญหาแตกต่างกัน บางคนมีปัญหาทางครอบครัว ไม่สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้ จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้ ครูไม่มีความรู้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และไม่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ไม่จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ไม่มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน ไม่มีเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ไม่มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความพิการแต่ละประเภท ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูต้องเข้าใจว่า เด็กแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากัน จึงต้องทำการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ครูต้องมีความใจเย็น ไม่เร่งรีบในการจัดการเรียนการสอน ต้องคิดไว้เสมอว่านักเรียนแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน แต่ครูจะต้องเต็มความรู้ให้เด็กอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา แก้วศรี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีแนวทางการ บริหารตามลำดับ คือ 1) ด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยง 2) ด้านการค้นหาและการวิเคราะห์ ความเสี่ยง 3) ด้านการประเมินความเสี่ยง 4) ด้านการจัดการความเสี่ยงและระบบสารสนเทศ และ 5) ด้าน การกำหนดนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดโซ ชนนันตูล (2560) ได้ทำการวิจัย (เรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ คือด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา รองลงมาคือด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการให้บำเหน็จความชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ทำการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข ปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การวางแผนและกำหนดการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. *วารสารครุศาสตร์*, 45 (3), 17-33.

- ฐากร แสนภูวา. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 14(65), 131-142.
- เดโช ชนนกุล. (2560). การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 12(2), 51-58.
- ธนพรรค อนุเวช และคณะ. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 8(7), 185-198.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา แก้วศรี. (2560). แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 4(3), 106-118.
- ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ. (2560). แนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 635-649.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ และคณะ. (2565). แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 1-18.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.