

แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
The Guidelines for Promoting the Performance of The
Government Teachers in Schools under the Kanchanaburi
Primary Educational Service Area Office 3

ศศิธร สังข์ลาโพธิ์¹, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์²
Sasithorn Sanglapho¹, Pongsak Ruamchomrat²

Received: November 20, 2023; Revised: December 17, 2023; Accepted: June 13, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมการปฏิบัติงานและ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามพื้นที่จัดการศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 274 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามพื้นที่จัดการศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และ ประเด็นการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

¹ นักศึกษาลัทธิครุศาสตร์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี : Student in Master of Education Program (Educational Administration), Kanchanaburi Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี : Advisor, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ดังนี้ 2.1) ด้านการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นในเชิงบูรณาการอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา และส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่การจัดทำสื่อต่าง ๆ รวมถึงจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เป็นตัวอย่างให้กับสถานศึกษาที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกัน 2.2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และสามารถนำปราชญ์ชาวบ้าน ควรมีการตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา และใช้การจัดการนิเทศแบบบูรณาการโดยใช้ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพเป็นฐาน (SP) ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อติดตามภาระงาน 4 ด้านของสถานศึกษา 2.3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ผู้บริหารควรให้ส่งเสริมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมทั้งด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนการสอน และด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมครูที่ปฏิบัติการสอนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในสาขาที่ชอบและสนใจ

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม, การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the 2) guidelines for promoting the performance of the government teachers in schools under Kanchanaburi primary educational service area office 2, classified by educational area.

The sample of this study consisted of 274 teachers under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 by using stratified random sampling was conducted based on educational area and focus group method with a size of 8 chosen by purposive sampling. The research instruments were the 5-level rating scale questionnaires which gained a content validity of 1.00 and a reliability level of 0.95, focus group discussion and content analysis. The data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows: 1) The empowerment for working performance of government teachers in schools under Kanchanaburi primary educational service area office 2 viewed the motivating enrichment of school working performance, in overall, to be at high level. When each individual aspect is considered, the promotion and support of learning management, learning management and professional development and knowledge respectively. 2) The guidelines for promoting the performance of the government teachers in schools under Kanchanaburi primary educational service area office 2. 2.1) Learning management viewed the guidelines for promoting the performance of the government teachers educational service area offices and schools should organize learning activities according to the basic core curriculum and school curriculum as well as promoting the creation of an integrated local curriculum. Knowledge and understanding should be created for teachers about learning management at the classroom level, educational area level to the national level. Raising awareness for teachers realize the importance of designing learning management including measurement and evaluation, learning management and promote the creation of various media including providing example learning resources for educational institutions with similar form. 2.2) The promotion and support of learning management viewed the guidelines for promoting the performance of the government teachers there should be an environment in

educational institutions conduct to organizing learning. There is building of good relationships with the community and bring local scholars take part in a lecturer to help and create partnerships with teachers in teaching and promoting vocational skills in order to continue living in the community. A committee should be established at the education area level to supervise, monitor and educational evaluate and integrated supervision management using the Performance Promotion Center as a base (SP), which creates a network to monitor the workload of 4 areas of educational institutions and provide supervision, supervision, and monitoring of teachers' performance periodically throughout the academic year. Resources should be managed systematically and cost effectively. 2.3) professional development and knowledge viewed the guidelines for promoting the performance of the government teachers administrators should promote and develop additional skills developed both technology and teaching and learning. and foreign languages for communication. There should be training for teachers who practice teaching to develop their own potential. Promoting and supporting teachers to study in the field interested in by attending training sessions, meetings, seminars and study visits. To put knowledge to use learning, and rewards and reinforcement are given to teachers to encourage their morale and continue their good performance to work better onwards.

Keywords: The Guidelines for Promoting, Performance of The Government Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชีวิต ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ซึ่งบุคคลที่นับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ

ทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.3.2 ได้ระบุถึงการปรับบทบาท ครู ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากครูผู้สอน เป็นโค้ช หรือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดการเรียนการสอน สร้างความรู้ สามารถออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งการปรับระบบการผลิตและพัฒนาครู ตั้งแต่การคัดสรรผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนให้มาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 40)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนไป บทบาทของครูที่ต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เท่าทันต่อยุคสมัยและตอบสนองต่อผลลัพธ์ของผู้เรียน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561-2565) ในประเด็นกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ได้ระบุไว้ว่า หัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการศึกษาก็คือ ครู ที่เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนั้น การพัฒนาให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์วิชาชีพครูให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี รวมถึงให้มีความรู้และทักษะในสังคมโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งมีการปรับปรุง ระบบกลไกส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงนับเป็นสิ่งสำคัญ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2564, หน้า 309-310) ตามมติคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2564 ในวันพฤหัสบดีที่ 29 กรกฎาคม 2564 ได้อนุมัติหลักการการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบเนื่องจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่ รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง

ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว ได้กำหนดให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประกอบกับตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 เรื่อง ซึ่งนโยบายที่ 2 คือ การปรับระบบการประเมินวิทยฐานะควบคู่กับระบบการประเมินเงินเดือน ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564ก)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และรับผิดชอบในการบริหารงานราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ นายสมพร พิลาสันต์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (2566, มิถุนายน 2) เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งปัญหาที่พบคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากปัญหาภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานการสอนและการจัดทำเอกสารที่มีจำนวนมาก ปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน สอนไม่ตรงตามความถนัดและวิชาเอก และปัญหาทรัพยากรไม่เพียงพอในสถานศึกษาที่มีมาอย่างยาวนาน ปัญหาบางส่วนเกิดจากค่านิยมชุมชนหรือภาวะผิดเคืองทางเศรษฐกิจของครอบครัวผู้เรียนที่ทำให้จำนวนเด็กนักเรียนที่มาเข้าเรียนมีจำนวนลดลง ผลที่ตามมาคือ จำนวนข้าราชการครูที่ได้ลดลงและส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนรู้ อีกทั้งอุปสรรคจากพัฒนาการของผู้เรียนที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือกระทั่งภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบของครูผู้สอน งบประมาณสนับสนุนที่ล่าช้า ซึ่งเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อวางแผนการจัดการเรียนรู้

การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ต่อยุคสมัยและผู้เรียนแต่ละบุคคล ในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาในระบบการเข้าสู่วิทย์ฐานของครู พบว่า ข้าราชการครูยังขาดความเข้าใจในการจัดทำผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่กำหนด บางส่วนไม่มีทักษะและขาดความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ไม่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและอุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ ขาดทีมและที่ปรึกษาผู้ที่สามารถให้ความรู้ สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย และสามารถตอบปัญหาข้อสงสัยในวิธีการดำเนินการแต่ละกระบวนการได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งวิธีการประเมินที่ครูผู้สอนมีความเห็นว่ายังไม่ตรงตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร และยังไม่เข้าถึงผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นหลัก ทำให้ข้าราชการครูจำนวนมากเกิดความท้อถอย บางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ และไม่ผลิตผลงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นที่ตระหนักว่า “ครู” เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั่วถึง มีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ยังไม่ส่งผลชัดถึงความเปลี่ยนแปลงคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 948 คน จากสถานศึกษาจำนวน 101 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 274 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgen, 1970, pp. 607-610) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามพื้นที่จัดการศึกษา

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sample)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

2.1 แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และพื้นที่จัดการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 30 ข้อ

2.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มี 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2.3 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ทุกข้อกระทงคำถามได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของกระทงคำถาม พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 30 ข้อนำไปทดลองใช้และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นขอแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามการเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกให้กับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 274 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 274 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย

(mean หรือ $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อรายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

4.3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.51	0.52	มากที่สุด
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.54	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.46	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.50	0.47	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาทัศนคติและความ

คิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นในเชิงบูรณาการอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ในระดับชั้นเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไปจนถึงระดับชาติ สร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจและเพื่อให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา และส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่การจัดทำสื่อต่าง ๆ ผ่านช่องทางเว็บไซต์ รวมถึงจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เป็นตัวอย่างให้กับสถานศึกษาที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนต้นแบบ เพื่อให้ศึกษาและเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้อการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ และผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาสภาพแวดล้อมและบริบทภายนอกสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน สามารถนำปราชญ์ชาวบ้าน บุคคลภายนอกเข้ามาเป็นวิทยากรช่วยเหลือและสร้างภาคีร่วมกันกับครูผู้สอนในการสอนส่งเสริมเกี่ยวกับทักษะอาชีพเพื่อต่อยอดในการดำรงชีวิตในชุมชนได้ ควรมีการตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาในการกำกับติดตาม และประเมินผลการศึกษา และใช้การจัดการนิเทศแบบบูรณาการโดยใช้ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพเป็นฐาน (SP) ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อติดตามภาระงาน 4 ด้านของสถานศึกษา และให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะตลอดปีการศึกษา ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า สามารถจัดสรรงบประมาณได้ตรงตามเป้าประสงค์ของโครงการ และสามารถหาทุนเพิ่มเติมจากชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชนมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ต้องการพัฒนา

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ผู้บริหารควรให้ข้าราชการครูในสังกัดได้จัดทำแผนการพัฒนาดตนเองรายบุคคล

(ID Plan) เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนของครู ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมทั้งด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนการสอน และด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมครูที่ปฏิบัติการสอนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในสาขาที่ชอบและสนใจ โดยการส่งเข้าอบรม ประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งทางออนไลน์ และออนไลน์เพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และมีการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ข้าราชการครูเพื่อทำให้มีขวัญและกำลังใจ ช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

อภิปรายผลและสรุปผล

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ไสรดสง และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตบางนาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ พึ่งภาพ วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นในเชิงบูรณาการอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ในระดับชั้นเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไปจนถึงระดับชาติ สร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจและเพื่อให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา และส่งเสริมและ สนับสนุนการเผยแพร่การจัดทำสื่อต่าง ๆ ผ่านช่องทางเว็บไซต์ รวมถึงจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เป็น ตัวอย่างให้กับสถานศึกษาที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนต้นแบบ เพื่อให้ศึกษาและเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ทั้งนี้เป็นเพราะ การจัดการเรียนรู้เป็น กระบวนการสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ตั้งแต่การวางแผนการจัดการ เรียนรู้จนถึงการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถคิดริเริ่ม บูรณาการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะ เข้าใจในสาระต่าง ๆ ก่อให้เกิดประสบการณ์ เกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับ รังสิยา นรินทร์ (2562, หน้า 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบ กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังโดยนำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการ เรียนรู้ วิธีสอน กิจกรรม เทคนิคการสอน และสื่อเทคโนโลยีต่างๆ มาเป็นส่วนประกอบ เพื่อให้เกิด กระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ค, หน้า 6) ได้ระบุมาตรฐานตำแหน่งครูเกี่ยวกับ ด้านการ จัดการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้าง

นวัตกรรมได้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา ดังนี้ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ และผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาสภาพแวดล้อมและบริบทภายนอกสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน สามารถนำปราชญ์ชาวบ้าน บุคคลภายนอกเข้ามาเป็นวิทยากรช่วยเหลือและสร้างภาคีร่วมกันกับครูผู้สอนในการสอนส่งเสริมเกี่ยวกับทักษะอาชีพเพื่อต่อยอดในการดำรงชีวิตในชุมชนได้ ควรมีการตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา และใช้การจัดการนิเทศแบบบูรณาการโดยใช้ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพเป็นฐาน (SP) ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อติดตามภาระงาน 4 ด้านของสถานศึกษา และให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะตลอดปีการศึกษา ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า สามารถจัดสรรงบประมาณได้ตรงตามเป้าประสงค์ของโครงการ และสามารถหาทุนเพิ่มเติมจากชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชนมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ต้องการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งด้านการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน การพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ค, หน้า 6-7) ได้ระบุมาตรฐานตำแหน่งครู ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน การร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับ ยุทธนา สาจวง (2558, หน้า 4-5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การส่งเสริมการจัดการ

เรียนรู้หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารในการช่วยให้ครูมีความรู้ และสามารถปฏิบัติการในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลด้านการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรให้ข้าราชการครูในสังกัดได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมทั้งด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนการสอน และด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมครูที่ปฏิบัติการสอนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในสาขาที่ชอบและสนใจ โดยการส่งเข้าอบรม ประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงาน ทั้งทางออนไซต์ และออนไลน์ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และมีการให้รางวัลและการเสริมแรงแก่ข้าราชการครูเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจ ช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ทั้งนี้เป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้กับข้าราชการครู เป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเน้นให้เกิดการเสริมสร้างและการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การแสวงหาความรู้ ส่งเสริมความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ค, หน้า 7) ได้ระบุมาตรฐานตำแหน่งครูเกี่ยวกับ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ไว้ว่า คือ การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนการมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเป็นการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองมีการและเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการ มีการนำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และนำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ด้วยการนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ด้วยการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันกับครูในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ไสรดสง, จุฑามาศ แสงงาม และจุฑาภรณ์ มาสันเทียะ. (2566). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตบางนาจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสหวิทยาการ

วิจัยและวิชาการ, 3(3), 479-492.

- ยุทธนา สาจวง. (2558). การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อำเภอคลอง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รังสิยา นรินทร์. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้
กิจกรรมเป็นฐานในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นแน่วแน่ของนักเรียน ระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 19(1), 57-70.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564ก). ผลการประชุม
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ครั้งที่ 7/2564. ค้นจาก
https://otepc.go.th/th/content_page/item/3436-7-2564-2.html
- _____. (2564ค). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-
2580. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง).
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิสิทธิ์ พึ่งภพ วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี
เขต 5. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 65-80.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood cliff: Prentice hall.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.

