

รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา:
ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

**The Driving Model of Academic Potential Development for Teachers and
Educational Staff: Educational Administrators towards Practice in
Schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Secondary
Educational Service Area**

พนกฤษ บุญพบ,
วีระยุทธ ชატะกาญจน์, ชูศักดิ์ เอกเพชร,
นพรัตน์ ชัยเรือง, ธนเทพ นำพรวัฒนากุล,
นฤกร ธิติประเสริฐ, สุบรรณ เกราะแก้ว และ สันต์ติ เกราะแก้ว
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
**Phanagrid Boonpob,
Werayuth Chatakan, Choosak Akepeth,
Nopparat Chairueang, Thanatep Namponwattanakul,
Naruporn Thitiprasert, Suban Krohkeaw and Santi Krohkaew**
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author Email: phanagrid_boo@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1.วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 2.พัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ
3.กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง โดยการ
วิเคราะห์สังเคราะห์ ตามระเบียบวิธีการออกแบบการวิจัยและพัฒนา จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัย
เพื่อให้ได้องค์ประกอบและนำมาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนารูปแบบโดยการจัดสนทนากลุ่ม
จากนั้นนำรูปแบบมาตรวจสอบยืนยันรูปแบบในวิธีการวิจัยเชิงอนาคต โดยใช้การจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
จากผู้ทรงคุณวุฒิทางการจัดการศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และความถูกต้อง พร้อมทั้งประชุมเพื่อกำหนด
คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อนำไปใช้จริงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ผลการวิจัยพบว่า 1.พบบองค์ประกอบ
จากการวิเคราะห์สังเคราะห์จากการถอดบทเรียนอบรมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 หน่วยการเรียนรู้ 2.เมื่อนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบจากการจัดสนทนากลุ่มและการสัมมนาอิง

* วันที่รับบทความ : 23 ธันวาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 26 ธันวาคม 2566; วันตอบรับบทความ : 28 ธันวาคม 2566

ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ และการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งรูปแบบทั้งหมดมีความเหมาะสม ความถูกต้อง 3. และจากการนำเข้าประชุมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่ประชุมได้กำหนดคู่มือในการนำมาใช้ปฏิบัติจริงกับผู้บริหารได้ทั้ง 7 แนวทาง ในการพัฒนาสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : รูปแบบ; การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ; ครูผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

Abstracts

This research aimed to 1) analyze and synthesize components of the development of academic potential for educational administrators, 2) to develop the driving model of academic potential development for educational administrators, and 3) to determine guidelines of promoting and driving for educational administrators to implementation. This study was analyzed based on research and development, literature review, and research studies. In order to obtain such components and a model, one-time focus group interview was held in order to obtain such components and synthesize the components to obtain the model. Then the model was examined by Ethnographic Future Research (EFR) held by connoisseurship from educational management experts. These experts examined the model for appropriateness and correctness and held a meeting regarding the implementation of the guidelines for educational administrators. From 1) the analyses and syntheses of 7 lessons learned from the academic leadership promotion and development project of educational administrators, 2) focus group interview, and connoisseurship, the results showed that the academic potential development model of educational administrators consisted of 7 components, namely the educational administrators' leadership development to make educational institutions quality, the quality assurance development of schools, the development of innovative media and educational technology, the development of curriculums, the development of active learning management, the development of evaluation and assessment for learners' competencies, and the development of internal supervision. These components of the model were appropriate and correct. Moreover, And 3) from the committee meeting of the Office of Educational service Area, there were 7 guidelines for educational administrators to develop their schools in accordance with their schools' context.

Keywords: The model; the drive of academic potential development; teachers and educational administrators; the Office of Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลกและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ ตามกลยุทธ์ 1. จัดการศึกษาที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัย และนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ ในกลยุทธ์ 2. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนผู้มีความสามารถพิเศษ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่องทุกระดับการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จึงจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ประกอบกับนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านคุณภาพการศึกษาข้อที่ 3.5 การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ สมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับบทบาทของครู จากผู้สอนเป็นโค้ช ที่อำนวยความสะดวก โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งการยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณและวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทั้งนี้ในการพัฒนาการศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน คือ การบริหารการศึกษา การเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษา จึงเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ที่จะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่มีส่วนร่วมในการบริการทางวิชาการ ให้แก่บุคลากรทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และ ครู ซึ่งบุคลากรที่กล่าวมานี้เป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาคูณาภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการที่จะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษายังต้องการพัฒนาในส่วนของการวิจัยทางการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียนที่รับผิดชอบ 71 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแลการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการดำเนินการ โดย

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จึงต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้วยการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งผลไปยังการพัฒนาวิชาการและพัฒนาวิชาชีพเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้สอดคล้องกับการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบของทุกภาคส่วนในการบูรณาการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน การนี้จึงได้จัดทำโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทางวิชาการครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านความเชื่อมโยงจากนโยบายสู่การปฏิบัติ วัฒนธรรมการให้บริการและการสร้างเครือข่ายการทำงาน และให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ และเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการงานวิชาการในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในรูปแบบการพัฒนากิจกรรมทั้ง 7 หน่วย และได้เสร็จสิ้นไปแล้วเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2566 ที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2566) ดังนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ต้องการให้มีการสรุปเป็นรูปแบบแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมดังกล่าว เพื่อให้การพัฒนากิจกรรมทั้ง 7 หน่วย ลงไปสู่ผู้ปฏิบัติในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาของจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้งหมด และได้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานไปสู่ระดับชาติ ด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในรูปแบบทางวิชาการ

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว คณะวิจัยจึงเห็นควรให้จัดทำโครงการรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหาร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ในการนำข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินการมาเข้าสู่กระบวนการวิจัย ให้เกิดประโยชน์ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์กรประกอบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา: ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา: ผู้บริหารสถานศึกษา สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. เพื่อกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยใช้ตามระเบียบวิธีวิจัยการออกแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์คือ 1) วิเคราะห์สังเคราะห์ องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) พัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช และ 3) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง สู่การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการ

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยในการจัดเตรียมการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการต่อยอดด้วยวิธีการสรุปแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมทั้ง 7 หน่วย โดยการสังเคราะห์เอกสารจากการถอดบทเรียนในการจัดกิจกรรมอบรมโครงการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 หน่วยการเรียนรู้ และจากการสืบค้นแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ จากสื่อหลากหลายทั่วไป และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ต้องการศึกษา และมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และเป็นโครงร่างงานวิจัย เพื่อนำเสนอขอจัดทำโครงร่างการวิจัยในครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ข้อค้นพบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาสังเคราะห์ให้ได้ตัวแปรการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มาสร้างและพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพ ต่อไป

ขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยการร่าง ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ที่ค้นพบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นที่ 1 มาดำเนินการนำเสนอจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 1

ครั้งกับผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาโดยมีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วยผู้อำนวยการเขตพื้นที่จำนวน 1 คน , รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ที่ดูแลงานฝ่ายบริหารงานวิชาการจำนวน 1 คน , ศึกษานิเทศก์เขตพื้นที่ 1 คนผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 4 คน/ 4 ขนาดโรงเรียน , รองผู้อำนวยการฝ่ายงานวิชาการหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารฝ่ายงานวิชาการที่ไม่ใช่รองผู้บริหารจำนวน 4 คน/4 ขนาดโรงเรียน, ตัวแทนครูจำนวน 8 คน/4 ขนาดโรงเรียน และนักวิชาการการบริหารการศึกษาจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน โดยจะดำเนินการยกร่างและกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ว่าควรจะต้องมีสรรถนะเป็นคุณลักษณะใดบ้าง และดำเนินการกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สู่การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการครั้งนี้ ทั้งนี้ก่อนที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นำไปเข้าสู่กระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน เพื่อให้ได้รับการรับรองโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนวิธีดำเนินการมาตรฐานจริยธรรมในคนก่อน เมื่อผ่านการรับรองจะนำมาดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบ โดยการตรวจสอบยืนยันแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง สู่การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) นำร่างแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ที่ได้มาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ทำการตรวจสอบรูปแบบที่ได้จากการค้นพบ โดยวิธีการวิจัยเชิงอนาคต Ethnographic Future Research (EFR) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากการจัดการศึกษา พิจารณายืนยันความถูกต้องครอบคลุมความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ประกอบด้วย รวมทั้งสิ้นจำนวน 13 คน ร่วมกันตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่เป็นเอกสาร แบบประเมินและตรวจสอบเนื้อหาด้วยวิธีการพิจารณาในการดำเนินการครั้งนี้ ทั้งนี้ก่อนที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือแบบประเมินและตรวจสอบเนื้อหาด้วยวิธีการพิจารณา นำไปเข้าสู่กระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน เพื่อให้ได้รับการรับรองโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนวิธีดำเนินการมาตรฐานจริยธรรมในคนก่อน เมื่อผ่านการรับรองจะนำมาดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

2) นำข้อมูลจากการตรวจสอบยืนยันจากการตรวจสอบรูปแบบที่ผ่านการประเมินตรวจสอบมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอ

ขั้นที่ 4 การนำรูปแบบไปใช้

ดำเนินการจัดการประชุมร่วมกับคณะผู้วิจัยกับคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราช โดยการสรุปและเสนอแนวทางรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราช เสนอที่ประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ผลงานวิจัย และร่วมกำหนดคู่มือแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อนำไปใช้จริง ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราช ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ และจัดทำคู่มือแนวทางการขับเคลื่อนการนำองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบไปใช้จริง โดยการจัดทำขั้นตอน (Flow Chart) ทุกองค์ประกอบ เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนในการนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จในการขับเคลื่อนรูปแบบไปสู่การปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1. กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล

1) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 1 ครั้งกับผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาโดยมีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่จำนวน 1 คน , รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ที่ดูแลงานฝ่ายบริหารงานวิชาการจำนวน 1 คน , ศึกษาพิเศษเขตพื้นที่ 1 คนผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 4 คน/4 ขนาดโรงเรียน , รองผู้อำนวยการฝ่ายงานวิชาการหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารฝ่ายงานวิชาการที่ไม่ใช่รองผู้บริหารจำนวน 4 คน/4 ขนาดโรงเรียน, ตัวแทนครูจำนวน 8 คน/4 ขนาดโรงเรียน และนักวิชาการการบริหารการศึกษาจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลหลักจากการตรวจสอบยืนยันร่างรูปแบบ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงอนาคต Ethnographic Future Research (EFR) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากการจัดการศึกษา พิจารณายืนยันความถูกต้องครอบคลุมความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัดจำนวน 1 คน , ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน , รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน , ผู้อำนวยการโรงเรียน 4 ขนาด (โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ) ที่มีผลงานการบริหารโรงเรียนที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับ จำนวน 4 คน , ศึกษาพิเศษระดับชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน , ครูระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวน 2 คน และนักวิชาการทางการศึกษาระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 13 คน

3) ผู้ให้ข้อมูลหลักจากการประชุมร่วมกับคณะผู้วิจัยกับคณะกรรมการบริหารเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อแสดงความคิดเห็นนิพาณ์ผลงานวิจัย และร่วมกำหนดคู่มือแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
- 2) แบบประเมินและตรวจสอบเนื้อหาด้วยวิธีการพิจารณา

3. การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีวิธีการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 นำข้อคำถามจากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎี สังเคราะห์หัวข้อและประเด็นจากการสังเคราะห์เนื้อหาแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมทั้ง 7 หน่วย มากำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตเนื้อหาโดยกำหนดเป็นข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 2 นำร่างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเข้าเสนอกระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน เพื่อรับรองกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป ซึ่งผ่านพิจารณาโครงการวิจัย REC No.060/66 เรียบร้อยแล้ว

ขั้นที่ 3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ให้ครบตามเกณฑ์ที่วางแผนการเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล

การสร้างแบบประเมินและตรวจสอบเนื้อหา ด้วยวิธีการพิจารณา มีวิธีการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 นำร่างแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ที่ได้มาจากการสนทนากลุ่มมากำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือประเมิน และกรอบของรูปแบบการพิจารณายืนยันความถูกต้องครอบคลุมความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ขั้นที่ 2 นำเครื่องมือแบบประเมินและตรวจสอบเนื้อหาด้วยวิธีการพิจารณา นำไปเข้าสู่กระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน เพื่อให้ได้รับการรับรองโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนวิธีดำเนินการมาตรฐานจริยธรรมในคน ซึ่งผ่านพิจารณาโครงการวิจัย REC No.060/66 เรียบร้อยแล้ว

ขั้นที่ 3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ให้ครบตามเกณฑ์ที่วางแผนการเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการจัดเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย การกำหนดเครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เก็บข้อมูลงานวิจัย ดังนี้

1) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในรูปแบบการประชุมกลุ่ม ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อพัฒนา ตรวจสอบ ยกร่างและกำหนดรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา: ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1.1) ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม และนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสนทนากลุ่ม

1.2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งแนบบทันทีกการสนทนากลุ่ม เพื่อแจ้งความประสงค์ในการจัดทำกรสนทนากลุ่ม

1.3) ติดต่อขอใช้สถานที่จัดสนทนากลุ่ม เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

1.4) ดำเนินการสนทนากลุ่มตามที่นัดหมาย

1.5) ถอดเทบบันทีกการสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจึงสรุปผลการวิจัย

2) การประเมินและตรวจสอบเนื้อหา ใช้รูปแบบการประชุมกลุ่ม ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อพิจารณายืนยันความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา: ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1) ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการขอเรียนเชิญเข้าร่วมประเมินและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการประเมิน เพื่อขอความอนุเคราะห์ด้วยวาจาก่อน

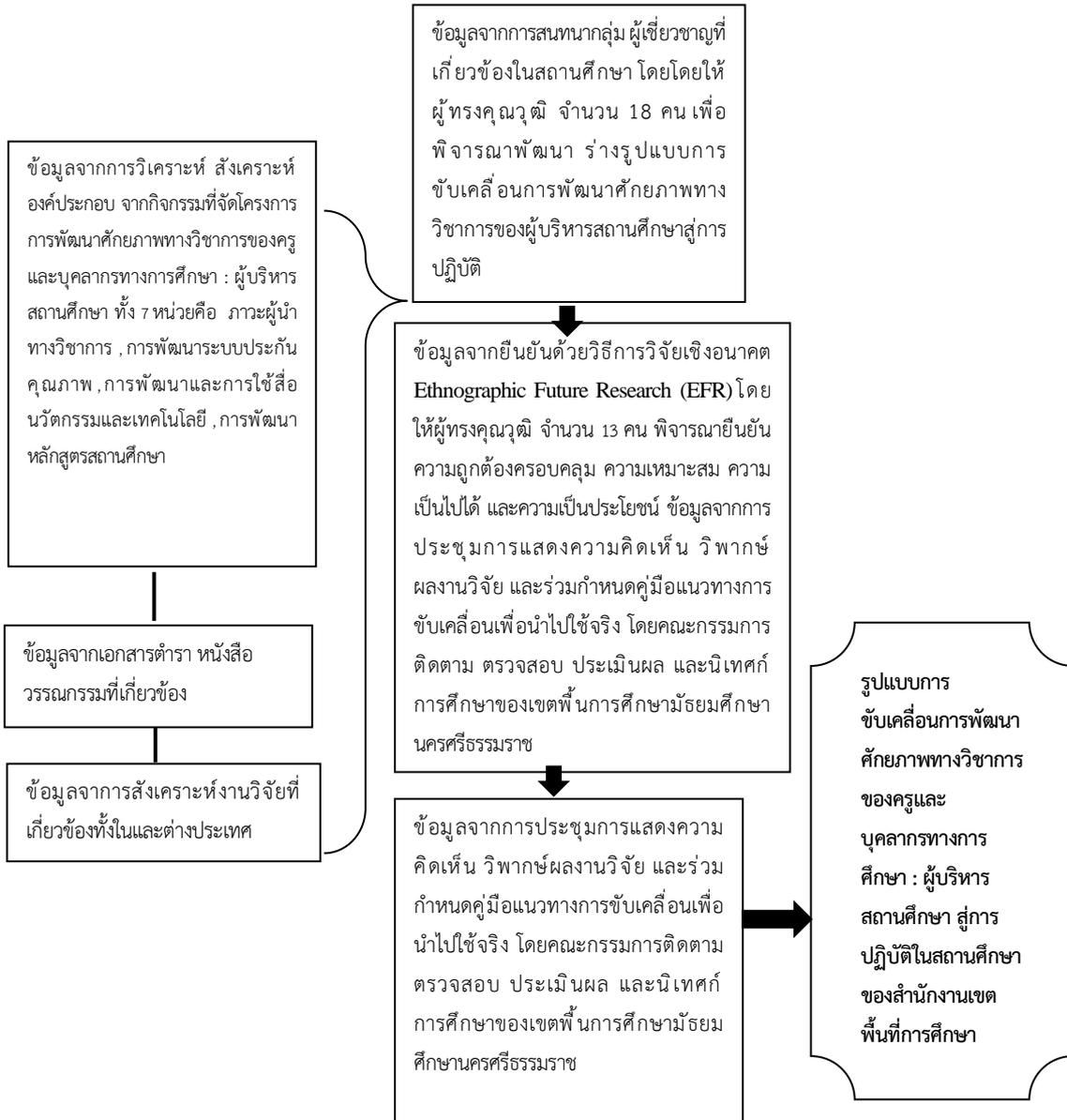
2.2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งแนบบทแบบประเมินและตรวจสอบเนื้อหา เพื่อแจ้งความประสงค์ในการเข้าร่วมประเมิน

2.3) ติดต่อขอใช้สถานที่จัดการประเมิน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

2.4) ดำเนินการพิจารณาประเมินและตรวจสอบเนื้อหาตามที่นัดหมาย

2.5) ถอดเทบบันทีกการร่วมพิจารณาประเมิน ทำการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจึงสรุปผลการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

รูปแบบการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2.พัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา และ 3.กำหนดแนวทางการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง โดยมีข้อสรุปจากการศึกษาวิจัยที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) สังเคราะห์ องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จากหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาพบแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมทั้ง 7 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่หน่วยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หน่วยที่ 2 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หน่วยที่ 3 การพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หน่วยที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หน่วยที่ 5 การพัฒนาศักยภาพครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 หน่วยที่ 6 การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ และหน่วยที่ 7 การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการถอดบทเรียนของผู้วิจัย และนำมาสังเคราะห์ให้ได้ตัวแปรการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

2. ผลการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 1 ครั้ง กับผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาโดยมีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 18 คน และการตรวจสอบรูปแบบที่ได้จากการค้นพบ โดยวิธีการวิจัยเชิงอนาคต Ethnographic Future Research (EFR) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากการจัดการศึกษา พิจารณายืนยันความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จำนวน 13 คน โดยมีรูปแบบจากการพัฒนาและมีการตรวจสอบรูปแบบที่สามารถจะนำไปใช้ในขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรคุณภาพ มีความสำคัญอย่างมากต่อสังคมไทยในปัจจุบัน โดยองค์ประกอบของปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลให้ผู้บริหารต้องศึกษาและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาหรือ องค์กรนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ผู้นำทางการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในหลายด้านเพราะการเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารโดยอาจต้องมีการใช้ทั้ง ภาวะผู้นำแบบให้บริการ

(Servant leadership) ภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Shareholder leadership) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี

2.2 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สถานศึกษาในระบบและนอกระบบ จะต้องดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาตามระเบียบจากกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และเป็นกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพ การศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ สาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 การพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน อาทิ 1) Cloud Computing 2) Mobility Devices 3) Social Network 4) Internet of Things (IoT) และ 5) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ Cyber Security

2.4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและ ทันสมัย สถานศึกษาจะต้องดำเนินการสร้างขึ้นโดยสถานศึกษาเองโดยอิงกับหลักสูตรแกนกลาง มาตรฐาน แกนกลางของชาติและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) โดยสถานศึกษาต้องความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและบริบทของสถานศึกษาสู่หลักสูตร สมรรถนะ โดยการวิเคราะห์บริบท ชุมชนของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อเชื่อมโยงกับ หลักสูตรสถานศึกษาตลอดจนการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันตลอด

2.5 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นสิ่งที่ครูต้อง ตระหนักและมีความรู้ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดทางด้าน การศึกษาศาสตร์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้แก่สถานศึกษาในทุกๆระดับ เนื่องจาก การเรียนรู้เชิงรุกเป็นสิ่งที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ขั้นสูง (Higher-Order Thinking) โดยผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน ผู้เรียนสามารถ มีส่วนร่วมกันในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมและลงมือทำด้วยตนเอง

2.6 แนวทางการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ การ ประเมินผลการเรียนรู้ ที่ใช้วิธีการเครื่องมือ และเกณฑ์ที่หลากหลายเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้เรียนรู้อย่างเต็มเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละหลักสูตร โดยครูผู้สอนมอบหมายให้ ผู้เรียนทำกิจกรรม ปฏิบัติหรือสร้างผลงาน เพื่อแสดงตัวอย่างของความรู้และทักษะที่ตนมี

2.7 การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กระบวนการนิเทศภายในเป็นการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน ด้วยการสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงคุณภาพการศึกษาที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และศึกษาระบบจนเข้าใจอย่างถ่องแท้โดยเฉพาะคณะกรรมการนิเทศติดตาม ต้องเข้าใจกระบวนการตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล ซึ่งทั้งหมดจะสะท้อนผลให้การนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสุดท้ายจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาทุกฝ่ายที่จะเป็นผู้ประเมินติดตามการนิเทศภายใน

3. ผลการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง จากดำเนินการจัดการประชุมร่วมกับคณะผู้วิจัยกับคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยที่ประชุมสรุปและเสนอแนวทางจัดทำคู่มือเพื่อการขับเคลื่อนการนำรูปแบบทั้ง 7 องค์ประกอบและสามารถปฏิบัติได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการจัดทำขั้นตอน (Flow Chart) ทุกองค์ประกอบ ให้ชัดเจนสอดคล้องกับเงื่อนไขและปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนรูปแบบไปสู่การปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถจะเลือกใช้รูปแบบองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งมาพัฒนาสถานศึกษาตามความเหมาะสมในบริบทของสถานศึกษา ก่อนหลังก็ได้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา :
ผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จะเห็นว่าเป็นรูปแบบที่สอดคล้องประสานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชและผู้บริหารสถานศึกษาได้สังกัดของเขตพื้นที่ฯ ที่มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหรือเจตจำนงที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นทั้ง 7 กระบวนการดังนี้

1) การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย (1.1) การมีภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant leadership) เพราะสถานศึกษานั้นเป็นพื้นที่ของการบริการอยู่แล้ว ผู้นำแบบให้บริการเป็นการริเริ่มต้นจากความรู้สึกในจิตใจที่แท้จริงของผู้นำที่ต้องการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (1.2) ภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Shareholder leadership) การบริหารการศึกษา ถ้าทำให้ทุกคนมีภาวะผู้นำที่เท่าเทียมกัน ในฐานะหุ้นส่วนระหว่างผู้นำกับกลุ่มสมาชิกด้วยความสัมพันธ์เชื่อมโยงในแนวทางที่สมดุลในการบริหารด้านการศึกษา (1.3) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) ผู้นำการศึกษาจะต้องมีศาสตร์ด้านกลยุทธ์ที่สามารถนำไปเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบการเรียนการสอน (1.4) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี คนเป็นผู้นำต้องก้าวทันยุคและเท่าทันทุกรูปแบบของการสื่อสารและนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ สอดคล้องกับรuffin (Ruffin,2007) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็น และการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น พบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณค่าตนเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนของตน บทบาทนี้สำคัญซับซ้อนและหลายหน้าที่ บทบาทผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงบทบาทหนึ่งในหลายบทบาทที่มี (2) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการโดยอาศัยการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำกับการสอน การสร้างสัมพันธภาพ (3) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอุปสรรค คือ มีเวลาจำกัดในการกำกับดูแลการสอน

2) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาในระบบและนอกระบบ จะต้องดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาตามระเบียบจากกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับตฤณภพ โพธิ์งาม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนา การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่าแนวทางการในการดำเนินงานตามระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหรือคู่มือการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ให้ถูกต้อง เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่น และสอดคล้องกับความจริง

3) การพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกคิน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีเพราะเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือ ในการบริหารงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการประหยัดต้นทุนส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติราชการ

4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย สถานศึกษาจะต้องดำเนินการสร้างขึ้นโดยสถานศึกษาเองโดยอิงกับหลักสูตรแกนกลาง มาตรฐานแกนกลางของชาติ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิวะลักษณ์ มหาชัย, เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาหลักสูตรได้เอง ภายใต้กรอบของหลักสูตรแกนกลาง ครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้าน จึงจำเป็นที่เรจะต้องมีการเตรียมการให้พร้อม มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร

5) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นสิ่งที่ครูต้องตระหนักและมีความรู้ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดทางด้านการศึกษาศาสตร์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ซึ่งสอดคล้องกับกมล โพธิเย็น (2564) ได้ศึกษาเรื่อง Active Learning : การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจำเป็นที่จะต้องลดบทบาทของผู้สอน แต่เพิ่มบทบาทของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและได้คิดในสิ่งที่ทำลงไปเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ตรงให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

6) การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้ ที่ใช้วิธีการเครื่องมือและเกณฑ์ที่หลากหลายเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ของผู้เรียนรู้อย่างเต็มเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละหลักสูตร

7) การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กระบวนการนิเทศภายในเป็นการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงคุณภาพการศึกษาที่จะต้องมีการนิเทศติดตาม และศึกษาระบบจนเข้าใจอย่างถ่องแท้โดยเฉพาะคณะกรรมการนิเทศติดตาม ต้องเข้าใจกระบวนการตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล ซึ่งทั้งหมดจะสะท้อนผลให้การนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับว่าที่ร้อยตรี ชลธิ์ธิ์วัฒน์ กัญยาน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการนิเทศ

ภายในของ โรงเรียนเทศบาลวัดคู่อำ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การกำหนดผู้รับผิดชอบและภารกิจการนิเทศและการจัดระบบข้อมูล การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การวางแผนการนิเทศภายในอย่างมีส่วนร่วม การปฏิบัติการนิเทศ และดำเนินการตามแผน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีกระบวนการที่เชื่อมโยงกัน แต่ไม่เป็นระบบที่ผูกพันซึ่งกันและกัน ดังนั้น หน่วยงานหรือโรงเรียนที่จะนำไปปฏิบัติหรือดำเนินการ อาจจะเริ่มต้นต่างกันขึ้นอยู่กับความพร้อมก่อน แต่จำเป็นต้องดำเนินการทั้งหมดทุกกระบวนการ ที่กำหนดไว้ใน 7 กระบวนการจากผลการวิจัย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาแนวทางการวิจัยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบ โดยเน้นเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ และการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนารูปแบบการสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์
2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของครูยุคใหม่
3. การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำ ในการเพิ่มทักษะการบริหารอย่างเข้าใจ
4. การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาครู ในการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กมล โพธิเย็น. (2564). **Active Learning**: การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 19 (1), 11-28.
- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน. (2564). *การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ว่าที่ร้อยตรี ชสิทธิ์ภิววัฒน์. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนเทศบาลวัดกุฎ่คำ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 6 (1), 51-62.
- ศิวะลักษณ์ มหาชัย, เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม*. 5 (2), 168-185.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. (2566). *โครงการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. ราชกิจจานุเบกษา.