



รายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้ มีทักษะการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมต่อการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถ บริหารจัดการงานในสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและสินทรัพย์ การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นหน่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยที่ 51 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด ระหว่างวันที่ 5-20 กันยายน 2563 โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระยะ ใช้เวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน ไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง

ขอขอบคุณคณะทำงานทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำสรุปรายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หน่วยพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไว้ ณ โอกาสนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

กันยายน 2563

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1	
บทนำ	
- ความสำคัญและความเป็นมาของเนื้อหา	1
- วัตถุประสงค์	2
- ขอบเขตการดำเนินการ	3
- ประโยชน์ที่ได้รับ	3
- คำนิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2	
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	
- การประเมินโครงการ	4
- หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	10
- วิธีการและกระบวนการวิจัย	14
- การประเมินผล	24
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการ	
- กลุ่มเป้าหมาย	28
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
- การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	29
- กิจกรรมที่ดำเนินการ	29
- การรวบรวมข้อมูล	31
- การวิเคราะห์ข้อมูล	31
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
- สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
- การวิเคราะห์ข้อมูล	34
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>
- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
- อภิปรายผล	49
- ข้อเสนอแนะ	50
<b>บรรณานุกรม</b>	51
<b>ภาคผนวก</b>	52

## สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา	35
2	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อวิทยากร	36
3	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	37
4	ผลการวิเคราะห์การประเมินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนที่ 1 การเสริมสร้าง สมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency)	38
5	ผลการวิเคราะห์การประเมินการเรียนรู้ในสภาพจริง (ระยะที่ 2)	38
6	ผลการวิเคราะห์การประเมินการจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ในสถานศึกษา (ระยะที่ 3)	39
7	สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน	40
8	การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	41
9	การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	45

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 19 (4) และ มาตรา 80 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ประกอบ กับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ว่า ต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว18 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2552 ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต้องผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา ต้องพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะองค์รวม บูรณาการเสริมสร้างเพิ่มเติมให้เกิด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะการบริหารงาน การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มี เจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม สามารถแปลงยุทธศาสตร์ และ จุดเน้นของหน่วยงานสู่การปฏิบัติ ในอันที่จะทำหน้าที่บริหารงานในหน้าที่ ผู้อำนวยการ บริหารงานปฏิบัติหน้าที่ ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ รอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ผู้ ผ่านการพัฒนา มีทักษะการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสมต่อการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการงานในสถานศึกษา วางแผน การปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหาร งบประมาณ การบริหารการเงินและสินทรัพย์ การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นหน่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยที่ 51 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด ระหว่างวันที่ 5 – 20 กันยายน 2563 ณ ห้องประชุมขุนกระโทก 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้งนี้ ได้กำหนดหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระยะ ใช้เวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน ไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง โดยมีโครงสร้าง หลักสูตร ดังนี้

### ระยะที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 7 วัน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (21 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)

### ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 5 วัน

ผู้เข้ารับการพัฒนาเรียนรู้ตามสภาพจริงการบริหารจัดการในสถานศึกษา ภาครัฐและเอกชน องค์กรเอกชน แหล่งเรียนรู้ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ ให้คำแนะนำ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ในสภาพจริง

### ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 วัน

ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา โดยการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนา คณะทำงานจึงได้สรุป และรายงานผลการดำเนินการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาในครั้งต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

### ขอบเขตการดำเนินการ

#### 1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 59 คน ณ ห้องประชุมขุนกระโทก 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 5 กันยายน ถึงวันที่ 20 กันยายน 2563

#### 2. ด้านเนื้อหา

2.1 ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร 3 ระยะ

2.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาตามคู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. หน่วยพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้ผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการดำเนินการพัฒนาฯ ไปปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งต่อไป
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ อ้างอิงในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และหลักสูตรอื่นๆ

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา** หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา** หมายถึง หลักสูตรที่ได้ดำเนินการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 7 วัน ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 5 วัน ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 วัน

**ผู้เข้ารับการพัฒนา** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านการคัดเลือกตามประกาศ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2563 และเข้ารับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 59 คน ณ หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ระหว่างวันที่ 5 – 20 กันยายน 2563

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การประเมินโครงการ
2. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. วิธีการและกระบวนการพัฒนา
4. การประเมินผล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การประเมินโครงการ

##### ความหมายของการประเมินโครงการ

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1983) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่

กัมพล ผลพฤษ (2545 : 26) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ แล้วพิจารณาตัดสินว่าโครงการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ระดับใด

ประทุม รอดประเสริฐ (2545 : 73) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาข้อชี้ให้ทราบถึงจุดเด่น หรือจุดด้อยของโครงการนั้นๆ อย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนี้เพื่อการดำเนินต่อไป หรือยุติการดำเนินโครงการนั้น

สุณี หงส์วิเศษ (2546 : 28) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการในการเก็บและรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบคุณค่าของสิ่งที่ต้องการจัด เพื่อพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วนำมาตัดสินคุณค่า โดยเปรียบเทียบตามโครงการเพื่อนำผลเหล่านั้นมาตอบคำถามต่างๆ ให้ผู้บริหารทราบ

พิสนุ พงศ์ศรี (2549 : 68) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินโครงการว่า เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศ หรือผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นั้น ตามความหมายดังกล่าวนำมาใช้กับการประเมินโครงการในความหมายทั่วไป ก็จะหมายถึงกระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยใช้สารสนเทศ หรือผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในกรณีที่จะให้ความหมายของการประเมินโครงการละเอียดขึ้นตามช่วงเวลาของการดำเนินการ ตั้งแต่ก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ และเมื่อสิ้นสุดโครงการ หรือทุกช่วงเวลาแล้ว อาจจะทำให้ความหมายได้ ดังนี้

การประเมินก่อนดำเนินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยนำสารสนเทศ หรือผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการ ทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยน หรือระงับโครงการ

การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยนำ  
สารสนเทศ หรือผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อปรับปรุงโครงการให้ประสบความสำเร็จ

การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยนำสารสนเทศ  
หรือผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อขยายผลปรับเปลี่ยนก่อนจะดำเนินการต่อไป หรือ  
ยกเลิกโครงการ

จากที่กล่าวมาสรุปความหมายของการประเมินโครงการโดยรวมแล้ว จะได้ว่าเป็นกระบวนการตัดสิน  
คุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งระยะใด หรือทุกระยะ โดยการนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับ  
เกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการทดลอง หรือนำร่อง ปรับเปลี่ยน ระบุ ปรับปรุง ขยายผล หรือ  
ยกเลิกโครงการนั่นเอง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551 : 117 - 119) การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิด  
สารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ การวางแผนพัฒนา  
การศึกษาและการประเมินโครงการ

1. ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ซึ่งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาจากปัญหา และ  
ความต้องการทางการศึกษา
2. ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งเป็นการแปลงวัตถุประสงค์ให้อยู่ในรูปเชิงปริมาณ
3. ขั้นตอนกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนา เป็นการกำหนดกลวิธีในการพัฒนา เพื่อจะได้  
ดำเนินการให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการได้
4. ขั้นตอนการจัดทำแผนและโครงการ
5. ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ
6. ขั้นตอนการประเมินแผนเพื่อการปรับแผน และการจัดแผนใหม่ การประเมินโครงการเป็นส่วนย่อย  
ของการประเมินแผน

จากขั้นตอนสรุปได้ว่า การประเมินแผนและโครงการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนพัฒนา  
การศึกษาจะเห็นได้ว่าความหมายของการประเมินโครงการมีหลายแนวคิด แต่ที่เหมือนกัน คือ เป็นกระบวนการ  
ตัดสินคุณค่า โดยใช้วัตถุประสงค์เป็นหลัก มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตรวจสอบทุกขั้นตอนการปฏิบัติ  
เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาปรับปรุงหรือยุติโครงการ

ผู้รับผิดชอบประเมินโครงการสรุปการประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ แล้วพิจารณาตัดสินใจว่าโครงการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์  
ที่กำหนดไว้หรือไม่ ระดับใด

### ความสำคัญของการประเมินโครงการ

สมคิด พรหมจ้อย (2544 : 30) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การวางแผนและ  
บริหารโครงการ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานและ  
โครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบ  
ความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ
2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน
3. ช่วยให้การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินโครงการ

4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป
5. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการว่าเป็นอย่างไร คຸ້ມคຸ້ມกับการลงทุนหรือไม่
6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ประเภทของการประเมินโครงการ

สมทบ จันดา (2547 : 40) ได้จำแนกการประเมินโครงการเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การประมาณการระบบ (System Assessment) หมายถึง การศึกษาความเป็นไปของโครงการ การประเมินความต้องการในการจัดทำโครงการ วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ก่อนที่จะนำไปใช้เพื่อการดำเนินงานโครงการ วิเคราะห์ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการจัดทำโครงการ รวมทั้งการคาดคะเนผลกระทบด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ
2. การวางแผนโครงการ (Program Planning) หมายถึง การจัดทำโครงการหรือรูปแบบโครงการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับส่วนประกอบรายละเอียดและข้อมูลต่างๆ ที่โครงการที่อยู่การประเมินโครงการประเภทนี้เป็นการจัดทำโครงการให้พร้อมก่อนการดำเนินงานโครงการหรือการนำโครงการไปปฏิบัติ
3. การนำโครงการไปปฏิบัติ (Program Implementation) หมายถึง การประเมินกระบวนการในการดำเนินงานของโครงการให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ การประเมินประเภทนี้มีชื่อเรียกต่างกัน เช่น การประเมินขณะปฏิบัติงาน (Operational On – Going Evaluation) หรือเรียกว่าการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) หรืออาจใช้คำว่า การถ่ายทอด (Transactions) การดำเนินงาน เป็นต้น
4. การปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) หมายถึง การตรวจสอบหาข้อบกพร่องของโครงการแล้วปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นให้ดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง การประเมินโครงการประเภทนี้เป็นการประเมินเมื่อโครงการได้เสร็จสิ้นแล้ว (End – of Project Evaluation) อย่างทันทีทันใด โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เกิดขึ้นนั้น เพื่อให้โครงการมีผลงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. การตัดสินใจยอมรับโครงการ (Program Certification) หมายถึง การประเมินผลกระทบต่างๆ หลังจากทีโครงการได้เสร็จสิ้นแล้วว่าโครงการที่ดำเนินการนั้นก่อให้เกิดผลต่อองค์การ หรือสังคมอย่างไรบ้างสมควรทีโครงการนี้จะดำเนินต่อไป หรือสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องทำอีกต่อไป การประเมินโครงการประเภทนี้อาจเรียกว่า “การประเมินโครงการหลังโครงการสิ้นสุด (Ex – Post Evaluation Post Project Evaluation)”

สรุปได้ว่าประเภทของการประเมินผลโครงการมีหลายประเภท แต่ละประเภทมีแนวคิด เหตุผลและการประเมินที่มีผู้นิยมมาใช้เป็นแบบอย่างแตกต่างกันออกไป ผู้นำไปใช้จะเลือกใช้ตามความเหมาะสม อาจมีการดัดแปลง ปรับปรุงแนวคิด และวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัตถุประสงค์ของโครงการ

พิสนุ พองศรี (2549 : 11-13) การประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะเกณฑ์การแบ่ง ซึ่งมี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมิน ได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การประเมินความก้าวหน้า เป็นการประเมินระหว่างการทำงาน โดยพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 การประเมินผลสรุป เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการทำงาน เพื่อตัดสินความสำเร็จว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายมากน้อยเพียงใด หรือบรรลุเป้าหมายที่ควรจะเป็นเพียงใด

2. แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 7 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นก่อนที่จะทำสิ่งใด ๆ

2.2 การประเมินความเป็นไปได้ เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของสิ่งที่จะดำเนินการ

2.3 การประเมินปัจจัยนำเข้า เป็นการประเมินสิ่งที่ป้อนเข้าสู่การดำเนินงานว่ามีความเหมาะสมเพียงใดก่อนที่จะเริ่มดำเนินงาน

2.4 การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินการตามที่กำหนด ทำการประเมินในขณะที่กำลังดำเนินการอยู่

2.5 การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลที่ได้จากสิ่งที่ประเมิน หรือผลการดำเนินงานโดยตรง และผลที่คาดหวังตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสิ่งที่ประเมินว่ามากน้อยเพียงใด

2.6 การประเมินผลลัพธ์ หรือผลกระทบ เป็นการประเมินผลที่ได้จากผลของสิ่งที่ประเมิน หรือการดำเนินงานทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ซึ่งเป็นผลทั้งทางบวกและทางลบ

2.7 การประเมินงานประเมิน เป็นการประเมินผลของการประเมินอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาคุณภาพ โดยศึกษาความถูกต้อง และความเหมาะสมของการประเมิน

3. แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

3.1 การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน ผู้ประเมินเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินนั้น หรือปฏิบัติงานในองค์การที่รับผิดชอบสิ่งที่ประเมิน

3.2 การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง หรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินโดยตรง อาจเป็นบุคลากรของหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานกลาง

4. แบ่งตามขอบข่ายของการศึกษา แบ่งได้ไม่น้อยกว่า 7 ประเภท คือ

4.1 การประเมินสื่อการสอน หรือวัสดุทางการศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าสื่อการสอนที่สำคัญ 2 ประเภท คือ สื่อที่เป็นเอกสาร ตำรา และสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศต่างๆ

4.2 การประเมินการเรียนรู้ การประเมินการเรียนรู้แนวใหม่จะยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมด้านต่างๆ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

4.3 การประเมินการสอน เป็นการประเมินแนวใหม่ที่เน้นความครอบคลุมและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลการประเมินมีความตรง

4.4 การประเมินหลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและ/หรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ กระบวนการบริหาร เป็นไปตามทิศทางหรือไม่ ผู้เรียนมีคุณลักษณะเช่นไร

4.5 การประเมินโครงการ เป็นการประเมินโครงการทางการศึกษา ซึ่งมีอยู่หลากหลายในระดับต่างๆ ทั้งระดับชาติ จนกระทั่งระดับสถานศึกษา หรือองค์กรย่อยในสถานศึกษา เน้นการประเมินอย่างเป็นระบบ ด้วยรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินโครงการทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.6 การประเมินเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการนำการประเมินมาเป็นกลไกในการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการประเมินทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนองตอบการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นความสำคัญของผู้เรียน

4.7 การประเมินองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินงานหรือประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการประเมิน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

### รูปแบบการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการนั้นมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน การประเมินบางเรื่องเน้นที่ประสิทธิผลของโครงการ แต่บางเรื่องเน้นที่ประสิทธิภาพ หรือคุณค่าของโครงการ และบางเรื่องเน้นที่ความสอดคล้องของความคุ้มค่าของโครงการ ซึ่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย (2544 : 42) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ครอนบาค (Cronbach) และเคริกแพททริก (Kirkpatrick)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgment Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake) สตรีฟเวน (Striven) และโพรวัส (Provus)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch)

กัมพล ผลพฤษา (2545 : 30–31) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินที่สำคัญๆ โดยสรุปไว้ ดังนี้

1. แบบวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach) มุ่งถึงผลที่ได้จากโครงการและพยายามหาความเกี่ยวข้องของรูปแบบแผนงานที่วางไว้ในโครงการกับตัวบ่งชี้ต่างๆ ข้อมูลต่างๆ ผลที่เกิดจากโครงการจะต้องวัดในเชิงปริมาณและหาเหตุผล และผลที่ได้นิยมใช้ในการวัดผลโครงการทางบริการสังคม

2. แบบยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (The Behavioral Objective or Goal-based Approach) ถือว่าวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ เกณฑ์ในการวัดโครงการ ผู้ประเมินจะเอาวัตถุประสงค์ของโครงการตั้งไว้เป็นเกณฑ์ ความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ที่วางไว้กับโครงการที่ทำได้จริง คือผลของโครงการ ความสำเร็จของโครงการ คือไม่แตกต่างหรือแตกต่างกันน้อยมากระหว่างวัตถุประสงค์กับสิ่งที่ทำได้

3. แบบยึดการตัดสินใจเป็นหลัก (Decision – Making Approach) ให้ความสำคัญและสนใจตรงจุดระดับการตัดสินใจและสร้างภาพสถานการณ์ต่างๆ ว่าถ้าการตัดสินใจแบบนั้นแบบนี้ โอกาสอะไรน่าจะเกิดขึ้นบ้าง จากนั้นจะเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์ และเสนอผลการตัดสินใจ

4. แบบอิสระจากวัตถุประสงค์ (Goal – Free Approach) เป็นการประเมินทุกอย่างที่เกิดขึ้นจากโครงการทั้งหมด และเปรียบเทียบความสำคัญของผลเหล่านั้นว่าถูกต้องหรือไม่

5. แบบศิลปะวิจารณ์ (Art Criticism Approach) กระบวนการวิจารณ์เป็นแบบอย่างการประเมินที่ทำโดยผู้เชี่ยวชาญ มีแบบแผนหลักเกณฑ์ และเกณฑ์เหล่านี้มีความคิด มีทฤษฎี น่าเชื่อถือได้ และมีส่วนเห็นพ้องกันบ้าง แม้อาจไม่เหมือนกันโดยสิ้นเชิงในกลุ่มผู้ชำนาญในศาสตร์สาขานั้นๆ

6. การตรวจสอบทางวิชาชีพ (The Professional Review Approach) คือการประเมินที่อาศัยกลุ่มของบุคคลผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้นๆ เป็นการตรวจสอบมาตรฐานและคุณค่าของคนในอาชีพเดียวกันนั่นเอง

7. แบบกึ่งกฎหมาย (Quasi – Legal Approach) ได้นำกระบวนการชกฟอกและการพิจารณาคดีของศาล และระบบลูกขุนมาใช้ในการประเมินปัญหาต่างๆ ทางสังคม

8. แบบศึกษาเฉพาะกรณี (The Case – Study Approach) มุ่งสร้างความเข้าใจแก่ผู้ฟังเกี่ยวกับโครงการอย่างละเอียดในทุกๆ ด้าน จึงสนใจศึกษาประเด็นว่า “บุคคลอื่นๆ ที่รู้จักโครงการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอย่างไร” จึงใช้ทั้งการสังเกตและแบบมีส่วนร่วม ศึกษาสภาพแวดล้อมต่างๆ ของโครงการในสภาพปกติ ธรรมชาติ การสัมภาษณ์บุคคลถือว่าเป็นกระบวนการศึกษาแบบเชิงคุณภาพ นั่นเอง

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971 : 128) ได้เสนอแบบจำลอง CIPP ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ประกอบด้วยประเมิน 4 ชนิด คือ

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินความต้องการความจำเป็นเพื่อจัดทำโครงการ หรือจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการต่างๆ การประเมินสภาพแวดล้อมทำได้โดยการศึกษาอิทธิพล หรือแรงกดดันต่างๆ ของสิ่งภายนอกโครงการว่ามีต่อโครงการหรือไม่อย่างไร หรืออาจจะประเมินโครงการ โดยการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการ ว่าสอดคล้องกับนโยบายหรือปรัชญาของสถาบันหรือไม่

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินว่า ปัจจัยที่เราต้องการมีอะไรบ้าง พอเพียงหรือไม่ ภายใต้ปัจจัยที่มีโปรแกรม หรือทางเลือกใดที่เราควรดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือถ้าประเมินโครงการที่ดำเนินไว้ ผลจากการประเมินปัจจัยก็จะทำให้คำตอบว่าการดำเนินโครงการที่ทำไปนั้น ได้ดำเนินไปตามแผนเหมาะสมหรือไม่ ปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้พอเพียงหรือไม่

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินว่า ได้นำโครงการไปปฏิบัติตามแผนที่กำหนดหรือไม่ การประเมินกระบวนการทำได้ 2 ลักษณะ คือ มีการประเมินก่อนนำไปปฏิบัติจริงและประเมินกระบวนการขณะปฏิบัติอยู่ โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการดำเนินการโครงการได้อย่างเหมาะสม

4. การประเมินผลิตภัณฑ์ (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งอาจทำได้ทันทีที่โครงการสิ้นสุดลง การประเมินผลิตภัณฑ์ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรอง การล้มเลิก หรือการปรับขยายโครงการถ้าจะทำต่อไป

พิสนุ พงศ์ศรี (2549 : 68 , 81) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการประเมินโครงการ ได้รับความนิยมนามากจึงได้คิดรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสำหรับประเมินโครงการโดยตรง หรือรูปแบบการประเมินสิ่งอื่นๆ นำมาปรับใช้กับการประเมินโครงการไว้เป็นจำนวนมาก รูปแบบมาจากคำว่า Model ในภาษาอังกฤษบางครั้งแปลเป็นไทยว่า “แบบจำลอง” หรือนักวิชาการบางท่านใช้ทับศัพท์ว่า “โมเดล” เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเข้าใจไขว้เขว เนื่องจากมีการใช้คำว่า รูปแบบ ทั้งๆ ที่อาจเป็นเพียงแนวคิด วิธีการ ระบบ ขั้นตอน หรือองค์ประกอบเรื่องหนึ่งเรื่องใดซึ่งมักจะพบเห็นอยู่เสมอในรายงานการวิจัยหรือบทความต่างๆ

อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นการประเมินแล้ว คำว่ารูปแบบส่วนใหญ่ค่อนข้างจะเข้าใจเป็นสากลว่า หมายถึง รูปแบบการประเมินซึ่งมีชื่อเรียกเฉพาะตามผู้คิดกำหนดไว้ หรือเรียกตามชื่อของผู้คิด ดังนั้นในที่นี้จึงใช้คำว่า รูปแบบการประเมิน และจะกล่าวถึงสาระเกี่ยวกับความหมายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบการประเมิน แบบต่างๆ รูปแบบการประเมินที่ได้รับความนิยม นำมาใช้กันมากมี 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายของไทเลอร์ (Tyler) รูปแบบสนองความต้องการของสแต็ก (Stake) รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจแบบชิปปี้ ของ สต๊ฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการอบรม ของเคิร์ก แพ็ททริก (Kirkpatrick)

สรุปได้ว่าเทคนิคที่ใช้ในการประเมินผลโครงการแต่ละรูปแบบของการประเมินต้องอาศัยเทคนิคในลักษณะที่เป็นเชิงระบบ ซึ่งโดยหลักการแล้วงานในแต่ละกิจกรรมส่วนใหญ่จะจัดเป็นระบบ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

ตัวแบบการประเมินโครงการที่เหมาะสมในครั้งนี คือตัวแบบการประเมินแบบชิปปี้ของสต๊ฟเฟิลบีม เพราะทำให้ทราบว่าโครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และเป็นการประเมินในรายละเอียดต่างๆ ที่จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ซึ่งประเมินได้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น การประเมินด้านกระบวนการ และการประเมินด้านผลผลิต เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องของโครงการทุกขั้นตอน และสามารถนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการต่อไป

## 2. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระยะ ใช้เวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

### ระยะที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 7 วัน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (21 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)

### ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 5 วัน

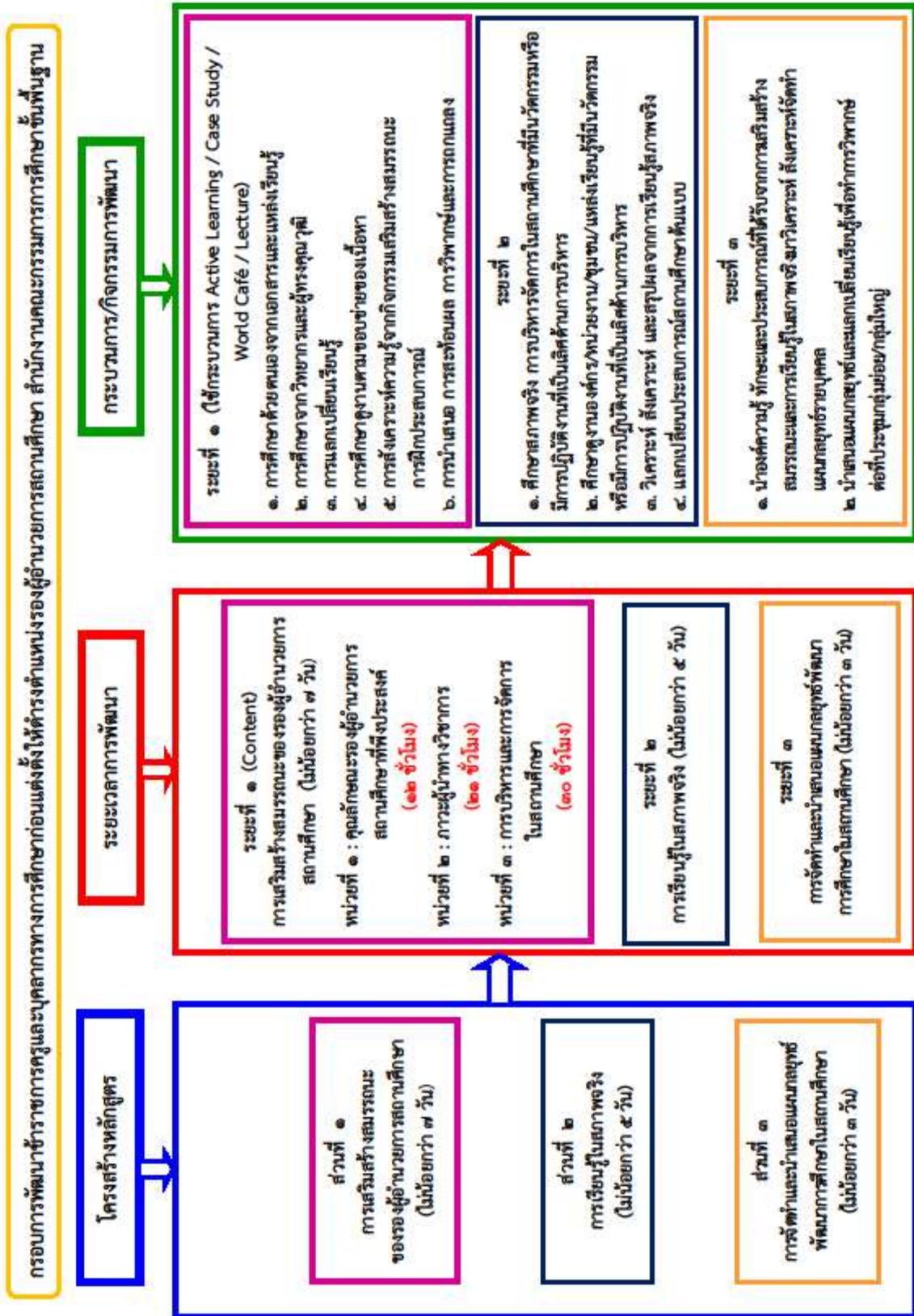
ผู้เข้ารับการพัฒนาเรียนรู้ตามสภาพจริงการบริหารจัดการในสถานศึกษา ภาครัฐและเอกชน องค์กร เอกชน แหล่งเรียนรู้ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ ให้คำแนะนำ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ในสภาพจริง

### ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 วัน

ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา โดยการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### ระยะเวลาในการพัฒนา

ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า 15 วัน ไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง



กรอบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระยะที่ 1 จำนวน 63 ชั่วโมง

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)

รายวิชาที่ 1.1 การพัฒนาอุดมการณ์และกระบวนทัศน์ของการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 1.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและสุนทรียภาพเหมาะสมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 1.3 การพัฒนาทักษะการพูดที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 1.4 การพัฒนาวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและ ธรรมาภิบาล ในการบริหารของสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (21 ชั่วโมง)

รายวิชาที่ 2.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการสู่ความสำเร็จ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.2 ผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตร	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนกรจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและ การวัดและประเมินผลตามหลักสูตร	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.4 ผู้นำแห่งศรัทธาและทักษะการตัดสินใจ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.5 ผู้นำในการนิเทศภายในพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและงานวิจัย มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.6 การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.7 การพัฒนาทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (English Literacy)	เวลา 3 ชั่วโมง

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)

รายวิชาที่ 3.1 การขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.2 การบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.3 การบริหารงานวิชาการ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.4 การบริหารงบประมาณ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.5 การบริหารงานทั่วไป	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.6 การบริหารงานบุคคล	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.7 การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยี	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.8 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.9 การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.10 พระบรมราโชบายในหลวงรัชการที่ 10	เวลา 3 ชั่วโมง

**โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

หน่วยการเรียนรู้ที่	รายละเอียดหลักสูตร	เวลา (ช.ม.)
ประเมินก่อนพัฒนา (แบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ)		30 นาที
1	<b>คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)</b>	
	รายวิชาที่ 1.1 การพัฒนาอุดมการณ์และกระบวนทัศน์ของการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	3
	รายวิชาที่ 1.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและสุนทรียภาพเหมาะสมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	3
	รายวิชาที่ 1.3 การพัฒนาทักษะการพูดที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	3
	รายวิชาที่ 1.4 การพัฒนาวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและธรรมาภิบาล ในการบริหารของสถานศึกษา	3
2	<b>ภาวะผู้นำทางวิชาการ (21 ชั่วโมง)</b>	
	รายวิชาที่ 2.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการสู่ความสำเร็จ	3
	รายวิชาที่ 2.2 ผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตร	3
	รายวิชาที่ 2.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนกรจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร	3
	รายวิชาที่ 2.4 ผู้นำแห่งศรัทธาและทักษะการตัดสินใจ	
	รายวิชาที่ 2.5 ผู้นำในการนิเทศภายในพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและงานวิจัยมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	3
	รายวิชาที่ 2.6 การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	3
	รายวิชาที่ 2.7 การพัฒนาทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (English Literacy)	3
3	<b>การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)</b>	
	รายวิชาที่ 3.1 การขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา	3
	รายวิชาที่ 3.2 การบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์	3
	รายวิชาที่ 3.3 การบริหารงานวิชาการ	3
	รายวิชาที่ 3.4 การบริหารงบประมาณ	3
	รายวิชาที่ 3.5 การบริหารงานทั่วไป	3
	รายวิชาที่ 3.6 การบริหารงานบุคคล	3
	รายวิชาที่ 3.7 การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยี	3
	รายวิชาที่ 3.8 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3
	รายวิชาที่ 3.9 การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	3
	รายวิชาที่ 3.10 พระบรมราโชบายในหลวงรัชการที่ 10	3
ประเมินหลังพัฒนา (แบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ)		30 นาที

### 3. วิธีการและกระบวนการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนา

1. การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารและแหล่งเรียนรู้
2. การศึกษาจากวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิ
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม
4. การฝึกประสบการณ์ในสภาพจริง
5. การสังเคราะห์ความรู้จากกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและการฝึกประสบการณ์
6. การนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### วิทยากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและการบริหารงานในเรื่องที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา และให้ถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

#### สื่อและนวัตกรรมการพัฒนา

1. คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา
2. แบบฝึกปฏิบัติ ใบงาน ใบความรู้
3. สื่อเทคโนโลยี
4. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง
5. ชุดการเรียนรู้
6. สถานที่และแหล่งเรียนรู้

#### การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาเป็นกระบวนการเพื่อปรับปรุง พัฒนา โดยกำหนดให้มีการประเมิน ก่อนพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเอกสารและค้นคว้า จัดทำเอกสารสรุปรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ส่งพร้อมวันรายงานตัว
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการประเมินความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา ด้วยการทดสอบความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ
3. การประเมินระหว่างการพัฒนา (500 คะแนน)
  - ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (150 คะแนน)
  - ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (200 คะแนน)
  - ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (150 คะแนน)

4. เกณฑ์การผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

4.1 มีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

4.2 ได้คะแนนการประเมินผล ระหว่างการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

4.3 ผ่านการประเมินความรู้หลังการพัฒนาด้วยการทดสอบความรู้เมื่อสิ้นสุดการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

**บทบาทของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนา**

### 1. บทบาทผู้บริหารโครงการ

1.1 ประสานกับส่วนราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมดำเนินการพัฒนา เช่น รายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา กำหนดระยะเวลา งบประมาณ อาคารสถานที่ ฯลฯ

1.2 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร คู่มือ หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการพัฒนา

1.3 ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการและขั้นตอนอย่างเป็นระบบให้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนด

1.4 อำนวยความสะดวกแก่วิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนาและผู้เกี่ยวข้องตลอดโครงการ

1.5 ให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินการพัฒนา

1.6 กำกับและควบคุมเวลาการเข้ารับการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา

1.7 รายงานผลการดำเนินการพัฒนาให้ผู้อำนวยการหน่วยดำเนินการพัฒนาเพื่อดำเนินการต่อไป

### 2. บทบาทคณะกรรมการวิชาการ

2.1 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร คู่มือ หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการพัฒนา

2.2 พิจารณาคัดเลือกวิทยากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในคู่มือ

2.3 ให้คำปรึกษาแนะนำเชิงวิชาการแก่วิทยากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง

### 3. บทบาทคณะกรรมการวัดและประเมินผล

3.1 ศึกษารายละเอียดการวัดและประเมินผลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และแบบประเมินต่างๆ ที่กำหนดไว้ในคู่มือ

3.2 จัดเตรียมเอกสารแบบประเมินต่างๆ ที่กำหนดไว้ในคู่มือให้แก่ผู้บริหารโครงการ วิทยากรหรือวิทยากรพี่เลี้ยง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.3 ชี้แจงและทำความเข้าใจรายละเอียดการวัดและประเมินผลตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและแบบประเมินต่างๆ ที่กำหนดไว้ในคู่มือแก่ผู้บริหารโครงการ วิทยากร หรือวิทยากรพี่เลี้ยง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.4 รวบรวมแบบประเมินต่างๆ จากผู้บริหารโครงการ วิทยากรหรือวิทยากรพี่เลี้ยง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลผล

3.5 วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินวิทยากรรายบุคคล

3.6 วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินโครงการ

3.7 สรุปผลการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาตามแบบกรอกคะแนนและแบบสรุปผลการพัฒนาตามแบบประเมินที่กำหนดไว้ในคู่มือ ทั้งนี้ ผู้ลงนามในแบบประเมิน ประกอบด้วย ประธานหน่วยพัฒนา คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการวัดและประเมินผล ผู้บริหารโครงการและผู้ประสานงานของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ รวม 5 คน

#### 4. บทบาทวิทยากร

- 4.1 ศึกษาหลักสูตร และทำความเข้าใจสาระของหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน
- 4.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมตามขอบข่ายสาระ และแนวทางการจัดกิจกรรมของหน่วยการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด
- 4.3 วางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยการเรียนรู้ในกรณีที่มีวิทยากรเป็นทีม
- 4.4 ให้คำปรึกษา แนะนำเชิงวิชาการ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาในสาระของหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ
- 4.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา

#### 5. บทบาทวิทยากรพี่เลี้ยง

วิทยากรพี่เลี้ยง หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยวิทยากรในการจัดกิจกรรมการพัฒนา อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีบทบาท ดังนี้

- 5.1 ศึกษาหลักสูตร และทำความเข้าใจสาระของหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน
- 5.2 ร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนา และอำนวยความสะดวกให้แก่วิทยากร
- 5.3 เสริมประสบการณ์การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
- 5.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
- 5.5 ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาตามแบบประเมินที่กำหนด

#### กระบวนการพัฒนา

##### 1. ก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเองจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ประกอบไปด้วย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา

การพัฒนาตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย

1. การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
2. การพัฒนาทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (English Literacy)
3. การพัฒนาความเป็นผู้นำทางการบริหาร (Leadership)

##### 2. ระหว่างการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนารับฟัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับวิทยากร และระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนาด้วยกัน ใช้กระบวนการกลุ่มในการดำเนินกิจกรรม ฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามใบงาน และกิจกรรมนำเสนอผลการดำเนินกิจกรรม

##### 3. หลังการพัฒนา

ผู้ผ่านการพัฒนาเป็นผู้มีความรู้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ สามารถนำผลการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง โดยมีกระบวนการติดตาม และประเมินผลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## แนวปฏิบัติสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจน
2. เตรียมเอกสารประกอบการศึกษาในแต่ละรายวิชาหรือในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
3. ตรงต่อเวลา ให้ความสนใจ และตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรทุกกิจกรรม
4. ดำเนินการตามกิจกรรมที่วิทยากร และวิทยากรที่เลี้ยงได้แนะนำและสังเกต
5. ทบทวนบทเรียนทุกวันในแต่ละรายวิชา สรุปเป็นองค์ความรู้
6. ปฏิบัติตนตามระเบียบของหน่วยดำเนินการพัฒนา
7. ในกรณีที่จำเป็นต้องลา กิจ ลาป่วย ให้ยื่นใบลาต่อประธานหน่วยพัฒนา โดยผ่านผู้บริหารโครงการ หรือวิทยากรที่เลี้ยง
8. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ใช้วาจาที่สุภาพ ปฏิบัติตนเหมาะสม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
9. ละเว้นอบายมุขทุกชนิด ตลอดระยะเวลาการเข้ารับการพัฒนา
10. ปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

## กระบวนการพัฒนา

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 7 วัน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ระยะเวลา 12 ชั่วโมง

### คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

การพัฒนาบุคลิกภาพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทักษะการพูด อุดมการณ์ และกระบวนการ การสร้างอุดมการณ์และปรับกระบวนการทัศน์ในการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วินัยในตนเอง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ธรรมภิบาลในการบริหาร โดยใช้วิธีการเรียนรู้ ที่เน้นการปฏิบัติ และการประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับพัฒนามีอุดมการณ์และกระบวนการทัศน์ของการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับพัฒนามีบุคลิกภาพและสุนทรียภาพเหมาะสมกับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับพัฒนามีทักษะการพูดที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับพัฒนามีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและธรรมภิบาล ในการบริหารของสถานศึกษา

#### ความคิดรวบยอด

รองผู้อำนวยการสถานศึกษายุคใหม่ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลิกภาพดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความมุ่งมั่น ด้วยอุดมการณ์ และกระบวนการทัศน์ สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานทางการศึกษา ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนสู่การพัฒนาการศึกษาของชาติ

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)

- รายวิชาที่ 1.1 การพัฒนาอุดมการณ์และกระบวนทัศน์ของการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เวลา 3 ชั่วโมง  
รายวิชาที่ 1.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและสุนทรียภาพเหมาะสมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เวลา 3 ชั่วโมง  
รายวิชาที่ 1.3 การพัฒนาทักษะการพูดที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง เวลา 3 ชั่วโมง  
รายวิชาที่ 1.4 การพัฒนาวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและ ระยะเวลา 3 ชั่วโมง  
ธรรมาภิบาล ในการบริหารของสถานศึกษา

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ระยะเวลา 21 ชั่วโมง

#### คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการมุ่งพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบาย ภารกิจ จุดเน้น การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศภายในส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนจนกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ฝึกปฏิบัติ ประเมิน วิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ มียุทธศาสตร์การบริหารสู่ความสำเร็จ เป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของชาติ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถจัดทำหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง และตามความต้องการของสถานศึกษา มีการนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตร ได้อย่างเป็นระบบ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และวัดผล ประเมินผลตามหลักสูตรการสอนได้
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถดำเนินการนิเทศภายในได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา
5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถจัดทำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ วิจัยในชั้นเรียน และนำผล การวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้
6. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
7. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (English Literacy)

#### ความคิดรวบยอด

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นทักษะสำคัญสำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องนำทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (English Literacy) มาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม สื่อการเรียนการสอน และการนิเทศติดตามรูปแบบใหม่ๆ

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ระยะเวลา 30 ชั่วโมง

#### คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศและหลักการที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลโดยใช้วิธีการศึกษา เอกสารการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปราย และการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้สามารถจัดการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสามารถวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสามารถบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความคิดรวบยอด

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ และหลักการที่เหมาะสม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)

รายวิชาที่ 3.1	การขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.2	การบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.3	การบริหารงานวิชาการ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.4	การบริหารงบประมาณ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.5	การบริหารงานทั่วไป	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.6	การบริหารงานบุคคล	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.7	การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยี	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.8	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.9	การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.10	พระบรมราโชบายในหลวงรัชกาลที่ 10	เวลา 3 ชั่วโมง

## ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 5 วัน

### คำอธิบาย

ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้การบริหารจัดการตามสภาพจริงในสถานศึกษา ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ องค์กร หน่วยงาน ชุมชน แหล่งเรียนรู้ต่างๆ มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้ความรู้ แนะนำ โดยการเรียนรู้และประเมินผลจากสภาพจริง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้การบริหารจัดการจากสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้การบริหารจัดการแนวใหม่ที่ประสบความสำเร็จจากองค์กร หน่วยงาน ชุมชน แหล่งเรียนรู้ต่างๆ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์การเรียนรู้ตามสภาพจริงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา

### กิจกรรมการเรียนรู้

1. เรียนรู้ตามสภาพจริงในสถานศึกษา ที่มีนวัตกรรมการบริหาร และหรือมีการจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ระยะเวลา 3 วัน
2. เรียนรู้ในองค์กร หน่วยงาน ชุมชน แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ระยะเวลา 1 วัน
3. สรุปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ระยะเวลา 1 วัน

### แนวทางการจัดกิจกรรม

1. เรียนรู้และฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยจัดกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละไม่เกิน 10 คน เป็นระยะเวลา 5 วัน

1.1 หลักเกณฑ์การคัดเลือกสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

1.1.1 คัดเลือกสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบ O-NET / NT ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับชาติอย่างต่อเนื่อง หรือที่ได้รับรางวัลต่างๆ หรือสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมดีเด่น และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก กำหนดเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์

1.1.2 คัดเลือกองค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีนวัตกรรมดีเด่น และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์องค์กร กระบวนการบริหารจัดการ รูปแบบการพัฒนาองค์กร ปัจจัยความสำเร็จด้านการประสานงาน ความร่วมมือ การส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ กำหนดเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์

1.2 กิจกรรมศึกษาดูงานสถานศึกษา ที่มีนวัตกรรมดีเด่น และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยแบ่งกลุ่ม  
กลุ่มละ 10 คน โดยมีกิจกรรม ดังนี้

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
1-3	1.1 ฟังบรรยายสรุปสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา 1.2 ศึกษางานของกลุ่มต่างๆ ในสถานศึกษาโดยศึกษาแบบเจาะลึกใน กระบวนการทำงาน นวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการศึกษา รายกรณี (Case Study)	
4	ศึกษาดูงานองค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่กำหนด	
5	สรุปผลการศึกษาดูงานและจัดทำรายงานผลการศึกษาดูงานและนำเสนอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	

### 1.3 ชิ้นงาน/คะแนน

งาน/ชิ้นงาน	รายละเอียด	คะแนน	ผู้ประเมิน
การเข้าร่วมกิจกรรม	พฤติกรรมการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรม กลุ่ม เช่น การตรงต่อเวลา ความเป็นผู้นำ ผู้ตาม และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรม	40	ผอ.ต้นแบบ/ วิทยากรพี่เลี้ยง
งานกลุ่ม	รายงานผลการศึกษาดูงาน ประกอบด้วย ภาพรวมของสถานศึกษา บทเรียนที่ได้รับจาก การศึกษา นวัตกรรม การปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 20 - 30 หน้า	40	วิทยากรพี่เลี้ยง
รายบุคคล	รายงานการศึกษารายกรณี (Case Study) ประกอบด้วย สภาพปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา ของสถานศึกษา การวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ ของผู้ศึกษาดูงาน จำนวน 5 - 10 หน้า	20	วิทยากรพี่เลี้ยง
งานกลุ่ม	รายงานผลการศึกษาดูงานประกอบด้วยภาพรวม ขององค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ บทเรียนที่ได้รับจากการศึกษา นวัตกรรม การปฏิบัติที่เป็นเลิศฯ จำนวน 20 - 30 หน้า	40	วิทยากรพี่เลี้ยง
รายบุคคล	สรุปองค์ความรู้/การนำไปใช้ ที่ได้จากการศึกษา ดูงาน องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่ง เรียนรู้ต่างๆ จำนวน 5 - 10 หน้า	20	วิทยากรพี่เลี้ยง
การเสนอผล การศึกษาดูงาน	นำเสนอผลการฝึกประสบการณ์และการศึกษา ดูงาน ด้วย powerpoint หรือวิธีการอื่นๆ	40	ผอ.ต้นแบบ/ วิทยากรพี่เลี้ยง

1.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์ บรยายสรุป ถ่ายทอดประสบการณ์ อำนวยความสะดวก กำหนดสถานที่ศึกษาดูงาน และประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา

#### สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. สถานศึกษาที่มีนวัตกรรม และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
2. องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีนวัตกรรม และการบริหารที่เป็นเลิศ

#### การวัดและประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
2. สังเกตพฤติกรรม
3. งานกลุ่ม
4. งานรายบุคคล
5. การนำเสนอผลงาน/นิทรรศการ

### ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 วัน

#### คำอธิบาย

ผู้เข้ารับการพัฒนามาจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะ และการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาผลการเรียนรู้ในการเสริมสร้างสมรรถนะ และเรียนรู้สภาพจริง มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะการนำเสนอผลงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### กิจกรรมการเรียนรู้

1. วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะใน ส่วนที่ 1 และการเรียนรู้ในสภาพจริงในส่วนที่ 2
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์และศึกษาดูงาน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีนวัตกรรม และการบริหารที่เป็นเลิศ
3. จัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

### แนวทางการจัดกิจกรรม

ผู้เข้ารับการพัฒนา นำความรู้จากการเสริมสร้างสมรรถนะ และการเรียนรู้จากสภาพจริง มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำกิจกรรม ดังนี้

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
1	1. นำเสนอภาพรวมที่ไปศึกษาดูงานที่สถานศึกษา โดยจัดนิทรรศการและนำเสนอด้วย PowerPoint กลุ่มละประมาณ 10 – 15 นาที 2. จัดกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาใหม่ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ เจาะลึก กรอบงานในสถานศึกษา จากทุกกลุ่ม นวัตกรรม ผลสำเร็จ จุดเด่น จุดด้อย การปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการศึกษารายกรณี	
2	1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่มาบูรณาการ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดมาจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. จัดทำแผนกลยุทธ์จากปัญหาที่สำคัญที่สุด เพื่อแก้ปัญหา หรือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำบอร์ดแสดงกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	
3	นำเสนอแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มละประมาณ 15 นาที	

### ชิ้นงาน/คะแนน

งาน/ชิ้นงาน	รายละเอียด	คะแนน	ผู้ประเมิน
<b>การนำเสนอและการทำงานเป็นทีม (งานกลุ่ม)</b>			
การนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์	- กระบวนการกลุ่ม - ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM)	50	วิทยากรพี่เลี้ยง
การนำเสนอและการจัดนิทรรศการ	- นิทรรศการ - การนำเสนอ	50	วิทยากรพี่เลี้ยง
<b>การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (รายบุคคล)</b>			
แผนพัฒนาการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ	- จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ	50	วิทยากรพี่เลี้ยง

### สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนา

1. เอกสาร/ใบงาน
2. สื่อเทคโนโลยี
3. นิทรรศการ/บอร์ด

### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรม
2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. งานรายบุคคล/กลุ่ม
4. นำเสนอผลงาน

#### 4. การประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาเป็นกระบวนการเพื่อปรับปรุง พัฒนา โดยกำหนดให้มีการประเมินก่อนพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยยึด วัตถุประสงค์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

##### 1. การประเมินก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเข้ารับการประเมินความรู้ก่อนรับการพัฒนาด้วยการทดสอบความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่เข้ารับการพัฒนา

##### 2. การประเมินระหว่างการพัฒนา (500 คะแนน)

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (150 คะแนน)

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (200 คะแนน)

การเรียนรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (150 คะแนน) ประเมินจากคุณภาพชิ้นงาน การนำเสนอ และการทำงานเป็นทีม

3. เกณฑ์การผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องมีคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

3.1 มีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

3.2 ได้คะแนนการประเมินผล ระหว่างการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

3.3 ผ่านการประเมินความรู้หลังการพัฒนาด้วยการทดสอบความรู้เมื่อสิ้นสุดการพัฒนา ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

##### กรอบการประเมิน

##### 1. ด้านระยะเวลา

1.1 มีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

1.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องมีระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการพัฒนาทั้ง 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90

##### 2. ด้านการประเมินผลระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

##### 2.1 การประเมินระหว่างการพัฒนา (500 คะแนน)

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (150 คะแนน)

การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประเมินจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ การนำไปประยุกต์ใช้ หรือชิ้นงานที่กำหนด 3 หน่วยการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินจาก

2.1.1 สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Strategy Formulation) (20 คะแนน)

2.1.2 สรุปองค์ความรู้จากการอบรมพัฒนา (100 คะแนน)

2.1.3 ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (30 คะแนน)

## ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (200 คะแนน)

การเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน  
ที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด (200 คะแนน)  
ประเมินจาก

- |  |          |
|--|----------|
| 2.1.1 พฤติกรรมการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรม   | 40 คะแนน |
| 2.1.2 การนำเสนอผลการศึกษาศาสนสถานศึกษาตามสภาพจริงและ<br>การศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้<br>ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร<br>(งานกลุ่ม) | 40 คะแนน |
| 2.1.3 การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาศาสนสถานศึกษาตามสภาพจริง<br>(งานกลุ่ม)  | 40 คะแนน |
| 2.1.4 การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาศาสนสถานศึกษาตามสภาพจริง<br>(รายบุคคล)  | 20 คะแนน |
| 2.1.5 การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/<br>ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงาน<br>ที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (งานกลุ่ม)                             | 40 คะแนน |
| 2.1.6 การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/<br>ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงาน<br>ที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (รายบุคคล)                             | 20 คะแนน |

## ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (150 คะแนน)

- 3.1 การนำเสนอและการทำงานเป็นทีม (100 คะแนน) ประเมินจาก
  - 3.1.1 การนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ 50 คะแนน
  - 3.1.2 การนำเสนอและการจัดนิทรรศการ 50 คะแนน
- 3.2 ประเมินจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศรายบุคคล (50 คะแนน)

### 2.2 คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา (30 คะแนน)

ผลการประเมินจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบหลังเรียน  
จำนวน 30 ข้อ มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

**สรุป** เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีผลการประเมิน โดยใช้ผลจากกระบวนการพัฒนา  
ทั้ง 3 ส่วน และประเมินความสามารถในการประมวลผลองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์การผ่าน  
การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

1. มีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด
2. ได้คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
3. ได้คะแนนประเมินความรู้เมื่อสิ้นสุดการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกษรี สร้อยมณีวงศ์ (2553) ศึกษาตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้อง และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตัวกำหนดความก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และตัวกำหนดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้อง ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.0515

### ด้านวัตถุประสงค์ของการอบรม

สุชานันท์ เปรมกมลธรรม (2546 : 78) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ยกเว้นความชัดเจนความสอดคล้อง และสามารถคาดหวังประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับดี

กาญจนา ศุภรพันธ์ (2543 : 68) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมของพนักงานระดับหัวหน้าแผนก องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในหลักสูตรหลักการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง

### ด้านเนื้อหาของหลักสูตร

กฤติยา บัวงาม (2546 : 73) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อยู่ระหว่างการทดลองงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านเนื้อหาของหลักสูตรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุชานันท์ เปรมกมลธรรม (2546 : 73 - 79) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทัศนคติส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อยู่ในระดับดี

กาญจนา ศุภรพันธ์ (2543 : 70) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมของพนักงานระดับหัวหน้าแผนก องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่ผ่านการอบรมมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีเนื้อหาวิชาที่ชัดเจน เรียงลำดับได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และงานที่ทำ จึงทำให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

ศิริเพ็ญ นัยชิต (2540 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ของการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่อบรมมีประโยชน์และได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในระดับมากอีกทั้งความรู้ที่ได้รับ การฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก”

อรพร อักษรศาสตร์ (2540 : 194) ได้ศึกษาจัดดำเนินการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ตามทัศนคติของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีทัศนคติการฝึกอบรมด้านหลักสูตรการฝึกอบรมว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

## วิธีการฝึกอบรม

สุชานันท์ เปรมกมลธรรม (2540 : 194) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมด้านวิธีการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการอภิปรายกลุ่มที่ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนในกลุ่มได้อยู่ในระดับดี

กาญจนา ศุภพันธ์ (2543 : 68) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมของพนักงานระดับหัวหน้าแผนก องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าแผนกที่ผ่านการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในด้านกระบวนการจัดการฝึกอบรม ในเรื่องการอบรม โดยใช้วิธีการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และกิจกรรมระดมสมองหรือกิจกรรมในระดับมาก

ศิริเพ็ญ นัยชิต (2543 : 65) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของการท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยศึกษาพนักงานที่ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 13 ที่ยังรับราชการอยู่ จำนวน 229 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินการฝึกอบรมว่า วิธีการฝึกอบรม ควรมีการจัดกิจกรรมกลุ่มย่อยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์

สุรพล ไมยวงษ์ (2536 : 82) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอ ของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เห็นว่า เทคนิคการสอน หรือวิธีการอบรมอยู่ในระดับที่เหมาะสม

## วิทยากรผู้อบรม

สหพันธ์ พูลทวี (2547 : 61) ได้ศึกษาประสิทธิผลในการฝึกอบรมพนักงาน CALL CENTER ของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร AGENT 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นในระดับมาก ต่อเรื่องความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในเนื้อหาที่บรรยาย รองลงมา ได้แก่ เรื่องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจ ส่วนเรื่องมีความเอาใจใส่ต่อผู้เข้าฝึกอบรมอย่างทั่วถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับกลาง

รัชนิพร นาพุทธา (2549 : 85) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องวิทยากรมีการสร้างบรรยากาศที่ได้และเป็นกันเองระหว่างฝึกอบรม รองลงมาคือวิทยากรมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการอบรม วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยากรมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส สามารถจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจได้

## เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

วิจิต สุรพนานนท์ชัย (2545 : 74) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม : กรณีศึกษา บริษัทกรู๊ปไทยการไฟฟ้า จำกัด พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นรายด้านโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

กาญจนา ศุภพันธ์ (2543 : 68) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมของพนักงานระดับหัวหน้าแผนก องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องผู้บริหารหลักสูตรในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารหลักสูตร มีการจัดเตรียม ประสานงานและอำนวยความสะดวกยอมรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการ

รายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้กำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. กิจกรรมดำเนินการ
5. การรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 59 คน ณ ห้องประชุมขุนกระหิง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดำเนินการพัฒนาระหว่างวันที่ 5 กันยายน ถึงวันที่ 20 กันยายน 2563

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินกิจกรรม และแบบประเมินการส่งงาน โดยแยกได้ ดังนี้

ที่	รายการ	แบบ	ผู้ประเมิน
1	การประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม	แบบ ปผ.1	วิทยากรพี่เลี้ยง
2	การประเมินการสรุปองค์ความรู้ ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3	แบบ ปผ.2	วิทยากรพี่เลี้ยง
3	แบบบันทึกการทดสอบหลังการพัฒนา	แบบ ปผ.3	ฝ่ายประเมินผล
4	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร	แบบ ปผ.4	ผู้เข้ารับการพัฒนา
5	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนา	แบบ ปผ.5	ผู้เข้ารับการพัฒนา
6	แบบสรุปเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา	แบบ ปผ.6	วิทยากรพี่เลี้ยง
7	แบบสรุปการประเมินเอกสารการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	แบบ ปผ.7	วิทยากรพี่เลี้ยง
8	แบบสรุปคะแนนรายงานผลการพัฒนา	แบบ ปผ.8	ฝ่ายประเมินผล
9	แบบรายงานผลการพัฒนา	ต.2ข	ฝ่ายประเมินผล

### 3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียดหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. ศึกษาแนวทางการประเมินและเครื่องมือการประเมินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
3. เก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือที่กำหนดตามแนวทางการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
4. ตรวจสอบข้อมูลและบันทึกตามแบบที่กำหนด
5. วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
6. จัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

### 4. กิจกรรมดำเนินการ

กิจกรรมดำเนินการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ระยะ ใช้เวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

**ระยะที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 7 วัน**

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (21 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)

**ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 5 วัน**

ผู้เข้ารับการพัฒนาเรียนรู้ตามสภาพจริงการบริหารจัดการในสถานศึกษา ภาครัฐและเอกชน องค์กรเอกชน แหล่งเรียนรู้ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ ให้คำแนะนำ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ในสภาพจริง

**ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 วัน**

ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

**กรอบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระยะที่ 1 จำนวน 63 ชั่วโมง**

<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)</b>		
รายวิชาที่ 1.1	การพัฒนาอุดมการณ์และกระบวนทัศน์ของการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 1.2	การพัฒนาบุคลิกภาพและสุนทรียภาพเหมาะสมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 1.3	การพัฒนาทักษะการพูดที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 1.4	การพัฒนาวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและธรรมาภิบาล ในการบริหารของสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (21 ชั่วโมง)</b>		
รายวิชาที่ 2.1	วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการสู่ความสำเร็จ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.2	ผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตร	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.3	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนกรจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.4	ผู้นำแห่งศรัทธาและทักษะการตัดสินใจ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.5	ผู้นำในการนิเทศภายในพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและงานวิจัยมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.6	การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( Digital Literacy)	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 2.7	การพัฒนาทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (English Literacy)	เวลา 3 ชั่วโมง
<b>หน่วยที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)</b>		
รายวิชาที่ 3.1	การขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.2	การบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.3	การบริหารงานวิชาการ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.4	การบริหารงบประมาณ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.5	การบริหารงานทั่วไป	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.6	การบริหารงานบุคคล	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.7	การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยี	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.8	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.9	การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	เวลา 3 ชั่วโมง
รายวิชาที่ 3.10	พระบรมราโชบายในหลวงรัชกาลที่ 10	เวลา 3 ชั่วโมง

## 5. การรวบรวมข้อมูล

หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### 1. การประเมินก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนายต้องเข้ารับการประเมินความรู้ก่อนรับการพัฒนาด้วยการทดสอบความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่เข้ารับการพัฒนา

### 2. การประเมินระหว่างการพัฒนา (500 คะแนน)

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (150 คะแนน)

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (200 คะแนน)

การเรียนรู้ในสถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านร้านตัดผม โรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน โรงเรียนอนุบาลสวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก โรงเรียนศรียาภัย และโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยม เขต 11 โดยสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (150 คะแนน) ประเมินจากคุณภาพชิ้นงาน การนำเสนอ และการทำงานเป็นทีม

3. เกณฑ์การผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนายต้องมีคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

3.1 มีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนายทั้งหมด

3.2 ได้คะแนนการประเมินผล ระหว่างการพัฒนายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

3.3 ผ่านการประเมินความรู้หลังการพัฒนายด้วยการทดสอบความรู้เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ด้านระยะเวลา

1.1 มีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนายทั้งหมด

1.2 ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องมีระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการพัฒนายทั้ง 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

### 2. ด้านการประเมินผลระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาย รายละเอียด ดังนี้

#### 2.1 การประเมินระหว่างการพัฒนา (500 คะแนน)

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (150 คะแนน)

การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประเมินจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ การนำไปประยุกต์ใช้ หรือชิ้นงานที่กำหนด 3 หน่วยการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินจาก

2.1.1 สรุปลองค์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Strategy Formulation) 20 คะแนน

2.1.2 สรุปลองค์ ความรู้จากการอบรมพัฒนา 100 คะแนน

2.1.3 ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม 30 คะแนน

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (200 คะแนน)

การเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริง การบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร  
หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการสรุปลองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด  
(200 คะแนน) ประเมินจาก

2.1.1 พฤติกรรมการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรม 40 คะแนน

2.1.2 การนำเสนอผลการศึกษาศาสนศึกษาตามสภาพจริงและ  
การศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้  
ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้าน  
การบริหาร(งานกลุ่ม) 40 คะแนน

2.1.3 การสรุปลองค์ความรู้จากการศึกษาศาสนศึกษา  
ตามสภาพจริง (งานกลุ่ม) 40 คะแนน

2.1.4 การสรุปลองค์ความรู้จากการศึกษาศาสนศึกษา  
ตามสภาพจริง (รายบุคคล) 20 คะแนน

2.1.5 การสรุปลองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/  
หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมี  
การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (งานกลุ่ม) 40 คะแนน

2.1.6 การสรุปลองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/  
หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมี  
การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (รายบุคคล) 20 คะแนน

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (150 คะแนน)

3.1 การนำเสนอและการทำงานเป็นทีม (100 คะแนน) ประเมินจาก

3.1.1 การนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ 50 คะแนน

3.1.2 การนำเสนอและการจัดนิทรรศการ 50 คะแนน

3.2 ประเมินจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศรายบุคคล 50 คะแนน

2.2 คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

### 3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา (30 คะแนน)

ผลการประเมินจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบความรู้ เมื่อ  
สิ้นสุดการพัฒนา จำนวน 30 ข้อ มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 7.1 ค่าร้อยละ

$$p=f/n \times 100$$

f = ความถี่หรือจำนวนข้อมูล

X = ค่าของข้อมูลหรือคะแนน

n = จำนวนตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

P = ค่าร้อยละ (percentage)

### 7.2 ค่าเฉลี่ย ใช้ t- test

สูตร 
$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$
 โดยมี  $df = n - 1$

$\bar{x}$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\mu_0$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร หรือ เกณฑ์ที่ตั้งขึ้น

S = ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

n = แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

df = แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

### 7.3 ค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$  = ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

### 7.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$  = ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum X)^2$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

### 7.5 เกณฑ์เฉลี่ยการประเมิน

1. มีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด
2. ได้คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
3. ได้คะแนนประเมินความรู้เมื่อสิ้นสุดการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาครั้งนี้ คณะกรรมการประเมินได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าการทดสอบที (t-test)

P แทน ค่าระดับนัยสำคัญ (P-Value)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง แบ่งเป็น 7 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา นำเสนอในตารางที่ 1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่ดีต่อวิทยากรในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา นำเสนอในตารางที่ 2

2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา นำเสนอในตารางที่ 3

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้เข้ารับการพัฒนาตามเกณฑ์การประเมิน

3.1 ผลการวิเคราะห์การประเมินการเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (ระยะที่ 1) ซึ่งประเมินจากสรุปองค์ความรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง (Strategy Formulation) สรุปองค์ความรู้จากการอบรมพัฒนา และประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม นำเสนอในตารางที่ 4

3.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด นำเสนอในตารางที่ 5

3.3 ผลการวิเคราะห์การประเมินการจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ในสถานศึกษา (ระยะที่ 3) ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด นำเสนอในตารางที่ 6

3.4 สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน นำเสนอในตารางที่ 7

3.5 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา นำเสนอในตารางที่ 8 – 9

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ และข้อมูลสังกัดที่เลือกสอบคัดเลือกของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 1

#### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	24	40.68
เพศหญิง	35	59.32
อายุ		
25-35 ปี	15	25.42
36-45 ปี	32	54.24
46-55 ปี	10	16.95
56 ปีขึ้นไป	2	3.39
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	1	1.69
ปริญญาโท	56	94.92
ปริญญาเอก	2	3.39
สังกัดที่เลือกสอบคัดเลือก		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	36	61.02
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	23	38.98
รวม	59	100

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผู้ที่เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งหมดจำนวน 59 คน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 เพศหญิงจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 59.32 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 54.24 อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.95 และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69 จบการศึกษาปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 94.92 และจบการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 จำแนกตามสังกัดที่สอบตำแหน่ง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 61.02 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.98

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อวิทยากรในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อวิทยากร

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยาย	4.88	0.12	มากที่สุด
2. สอดแทรกแนวคิดในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.88	0.11	มากที่สุด
3. ถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ	4.86	0.14	มากที่สุด
4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.86	0.13	มากที่สุด
5. เรียงลำดับขั้นตอนในการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดี	4.85	0.14	มากที่สุด
6. มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.90	0.09	มากที่สุด
7. มีเอกสารประกอบการบรรยายครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.76	0.18	มากที่สุด
8. มีเทคนิคในการใช้สื่อประกอบการบรรยายเหมาะสม	4.83	0.15	มากที่สุด
9. ใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหาและรักษาเวลาได้ดี	4.89	0.10	มากที่สุด
10. เนื้อหามีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.93	0.09	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.86</b>	<b>0.12</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อวิทยากรดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อวิทยากรดำเนินการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหามีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.93$ ) ประเด็นรองลงมา คือ วิทยากรมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.90$ ) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยากรมีเอกสารประกอบการบรรยายครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย ( $\bar{X} = 4.76$ )

2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา**

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การประสานงานระหว่างหน่วยพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และชัดเจน	4.92	0.02	มากที่สุด
2. การดำเนินงานการพัฒนาระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.97	0.04	มากที่สุด
3. ความสอดคล้องในการดำเนินกิจกรรมของวิทยากรหลัก และวิทยากรรายวิชาประจำหน่วยพัฒนา	4.95	0.01	มากที่สุด
4. การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในระหว่างการพัฒนา	4.98	0.02	มากที่สุด
5. หลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสม	4.97	0.04	มากที่สุด
6. วิทยากรพี่เลี้ยง และผู้บริหารโครงการมีความเหมาะสม	5	0.00	มากที่สุด
7. สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่ใช้ในการพัฒนามีความเหมาะสม	4.93	0.02	มากที่สุด
8. ความพร้อมของอุปกรณ์วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการพัฒนา	4.93	0.03	มากที่สุด
9. ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสม	4.97	0.04	มากที่สุด
10. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.98	0.04	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.96</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยากรพี่เลี้ยงและผู้บริหารโครงการมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 5.00$ ) รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในระหว่างการพัฒนา และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.98$ ) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานงานระหว่างหน่วยพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และชัดเจน ( $\bar{X} = 4.92$ )

**ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้เข้ารับการพัฒนารวมตามเกณฑ์การประเมิน**

3.1 ผลการวิเคราะห์การประเมินการเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (ระยะที่ 1) ซึ่งประเมินจากสรุปองค์ความรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง (Strategy Formulation) สรุปองค์ความรู้จากการอบรมพัฒนา และประเมินพฤติกรรมมีส่วนร่วม วิเคราะห์ผลการประเมิน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency)**

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ผลการประเมิน
สรุปลงความรู้อาจจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	20	17.81	1.06	89.08	ผ่านเกณฑ์
สรุปลงความรู้อาจการอบรมพัฒนา	100	90.71	4.30	90.71	ผ่านเกณฑ์
ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม	30	27.94	0.98	93.12	ผ่านเกณฑ์
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>136.46</b>	<b>2.11</b>	<b>90.97</b>	<b>ผ่านเกณฑ์</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินการเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (ระยะที่ 1) ซึ่งประเมินจากสรุปลงความรู้อาจการค้นคว้าด้วยตนเอง (Strategy Formulation) สรุปลงความรู้อาจการอบรมพัฒนา และประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม โดยผลการประเมินเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 136.46 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 90.97 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ พฤติกรรมของมีส่วนร่วม มีผลการประเมินเฉลี่ย 27.94 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 93.12 รองลงมา คือ สรุปลงความรู้อาจการอบรมพัฒนา มีผลการประเมินเฉลี่ย 90.71 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 90.71 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ สรุปลงความรู้อาจการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีผลการประเมินเฉลี่ย 17.81 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 89.08 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนามาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนามากำหนด

3.2 ผลการวิเคราะห์การประเมิน ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสรุปลงความรู้อาจงานที่กำหนด วิเคราะห์ผลการประเมิน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การประเมินการเรียนรู้ในสภาพจริง (ระยะที่ 2)**

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	สรุปผล
พฤติกรรมการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม	40	39.53	0.82	98.81	ผ่านเกณฑ์
การนำเสนอผลการศึกษาศานศึกษาตามสภาพจริงและศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร	40	37.44	1.19	93.60	ผ่านเกณฑ์
การสรุปลงความรู้อาจการศึกษาศานศึกษาตามสภาพจริง (งานกลุ่ม)	40	37.31	0.95	93.26	ผ่านเกณฑ์
การสรุปลงความรู้อาจการศึกษาศานศึกษาตามสภาพจริง (รายบุคคล)	20	18.19	0.71	90.93	ผ่านเกณฑ์

ประเด็นการประเมิน	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	สรุปผล
การสุ่มป้องกันความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/ หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมี การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (งานกลุ่ม)	40	37.80	1.00	94.49	ผ่านเกณฑ์
การสุ่มป้องกันความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/ หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมี การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (รายบุคคล)	20	18.02	1.03	90.04	ผ่านเกณฑ์
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>188.31</b>	<b>4.21</b>	<b>94.15</b>	<b>ผ่านเกณฑ์</b>

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การประเมินการเรียนรู้ในสภาพจริง (ระยะที่ 2) ซึ่งประเมินจาก  
การเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดย  
สังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสุ่มป้องกันความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด โดยผลการประเมินเฉลี่ยรวม 188.31  
คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.15 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด  
คือ พฤติกรรมการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม มีผลการประเมินเฉลี่ย 39.53 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 98.81  
รองลงมา คือ การสุ่มป้องกันความรู้จากการศึกษาดูงาน องค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือ  
มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (งานกลุ่ม) มีผลการประเมินเฉลี่ย 37.80 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ  
94.49 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ การสุ่มป้องกันความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้  
ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (รายบุคคล) มีผลการประเมินเฉลี่ย 18.02 คะแนน  
โดยคิดเป็นร้อยละ 90.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่  
หลักสูตรการพัฒนากำหนด

3.3 ผลการวิเคราะห์การประเมินการจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาใน  
สถานศึกษา (ระยะที่ 3) ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการ  
สถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสุ่มป้องกันความรู้หรือชิ้นงาน  
ที่กำหนด วิเคราะห์ผลการประเมิน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การประเมินการจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา  
(ระยะที่ 3)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	สรุปผล
การนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์	50	47.15	1.48	94.31	ผ่านเกณฑ์
การนำเสนอและการจัดนิทรรศการ	50	47.42	0.91	94.85	ผ่านเกณฑ์
ประเมินแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อ ความเป็นเลิศรายบุคคล	50	46.93	1.35	93.86	ผ่านเกณฑ์
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>141.51</b>	<b>2.96</b>	<b>94.34</b>	<b>ผ่านเกณฑ์</b>

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การประเมินการจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (ระยะที่ 3) ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด โดยผลการประเมินเฉลี่ยรวม 141.51 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.34 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ การนำเสนอและการจัดนิทรรศการ มีผลการประเมินเฉลี่ย 47.42 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.85 รองลงมา คือ การนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีผลการประเมินเฉลี่ย 47.15 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.31 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ ประเมินแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศรายบุคคล มีผลการประเมินเฉลี่ย 46.93 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 93.86 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

3.4 สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน

ส่วนที่	ประเด็นการประเมิน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	สรุปผล
1	การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency)	150	136.46	2.11	90.97	ผ่านเกณฑ์
2	การเรียนรู้จากสภาพจริง	200	188.31	4.21	94.15	ผ่านเกณฑ์
3	การจัดทำและเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา	150	141.51	2.96	94.34	ผ่านเกณฑ์
รวม		500	466.28	3.09	93.15	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน โดยคะแนนการประเมินเฉลี่ยรวม 466.28 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 93.15 เมื่อพิจารณาผลการประเมินแต่ละส่วน พบว่า ส่วนที่ 3 การจัดทำและเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา มีผลการประเมินสูงสุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 141.51 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.34 รองลงมา คือ การเรียนรู้จากสภาพจริง ซึ่งผลการประเมินเฉลี่ย 188.31 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.15 ส่วนประเด็นที่มีผลคะแนนประเมินต่ำที่สุด คือ การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) มีผลการประเมินเฉลี่ย 136.46 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 90.97 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด ทั้ง 3 ส่วน

3.5 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้ค่าการทดสอบที และค่าระดับนัยสำคัญ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อ - สกุล	การประเมิน	ผลการประเมิน	สรุปผล
นายกิตติพงษ์ น้อยจีน	ก่อนการพัฒนา	23	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นางนุสมน ตุ๊กอุ่น	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นางสาวเกษราภรณ์ ภูมิรินทร์	ก่อนการพัฒนา	21	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายसानนท์ สุดสวาสต์	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นายสุรทรศน์ สุขทองเส็ง	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายสิทธิชัย โคนาหาญ	ก่อนการพัฒนา	14	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นายธนภุต อยู่จตุรัส	ก่อนการพัฒนา	15	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
นางปาริชาติ ชื่นแดง	ก่อนการพัฒนา	15	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางสาวนิรมล มากภักดิ์	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นายณรงค์ศิลป์ ชูศรีม่วง	ก่อนการพัฒนา	14	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นายธวัชชัย ทวนทอง	ก่อนการพัฒนา	12	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางอัญชลี ศรีสงคราม	ก่อนการพัฒนา	15	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายปรัชญา กาศิโณ	ก่อนการพัฒนา	14	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	การประเมิน	ผลการประเมิน	สรุปผล
นายณณพัฒน์โกศล อัครโสภิตพัฒนากุล	ก่อนการพัฒนา	20	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางไพลิน ทิพย์ภรณ์	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางสาวกัญจวิภา สนิทวิสัย	ก่อนการพัฒนา	21	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางสาวเกศราพร ยิ้มศรี	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
นางสาวกัญชพร บุญชัย	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายเอกศิรี รถแก้ว	ก่อนการพัฒนา	10	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
นางสาวบังอร เทียมจันทร์	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	26	
นางสาวธัญญา สุขอาจ	ก่อนการพัฒนา	16	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นางสาวจาริณี ประยูรศักดิ์	ก่อนการพัฒนา	16	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นางสาวจิราพร สงวนชาติ	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางสาวสุจิตรา เสวียงชัย	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
นางสาววิตรี ธนะอุต	ก่อนการพัฒนา	21	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายสุทัศน์ ทิพย์ภรณ์	ก่อนการพัฒนา	19	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
นางสาวรัตนา สร้อยทอง	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	การประเมิน	ผลการประเมิน	สรุปผล
นางสาวนวิรัตน์ คำคำ	ก่อนการพัฒนา	16	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางอรทัย จิตณรงค์	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	26	
ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิรวรรณ แซ่ชี	ก่อนการพัฒนา	16	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายเวไนย มณีสุข	ก่อนการพัฒนา	15	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	26	
นายชูศักดิ์ แผงภักดี	ก่อนการพัฒนา	16	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
นางสาวจอมขวัญ ศักดิ์ตระกูล	ก่อนการพัฒนา	19	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
ว่าที่ร้อยตรีหญิง รัตนา สุขมณี	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นางจิตรา ลิ้มสุรัตน์	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางจิระพันธ์ ดันสูงเนิน	ก่อนการพัฒนา	20	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางลัดดาพร นวลพลับ	ก่อนการพัฒนา	23	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นายธีรวิภา มากสาขา	ก่อนการพัฒนา	19	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายทอง ชีวะประไพ	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	29	
นายสุนทร ส่งแสง	ก่อนการพัฒนา	13	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	28	
นางสาวเนตรชนก ธาณิรัตน์	ก่อนการพัฒนา	26	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	การประเมิน	ผลการประเมิน	สรุปผล
นายกำพล ชุ่มจันทร์	ก่อนการพัฒนา	19	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางสาวดาราวดี บรรจงช่วย	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นางจิตติมา วรชาติ	ก่อนการพัฒนา	19	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นางอิสริยา บุญหนัก	ก่อนการพัฒนา	22	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	24	
ว่าที่ร้อยตรี ชล่วย หนูสม	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	24	
นางดุขดี โพธิ์น้อย	ก่อนการพัฒนา	19	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	24	
นายชาญชัย ผลอุบัติ	ก่อนการพัฒนา	14	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	24	
นางสาวอุษณีย์ โยธินะเวคิน	ก่อนการพัฒนา	18	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	25	
นางสาวเกษณี สุจิตร์จุล	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นางสาวภักวดี ผลพุกษา	ก่อนการพัฒนา	17	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางสาวนิตชนัย ยิ่งสุข	ก่อนการพัฒนา	14	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นายสุพิมล โพธิ์จันทร์	ก่อนการพัฒนา	7	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นายโกวิท มุขพริ้ม	ก่อนการพัฒนา	15	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	27	
นางปรีญา วราภรณ์	ก่อนการพัฒนา	22	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	

**ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ต่อ)**

ชื่อ - สกุล	การประเมิน	ผลการประเมิน	สรุปผล
นายภุชญา ทองกำเหนิด	ก่อนการพัฒนา	22	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นายหัตถเชษฐ์ แสงประดิษฐ์	ก่อนการพัฒนา	22	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นายธานี ทองดี	ก่อนการพัฒนา	22	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	
นางสาวจุไรรัตน์ อ่อนมุข	ก่อนการพัฒนา	22	ผ่านเกณฑ์
	หลังการพัฒนา	30	

จากตารางที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยกระบวนการตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน ร้อยละ 100 มีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าร้อยละ 80.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักสูตร

**ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ผลการประเมินก่อน-หลังการเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา**

ผลการประเมิน	N	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ก่อนการพัฒนา	59	17.08	10.15	24.83**	0.00
หลังการพัฒนา	59	28.32	3.22		

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยกระบวนการตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พบว่า ผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าผลการประเมินก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสดงให้เห็นว่า หลังจากได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยสามารถช่วยเหลือผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์ และจุดเน้นในการปฏิรูปการพัฒนาศึกษาในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการได้จริง

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

รายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

#### กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 59 คน ณ ห้องประชุมขุนกระทิง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 5 กันยายน ถึงวันที่ 20 กันยายน 2563

โดยใช้เครื่องมือการประเมินจากหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนาโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวน 59 คน จำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 เพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 59.32 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 54.24 อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.95 และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69 จบการศึกษาปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 94.92 และจบการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 จำแนกตามสังกัดที่สอบตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 36 คน คิดเป็นร้อยละ 61.02 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.98

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อวิทยากรในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหา มีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.93$ ) ประเด็นรองลงมา คือ วิทยากรมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.90$ ) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยากรมีเอกสารประกอบการบรรยายครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย ( $\bar{X} = 4.76$ )

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยากรที่เลี้ยง และผู้บริหารโครงการมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 5.00$ ) รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในระหว่างการพัฒนา และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.98$ ) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานงานระหว่างหน่วยพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และชัดเจน ( $\bar{X} = 4.92$ )

## ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้เข้ารับการพัฒนาตามเกณฑ์การประเมิน

ผลการวิเคราะห์การประเมินการเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (ระยะที่ 1) ซึ่งประเมินจากสรุปองค์ความรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง (Strategy Formulation) สรุปองค์ความรู้จากการอบรมพัฒนา และประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม โดยผลการประเมินเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 136.46 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 90.97 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ พฤติกรรมของมีส่วนร่วม มีผลการประเมินเฉลี่ย 27.94 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 93.12 รองลงมา คือ สรุปองค์ความรู้จากการอบรมพัฒนา มีผลการประเมินเฉลี่ย 90.71 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 90.71 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีผลการประเมินเฉลี่ย 17.81 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 89.08 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

ผลการวิเคราะห์การประเมิน ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด โดยผลการประเมินเฉลี่ย 188.31 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.15 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ พฤติกรรมการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม มีผลการประเมินเฉลี่ย 39.53 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 98.81 รองลงมา คือ การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (งานกลุ่ม) มีผลการประเมินเฉลี่ย 37.80 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.49 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (รายบุคคล) มีผลการประเมินเฉลี่ย 18.02 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 90.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

ผลการวิเคราะห์การประเมินการจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (ระยะที่ 3) ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสื่อกnowledgeหรือชิ้นงานที่กำหนด โดยผลการประเมินเฉลี่ยรวม 141.51 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.34 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ การนำเสนอและการจัดนิทรรศการ มีผลการประเมินเฉลี่ย 47.42 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.85 รองลงมา คือ การนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีผลการประเมินเฉลี่ย 47.15 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.31 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ ประเมินแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ รายบุคคล มีผลการประเมินเฉลี่ย 46.93 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 93.86 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนาในแต่ละส่วน โดยคะแนนการประเมินเฉลี่ยรวม 466.28 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 93.15 เมื่อพิจารณาผลการประเมินแต่ละส่วน พบว่า ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา มีผลการประเมินสูงสุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 141.51 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.34 รองลงมา คือ การเรียนรู้จากสภาพจริง ซึ่งผลการประเมินเฉลี่ย 188.31 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.15 ส่วนประเด็นที่มีผลคะแนนประเมินต่ำที่สุด คือ การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) มีผลการประเมินเฉลี่ย 136.46 คะแนน โดยคิดเป็นร้อยละ 90.97 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนดทั้ง 3 ส่วน

ผลการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยกระบวนการตามหลักสูตรการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน ร้อยละ 100 มีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าร้อยละ 80.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

ผลการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยกระบวนการตามหลักสูตรการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พบว่า ผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าผลการประเมินก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสดงให้เห็นว่า หลังจากได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการตามหลักสูตรการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยสามารถช่วยเหลือผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์ และจุดเน้นในการปฏิรูปการพัฒนการศึกษาในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการได้จริง

## อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด

2. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อวิทยากรในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับพัฒนามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านเนื้อหาที่มีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อาจเป็นเพราะเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. จากผลการประเมินของผู้เข้ารับการพัฒนาตามเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา การวิเคราะห์การประเมินการเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (Competency) (ระยะที่ 1) พบว่า โดยภาพรวมผู้เข้ารับการพัฒนา มีการสรุปองค์ความรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง (Strategy Formulation) สรุปองค์ความรู้จากการอบรมพัฒนา และประเมินพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วม ผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 90.97 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ พฤติกรรมของการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ สรุปองค์ความรู้จากการอบรมพัฒนา ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 89.08 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

ผลการวิเคราะห์การประเมินระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 94.15 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ พฤติกรรมการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 98.81 รองลงมา คือ การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (งานกลุ่ม) มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 94.49 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร (รายบุคคล) มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 90.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

ผลการวิเคราะห์การประเมินการจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (ระยะที่ 3) ซึ่งประเมินจากการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานที่มีนวัตกรรม โดยสังเกตกระบวนการเรียนรู้ และการสรุปองค์ความรู้หรือชิ้นงานที่กำหนด มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 94.34 เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ การนำเสนอและการจัดนิทรรศการ มีผลการประเมินเป็นร้อยละ 94.85 รองลงมา คือ ประเมินแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศรายบุคคล มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 93.86 ส่วนประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ การนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 93.86 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่หลักสูตรการพัฒนากำหนด

4. ผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนผ่านเกณฑ์การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการตามที่หลักสูตร

### ข้อเสนอแนะ

1. วิทยากรพี่เลี้ยงควรสร้างความตระหนักให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเสนอ  
ชิ้นงานรายบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาควรพัฒนาตนเองด้านการสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
การสรุปองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/แหล่งเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมหรือมีการปฏิบัติงาน  
ที่เป็นเลิศด้านการบริหาร และการนำเสนอกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ให้ชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน  
จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

## บรรณานุกรม

- กฤติยา บัวงาม. (2546). **ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน),** ปรินญาณิพนธ์ศม.
- กาญจนา ศุภรพันธ์. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษรี สร้อยมณีวงศ์. (2553). **ศึกษาตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตลำปาง,** มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รัชนีพร นาพุทธา. (2549). **ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบริษัทปูนซีเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา: บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิจิต สุรพนานนท์ชัย. (2545). **ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม : กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพการไฟฟ้า จำกัด. สารนิพนธ์กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา ).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริเพ็ญ นัยชิต. 2540. **ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของการท่าเรือแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สหพันธ์ พูลทวี, 2547. **ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงาน Call Center ของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร Agent 1.** ปรินญาณิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์ การศึกษา), กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชานันท์ เปรมกมลธรรม. 2546. **ทัศนคติต่อการศึกษาอบรมของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน),** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ), กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพล ไมยวงษ์, 2536. **การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของมหาวิทยาลัยการปกครองกรมการปกครอง.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พัฒนาสังคม), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- อรพร อักษรศาสตร์, 2540. **การจัดดำเนินการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,** ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา), กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาคผนวก



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาชุมพร เขต ๑  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ ได้กำหนดมาตรฐานรอง  
ผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ว่าต้องผ่านการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตาม  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๘๐  
บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และวิถึฐานะ และ  
หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ศธ ๐๔๐๐๙/๔๙๔๖ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม  
๒๕๖๓ มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ เป็นหน่วยพัฒนา ข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยต้องดำเนินการพัฒนาให้แล้ว  
เสร็จภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้บรรลุตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาดังกล่าว

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระหว่างวันที่ ๔-๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อทางราชการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ พัฒนา รายละเอียด ดังนี้

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษา มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา ชี้แนะในการดำเนินงาน แก้ปัญหา และการพัฒนาให้เป็นไป  
ด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| ๑.๑ นายมบุญ จันทร์สุข     | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑   |
| ๑.๒ นายประพัทธ์ รัตนอรุณ  | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑   |
| ๑.๓ นายทรงศักดิ์ ไช้ทอง   | รองศึกษาธิการจังหวัดระนอง รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดชุมพร  |
| ๑.๔ นายอนุช ฐนุ้ย         | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน<br>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ |
| ๑.๕ นายวิเชียร ศรีแก้วแฝก | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑  |
| ๑.๖ นายวิมาน ดิทองกลาง    | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑  |
| ๑.๗ นายบุญเสริม ออบอูน    | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑  |
| ๑.๘ นายภิญโญ พูลสวัสดิ์   | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑  |

๒. คณะกรรมการบริหารโครงการ มีหน้าที่ ออกแบบและวางแผนการพัฒนา กำหนดแนวทางและกระบวนการพัฒนา  
กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวก ประสานงาน ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมายที่จะ  
เข้ารับการพัฒนา วิทยากรบรรยาย วิทยากรประจำกลุ่ม กำหนดการพัฒนา และสถานที่พัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลเตรียมการ  
วางแผนการดำเนินการพัฒนา ประชุมเตรียมการร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง วางแผนการดำเนินการพัฒนา คัดเลือกวิทยากร/  
วิทยากรประจำกลุ่ม อำนวยความสะดวกแก่วิทยากรบรรยาย วิทยากรประจำกลุ่ม ผู้เข้ารับการพัฒนา กำกับควบคุม  
พฤติกรรม และกรอบระยะเวลาการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำเอกสาร เตรียมเอกสารประกอบการพัฒนา  
ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการและขั้นตอนอย่างเป็นระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรที่กำหนด จัดทำคำกล่าว  
รายงาน คำกล่าวเปิด ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย

/ ๒.๑ นายภิญโญ พูลสวัสดิ์ ...

- ๒.๑ นายภิญโญ พูลสวัสดิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ประธานกรรมการ  
๒.๒ นางจุฑามาส อ่อนสูง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ชุมพร เขต ๑ รองประธานกรรมการ  
๒.๓ ประธานเครือข่าย ๑๐ เครือข่าย สังกัด สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๔ ประธานสหวิทยาเขตชุมพร ๑ กรรมการ  
๒.๕ ประธานสหวิทยาเขตชุมพร ๒ กรรมการ  
๒.๖ ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มสังกัด สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๗ นางเมจินันท์ นิลประเสริฐ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ชุมพร เขต ๒ กรรมการ  
๒.๘ ว่าที่ ร.ต.มาโนชญ์ นาคธรมศิวร์ นักวิชาการศึกษานำวิทยานิพนธ์พิเศษ สพม.เขต ๑๑ กรรมการ  
๒.๙ นายไกรวัลย์ สังฆะสา ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองหลังสวน สพม.เขต ๑๑ กรรมการ  
๒.๑๐ นางสาวภา สิริ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๒ กรรมการ  
๒.๑๑ นางสาวสมจิตร ไทยบุญกุล นักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๑๒ นางสาวศรีอาภรณ์ สุวรรณวงศ์ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๑๓ นางกานดา บุตรหงษ์ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๑๔ นางจันทรรุญา บุญจำนงค์ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๑๕ นางสาวนิตา คงแสงแก้ว นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๑๖ นางสาวภัทรวดี เกตุแก้ว นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการ  
๒.๑๗ นางวงมาศ ศรีประจันต์ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการและเลขานุการ  
๒.๑๘ นางวัลลา ชูมมาก นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ  
๒.๑๙ นางอรุณญา ทองดี นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ  
๒.๒๐ นางขวัญศิริ กองช่าง นักวิเคราะห์นโยบายแผนชำนาญการ สพป.ชุมพรเขต๑ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ  
๒.๒๑ นางคณินิจ เทพสนองสุข เจ้าหน้าที่ธุรการชำนาญกร สพป.ชุมพร เขต ๑ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓. คณะวิทยากร มีหน้าที่ ศึกษาหลักสูตรและทำความเข้าใจสาระของหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน  
ดำเนินการจัดกิจกรรมตามข้อบ่งชี้สาระและแนวทางการจัดกิจกรรมของหน่วยเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด วาง  
แผนการจัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยการเรียนรู้ในกรณีที่มีวิทยากรเป็นทีม ให้คำปรึกษา แนะนำ เชิงวิชาการ แก่ผู้เข้า  
รับการพัฒนาในสาระของหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ เสริมความรู้และประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาให้กับผู้  
เข้ารับการพัฒนา ประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ  
กิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาและร่วมประชุมแก้ไข อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาพร้อมับคณะ  
กรรมการบริหารโครงการ ออกติดตามเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ให้ขวัญกำลังใจและประเมินผล ณ สถานศึกษาที่  
ไปเรียนรู้สภาพจริง ประกอบด้วย
- ๓.๑ นายมบุญ จันทร์สุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑  
๓.๒ นายเอกวุฒิ ไกรมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก สพม.เขต ๑๑  
๓.๓ นางกษมาพร ขวาลิต ผู้อำนวยการโรงเรียนปะทิววิทยา สพม.เขต ๑๑  
๓.๔ นายนवल ดันสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา สพม.เขต ๑๑  
๓.๕ นายธรรมรงค์ เทพไพฑูรย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปะทิว ฯ สพป.ชุมพร เขต ๑  
๓.๖ นายธรรมทัศน์ เริกประดิษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลาง สพป.ชุมพร เขต ๑  
๓.๗ นายรุจิศักดิ์ ธรรมรุจี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยะพัฒนาราม สพป.ชุมพร เขต ๒  
๓.๘ นายลักษณะย์ มลอ่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประสาธนิกร สพป.ชุมพร เขต ๒  
๓.๙ นายธีระ ชันบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากน้ำฯ สพป.ชุมพร เขต ๑  
๓.๑๐ นางสาววรรณรัตน์ เล็กบรรจง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร้านตัดผม สพป.ชุมพร เขต ๑

/ ๓.๑๑ นางสาวเสาวนีย์ ...

๓.๑๑ นางสาวเสาวนีย์ ช่วยอนันต์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๑๒ ว่าที่ ร.ต.ชัยนิตย์ พรรณาวร	ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าข้ามวิทยา สพม.เขต ๑๑
๓.๑๓ นางนิตทรา ศรีพรหม	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน สพป.ชุมพร เขต ๒
๓.๑๔ นายชาณวิทย์ ยุกสังข์	ประธานอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดชุมพร
๓.๑๕ นายธเนตร เล็กวารี	ครู โรงเรียนศรีวิชัย สพม.เขต ๑๑
๓.๑๖ นายไพเราะ ต่างประเทศ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินทอง สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๑๗ นายเกรียงไกร แก้วมีศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิชัย สพม.เขต ๑๑
๓.๑๘ นางสาวสุดใจ ตำคำ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางไม้แก้ว สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๑๙ นายอรุณ กลิ่นทิพย์จร	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชานิคม สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๒๐ นายอดุลย์ เพชรศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านถ้ำสิงห์ สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๒๑ นางสาวเสาวณี เกลี้ยงอักษร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าลานทอง สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๒๒ นางสาวภาวิณี สุพิศ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนรวบ สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๒๓ นางศุภลักษณ์ วชิระศิริ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนเมือง สพป.ชุมพร เขต ๑
๓.๒๔ นางนิภา จ่านงค์ฤทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทิง สพป.ชุมพร เขต ๑

๔. คณะวิทยากรที่เลี้ยง มีหน้าที่ ช่วยวิทยากรในการจัดกิจกรรมการพัฒนา อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้ารับการ พัฒนา โดยศึกษาหลักสูตรและทำความเข้าใจสาระของหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ร่วมวางแผนการจัด กิจกรรมการพัฒนาและอำนวยความสะดวกให้แก่วิทยากร ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการ พัฒนา ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมและให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการ พัฒนา ประเมินผู้เข้ารับการ พัฒนา ประกอบด้วย

๔.๑ นายเกรียงไกร แก้วมีศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิชัย สพม.เขต ๑๑	หัวหน้าวิทยากรที่เลี้ยง
๔.๒ นางสาวเสาวนีย์ ช่วยอนันต์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สพป.ชุมพร เขต ๑	วิทยากร
๔.๓ นางสาววรรณรัตน์ เล็กบรรจง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรัตนตม สพป.ชุมพร เขต ๑	วิทยากร
๔.๔ นายนิยมงค์ ตีสุมพร	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพิชัยาราม สพป.ชุมพร เขต ๑	วิทยากร
๔.๕ นางสาวภาวิณี สุพิศ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนรวบ สพป.ชุมพร เขต ๑	วิทยากร
๔.๖ นางนิภา จ่านงค์ฤทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทิง สพป.ชุมพร เขต ๑	วิทยากร
๔.๗ นางศุภลักษณ์ วชิระศิริ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนเมือง สพป.ชุมพร เขต ๑	วิทยากร
๔.๘ นางสาวนิตดา นพชำนาญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน สพป.ชุมพร เขต ๒	วิทยากร
๔.๙ นายไวคุณรัฐ เหมือนทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสวี ฯ สพป.ชุมพร เขต ๒	วิทยากร
๔.๑๐ นายนवल ดันสูงเนิน	ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา สพม.เขต ๑๑	วิทยากร
๔.๑๑ นางดวงฤทัย ทองแก้วเกิด	ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนศรีวิทยา สพม.เขต ๑๑	วิทยากร
๔.๑๒ นายพะเนิน อุสุภาพ	ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งคาวิทยา สพม.เขต ๑๑	วิทยากร
๔.๑๓ นางกษมาพร ชาวลิต	ผู้อำนวยการโรงเรียนปะทิววิทยา สพม.เขต ๑	วิทยากร
๔.๑๔ นายเอกวุฒิ ไกรมาก	ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแซะรัษฎาภิเษก สพม.เขต ๑๑	วิทยากร

๕. คณะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ในสภาพจริง มีหน้าที่ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระยะที่ ๒ การเรียนรู้ใน สภาพจริง (Authentic Learning) นำผู้เข้าพัฒนาศึกษาสภาพจริงของสถานศึกษา ศึกษาดูงานโรงเรียน ชุมชน แหล่ง เรียนรู้ของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากสถานที่ที่หน่วยพัฒนา กำหนด และประเมินผู้เข้ารับการ พัฒนา ในระยะที่ ๒ ประกอบด้วย

๕.๑ นายเอกวุฒิ ไกรมาก	ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแซะรัษฎาภิเษก	สพม.๑๑*
-----------------------	-------------------------------------	---------

/ ๕.๒ นายเกรียงไกร แก้วมีศรี ...

4

๕.๒ นายเกรียงไกร แก้วมีศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีयाภัย	สพม.๑๑
๕.๓ นายวพล ดันสูงเนิน	ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา	สพม.๑๑
๕.๔ นางสาววรรณรัตน์ เล็กบรรจง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร้านตัดผม	สพป.ชุมพร เขต ๑
๕.๕ นางสาวเสาวนีย์ ช่วยอนันต์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต	สพป.ชุมพร เขต ๑
๕.๖ นายไวคุณฐ์ เหมือนทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านาโพธิ์)	สพป.ชุมพร เขต ๒
๕.๗ นางสาวณิศา นพชานาญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน	สพป.ชุมพร เขต ๒

๖. คณะกรรมการพัฒนาสุขภาพกายจิต มีหน้าที่ พัฒนาศักยภาพความสามารถของผู้เข้ารับการพัฒนา ด้านความคิด ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ฝึกทักษะการแก้ปัญหา ฝึกให้เกิดการพัฒนาด้านกระบวนการคิด ฝึกควบคุมอารมณ์ เป็นการฝึกการพัฒนาตนเอง ภายใตวนาการพัฒนากาย ศิลภาวนาการพัฒนาศิล จิตภาวนา การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจิตดี ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา ประกอบด้วย

๖.๑ นายสินทวีป สายัณห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวถนน	สพป.ชุมพร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๖.๒ นายศรีศักดิ์ มาทमार	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางหลง	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๖.๓ นายวิชิต วงศ์ลีลากรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอสน	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๖.๔ นายกิตติ ศรีไสยเพชร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอเตี้ย	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๖.๕ นางสาวณัฐวิดี กรแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาบ่อ	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๖.๖ นางสาวนวลจันทร์ พุ่มพวง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดทรายดำ	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๖.๗ นางกมลวรรณ สังข์สิงห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดทรายรี	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ

๗. คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์พิธีการ/พิธีกร มีหน้าที่ จัดพิธีการ เป็นพิธีกรและดำเนินรายการตลอดการพัฒนา จัดทำป้ายต้อนรับคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรม ออกแบบป้ายบนเวที บันทึกภาพกิจกรรม เสนอข่าวสารทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จัดทำทะเบียนประวัติวิทยากร ประสานการพัฒนา การบรรยาย และที่เกี่ยวข้อง และจัดถ่ายรูป ถ่ายวีดีโอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๗.๑ นายอดุลย์ เพชรศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านถ้ำสิงห์	สพป.ชุมพร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๗.๒ นายไพเราะ ต่างประเทศ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินทอง	สพป.ชุมพร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๗.๓ นายธีระ ชันบุตร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากน้ำ	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๗.๔ นายเอกชัย จันทร์มี	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านทะเลทรัพย์	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๗.๕ นายเลิศ คณังคิต	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๗.๖ นางชมรมกต สุขเจริญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านงาช้าง	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๗.๗ นางจรงค์ รอดภัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพรตเคียน	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๗.๘ นางพิมพ์ลักษณ์ ยิ่งหัตถ์	นักประชาสัมพันธ์	สพป.ชุมพร เขต ๒	กรรมการ
๗.๙ นางสาวอภิธา เกียงสุภา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๗.๑๐ นางวิภารัตน์ กาวหนึ่ง	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๗.๑๑ นางนิภา.จำนงค์ฤทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทิง	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ
๗.๑๒ นางนิตา คุณวุฒิ	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๗.๑๓ นางศิริมณี วีระภัทรธาดา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๗.๑๔ นางสาวอัญชลีพร พรหมพิชัย ลูกจ้าง	สพป.ชุมพร เขต ๑	สพป.ชุมพร เขต ๑	ผู้ช่วยเลขานุการ

๘. คณะกรรมการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีหน้าที่ วางแผน ประสาน จัดหา ตรวจสอบ ดูแลและควบคุมสื่อเทคโนโลยี เครื่องเสียง ที่ใช้ในการดำเนินการตลอดการพัฒนา ฯ ประกอบด้วย

๘.๑ นายธีระ ชันบุตร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากน้ำ	สพป.ชุมพร เขต ๑	ประธานกรรมการ
---------------------	-------------------------------	-----------------	---------------

/ ๘๒ นายวิโรจน์ พงษ์ศิริกุล ...

5.

- |                                  |  |                            |
|----------------------------------|--|----------------------------|
| ๘.๒ นายวิโรจน์ พงษ์ศิริกุล       | ครู โรงเรียนบ้านปากน้ำ ฯ สพป.ชุมพร เขต ๑         | กรรมการ                    |
| ๘.๓ นายประสิทธิ์ คงบุญแก้ว       | ครู ร.ร.วัดดอนราว สพป.ชุมพร เขต ๑                | กรรมการ                    |
| ๘.๔ นางอัญชลีพร พรหมพิชัย        | ลูกจ้างชั่วคราว สพป.ชพ.๑ สพป.ชุมพร เขต ๑         | กรรมการ                    |
| ๘.๕ นายสมพร วัฒนนิม              | ช่างไม้ ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑ สพป.ชุมพร เขต ๑        | กรรมการ                    |
| ๘.๖ นางนันท์นภัส เกียรติมพศักดิ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๘.๗ นางพัชรีทิริ กองช่าง         | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
๙. คณะกรรมการรับรายงานตัว มีหน้าที่ รับรายงานตัว จัดทำบัญชีลงเวลา แจกเอกสาร และติดต่อประสานงานใน ส่วนที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติหน้าที่ตลอดระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย

- |                                 |  |                     |
|---------------------------------|--|---------------------|
| ๙.๑ นางจุฑามาส อ่อนสูง          | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ชุมพร เขต ๑ | ประธานกรรมการ       |
| ๙.๒ นางสาวศรีอร่ามณี สุวรรณวงศ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑       | กรรมการ             |
| ๙.๓ นางสาวกนิดา คงแสงแก้ว       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑       | กรรมการ             |
| ๙.๔ นางจันทร์ญา บุญจำนงค์       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑       | กรรมการ             |
| ๙.๕ นางจันทรรักษ์ บุตรหงษ์      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑       | กรรมการ             |
| ๙.๖ นางกานดา บุตรหงษ์           | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑       | กรรมการ             |
| ๙.๗ นางณิษกานต์ ไกรนรา          | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑     | กรรมการ             |
| ๙.๘ นายศิลป์ชัย เมื่อกษา        | นิติกรชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑                 | กรรมการ             |
| ๙.๙ นางคณินิจ เทพสนองสุข        | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สพป.ชุมพร เขต ๑      | กรรมการและเลขานุการ |

๑๐. คณะกรรมการฝ่ายต้อนรับ มีหน้าที่ ต้อนรับคณะวิทยากร แยกผู้มีเกียรติ และผู้เข้ารับการพัฒนา ฯ เชิญวิทยากร แยกผู้มีเกียรติ และผู้เข้ารับการพัฒนา นั่งประจำที่ ปฏิบัติหน้าที่ตลอดระยะเวลาในการดำเนินการ พัฒนา ตั้งแต่เวลา ๐๗.๓๐ น. เป็นต้นไป ประกอบด้วย

- |                                     |   |                     |
|-------------------------------------|---|---------------------|
| ๑๐.๑ นางชมัยพร รัตนพรหม             | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑ | ประธานกรรมการ       |
| ๑๐.๒ นายสุทธิพันธ์ แสงข้า           | นิติกรชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑       | กรรมการ             |
| ๑๐.๓ นางจันทรวุฒิ หันประจักษ์สินธุ์ | นักวิชาการชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑   | กรรมการ             |
| ๑๐.๔ นางจงจิตร ประทุมชัย            | นักวิชาการพิเศษชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑   | กรรมการ             |
| ๑๐.๕ นางวัลลา ชูมมาก                | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑  | กรรมการ             |
| ๑๐.๖ นางอรุณญา ทองดี                | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑  | กรรมการ             |
| ๑๐.๗ นางกาญจนา พัดพา                | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑   | กรรมการ             |
| ๑๐.๘ นางวลัยรัตน์ ขวัญพุ่ม          | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑      | กรรมการ             |
| ๑๐.๙ นางสาวภัทรวดี เกตุแก้ว         | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑  | กรรมการ             |
| ๑๐.๑๐ นางจงดี เอกฉาย                | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สพป.ชุมพร เขต ๑ | กรรมการ             |
| ๑๐.๑๑ นางศิริมณี วีรภัทรธาดา        | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สพป.ชุมพร เขต ๑ | กรรมการและเลขานุการ |

๑๑. คณะกรรมการฝ่ายสถานที่ มีหน้าที่ ดูแลจัดเตรียมสถานที่ จัดโต๊ะ(คลุมผ้าปูโต๊ะ) เก้าอี้(คลุมผ้าเก้าอี้) ให้เพียงพออยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ทำความสะอาดสถานที่ อาคารโถง ห้องประชุมขนาด ๑ ชั้น ๓ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ให้เรียบร้อย สวยงาม พร้อมสำหรับผู้เข้าร่วมพัฒนา ฯ ปฏิบัติหน้าที่ ตลอดระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย

- |                          |  |               |
|--------------------------|--|---------------|
| ๑๑.๑ นายสุชาติ ขวัญสมคิด | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑ | ประธานกรรมการ |
| ๑๑.๒ นายดิเรก ชูคากร     | ช่างปูน ช ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑                | กรรมการ       |
| ๑๑.๓ นายวิระ ชันทะเลเสน  | ช่างปูน ช ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑                | กรรมการ       |
| ๑๑.๔ นายสมพร วัฒนนิม     | ช่างไม้ ช ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑                | กรรมการ       |
| ๑๑.๕ นายสุนันท์ สนานพร   | ช่างไม้ ช ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑                | กรรมการ       |

/ ๑๑.๖ นายเมษา ชันทะเลเสน ...

๑๑.๖ นายเมฆา ชื่นทะเลเสน	พนักงานธุรการ ส ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๑.๗ นายวิทยา สงค์ประภา	พนักงานธุรการ ส ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๑.๘ นายอานนท์ อักษรเกตุ	ลูกจ้างชั่วคราว สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๑.๙ นายภิญโญ นารัตฐา	ลูกจ้างชั่วคราว สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๑.๑๐ นายสุรพงษ์ นารัตฐา	ช่างปูน ช ๔ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ

๑๒. คณะกรรมการฝ่ายการเงินและพัสดุ มีหน้าที่ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายเงิน ค่าที่พัก ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าของสมนาคุณวิทยากร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารกลางวัน ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าจัดทำเอกสารการพัฒนา และกำกับการเขียนรายงานการเดินทางของผู้เข้าร่วมประชุม ตรวจสอบเอกสารข้างต้น เงินยืม ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ประกอบด้วย

๑๒.๑ นายสมชาย โภทวีเชียร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๑๒.๒ นางวรารณี เดชคำ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๒.๓ นางจินดา เกษแก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๒.๔ นางสาวจันทร์ตน ศรีปรีชาพัฒนา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ	กรรมการ
๑๒.๕ นางศิวิษฐา สระโร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๒.๖ นางสาวอัญจิม่า เสาวรส	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๒.๗ นางสุภาพร จันวิสัย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ

๑๓. คณะกรรมการฝ่ายบริการ มีหน้าที่ จัดหาอาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวัน อาหารเย็น น้ำดื่ม บริการและอำนวยความสะดวกแก่วิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนา และผู้ดำเนินการพัฒนา จัดเตรียมสถานที่รับประทานอาหาร ให้แก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ให้เพียงพอต่อระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย

๑๓.๑ นางประดับ ฤทธิไกร	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สพป.ชุมพร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๑๓.๒ นางสาวกณิชนันท์ ชุ่มชื่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๓.๓ นางสาวฉมาลีสา ศรีนฤพัฒน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๓.๔ นางอารี ชลชลา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ
๑๓.๕ นางสาวฐิติกาล เกตุรัตน์	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓.๖ นางจารีย์ จันทศรี	แม่บ้าน สพป.ชุมพร เขต ๑	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๔. คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ มีหน้าที่ จัดพิมพ์เอกสาร คำสั่ง อนุมัติบัตร แบบประเมิน แบบทดสอบ และเอกสารอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑๔.๑ นางสาวศรีอรุณ สุวรรณวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๑๔.๒ นางสาวกาญจนา สุพรรณนา	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๓ นางสาวปาริตา ปุณจุบัน	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๔ นางสาวอัญชลีพร พรหมพิชัย	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๕ นางสาวสุภาวดี อวยสาราญ	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๖ นางพิมพ์ฤดี ศรุทไชยันต์	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๗ นางสาวชาลิตา บัวสุวรรณ	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๘ นางสาวจิตาภา ประสารวุฒิ	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๙ นายเปรมพร ยิ่งศรีนาค	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๔.๑๐ นางสาวฐิติกาล เกตุรัตน์	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑	เลขานุการ

๑๕. คณะกรรมการวัดและประเมินผล มีหน้าที่ กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินผล ตลอดหลักสูตร จัดเตรียมเอกสาร แบบประเมินต่าง ๆ ตามที่กำหนดให้แก่ ผู้บริหารโครงการ วิทยากรบรรยาย วิทยากรประจำกลุ่ม ชี้แจงและทำความเข้าใจรายละเอียดการประเมินผลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมแบบประเมินต่าง ๆ ให้แก่ ผู้บริหารโครงการ วิทยากรบรรยาย และวิทยากรประจำกลุ่ม รวบรวมแบบประเมินผลต่าง ๆ จากผู้บริหารโครงการ วิทยากรประจำกลุ่มและเกี่ยวข้องเพื่อทำการประมวลผล ประสานงาน และร่วมมือกับวิทยากรบรรยาย วิทยากรประจำกลุ่ม และผู้บริหารโครงการจัดทำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินวิทยากรบรรยาย และการประเมินโครงการ สรุปผลการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนามตามแบบกรอกคะแนน และสรุปผลการพัฒนาตามแบบประเมินที่กำหนด สรุปผลการดำเนินงานตลอดการพัฒนาและจัดทำเป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ (๕ บท) ประสานงานที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑๕.๑ นายธานี สำราญอินทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าแซะ สพป.ชุมพร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๑๕.๒ นายกิตติ ศรีไสยเพชร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอเตี้ย สพป.ชุมพร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๑๕.๓ นางรจนา เขียมโรสง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนเคี่ยม สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๔ นางประดับ ฤทธิไกร	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๕ นายยงยุทธ จิตธรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้อมถวายเป็น	กรรมการ
๑๕.๖ นายยุทธนา มรกต	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๗ นางสาวอภิดา เกียงสุภา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๘ นางวลัยรัตน์ ขวัญพุด	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๙ นางสาววชิราพรรณ พรหมฤทธิ์	ศึกษานิเทศก์ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๑๐ นางสาวปาริตา ปุณจุบัน	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๑๑ นางสาวฐิติกา เกตุรัตน์	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๑๒ นางสาวอัญชลีพร พรหมพิชัย	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต ๑ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการ
๑๕.๑๓ นางชมัยพร รัตนพรหม	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ
๑๕.๑๔ นางสาวหฤทัย วรรณมาตร์	ศึกษานิเทศก์ สพป.ชุมพร เขต ๑	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามประกาศฉบับนี้ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์และผลดีต่อราชการ หากเกิดปัญหา อุปสรรค ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ให้ปรึกษาประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา

ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่วันที่ ๔-๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

นายกฤษฎ์ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมนูญ จันทร์สุข)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตารางการพัฒนาและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระหว่างวันที่ 5 กันยายน 2563 - วันที่ 11 กันยายน 2563  
ระหว่างวันที่ 13 กันยายน 2563 - วันที่ 17 กันยายน 2563  
ระหว่างวันที่ 18 กันยายน 2563 - วันที่ 20 กันยายน 2563

ระยะที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1  
ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (Authentic) ณ สถานศึกษาที่กำหนด  
ระยะที่ 3 จัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์และพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (Strategy Formulation)  
ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ระยะที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

วันที่	05.30 - 06.30 น.	08.00 - 09.00 น.	09.00 - 12.00 น.	13.00 - 16.00 น.	16.00 - 17.00 น.	18.00 - 21.00 น.
4 ก.ย.2563			ประชุมทีม และทดสอบก่อนการพัฒนา โดย นายบุญ จันทร์สุข ผอ.สพ.ท.1 และคณะ	ประชุมผู้บริหารโครงการและคณะวิทยากรที่เกี่ยวข้อง		
5 ก.ย.2563		ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานตัว	09.00 - 10.00 น. ปฐมนิเทศ พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ โดย นายบุญ จันทร์สุข ผอ.สพ.ท.1 และคณะ	การพัฒนาอุดมการณ์และ กระบวนการทัศน์ของการเป็น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดย นายเอกวุฒิ ไกรมาก และคณะ	การพัฒนาวิสัยทัศน์ตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมมา โดยวิทยากรที่เลี้ยง	การขับเคลื่อนนโยบาย ในสถานศึกษา โดย นายบวรพล ต้นสูงเนิน
6 ก.ย.2563	การพัฒนาสุขภาพ กายจิต	Reflection กิจกรรมเสริมความรู้อ และสะท้อนคิดเสริม	วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ สู่ความสำเร็จ โดย ดร.ชาญวิทย์ อิกุสังข์	การพัฒนาบุคลิกภาพและ สุนทรียภาพเหมาะสมกับ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดย นายธรรมทัศน์ เจริญประดิษฐ์	การพัฒนาวิสัยทัศน์ตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมมา โดย วิทยากรที่เลี้ยง	การพัฒนาทักษะการพูด ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับ ตำแหน่ง โดย นายจรูญศักดิ์ ธรรมรุ่ง
7 ก.ย.2563	การพัฒนาสุขภาพ กายจิต	Reflection กิจกรรมเสริมความรู้อ และสะท้อนคิดเสริม	การบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ โดย นายถิษฐ์ชัย มลออน	การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยี โดย นายธีระ ชันบุตร	การพัฒนาวิสัยทัศน์ตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมมา โดย วิทยากรที่เลี้ยง	การบริหารงานวิชาการ โดย นางสาววรรณรัตน์ เล็กบรรจง

ประชุมผู้บริหารโครงการ (12.00 - 13.00 น.)

วันที่	05.30 - 06.30 น.	08.00 - 09.00 น.	09.00 - 12.00 น.	13.00 - 16.00 น.	16.00 - 17.00 น.	18.00 - 21.00 น.
8 ก.ย.2563	การพัฒนาสุขภาพ กายจิต	Reflection กิจกรรมเสริมความรู้ และสะท้อนคิดเสริม	การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดย น.ส.เสาวนีย์ ช้วยอนันต์	พระบรมราโชบาย โมเดลวงรัชกาลที่ 10 โดย ว่าที่ รต.ชัยนิตย์ พรหมาวร การพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจและ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) โดย นายอเนตร เล็กวารี และคณะ ผู้นำในการนิเทศภายในพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และงานวิจัยฯ โดย น.ส.สุดใจ คำคำ	ผู้นำศรัทธาและทักษะ การตัดสินใจ โดยวิทยากรที่เลี้ยง	การบริหารงบประมาณ โดย นางนิตทรา ศรีพรหม
9 ก.ย.2563	การพัฒนาสุขภาพ กายจิต	Reflection กิจกรรมเสริมความรู้ และสะท้อนคิดเสริม	ผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตร โดย นายธรรมรงค์ เทพไพฑูรย์		การพัฒนาทักษะการจัดการชุด ที่ถูกต้องและเหมาะสม กับตำแหน่ง (ทดสอบปฏิบัติ)	การบริหารงานทั่วไป โดย นายไพเราะ ต่างประเทศ
10 ก.ย.2563	การพัฒนาสุขภาพ กายจิต	Reflection กิจกรรมเสริมความรู้ และสะท้อนคิดเสริม	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย นายเกรียงไกร แก้วมีศรี		ผู้นำศรัทธาและทักษะ การตัดสินใจ โดยวิทยากรที่เลี้ยง	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) โดย นายอรุณ กลิ่นทิพย์จร
11 ก.ย.2563	การพัฒนาสุขภาพ กายจิต	Reflection กิจกรรมเสริมความรู้ และสะท้อนคิดเสริม	การพัฒนาทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (English Literacy) โดย นายอดุลย์ เพชรศรี	การบริหารงานบุคคล โดย นายสังข์ไชย มลอุ้น	ผู้นำศรัทธาและทักษะ การตัดสินใจ โดยวิทยากรที่เลี้ยง	สรุปองค์ความรู้ โดย วิทยากรที่เลี้ยง

หมายเหตุ รับประทานอาหารว่าง/เครื่องดื่ม เวลา 10.30 น. และรับประทานอาหารเย็น เวลา 17.00 - 18.00 น.

รับประทานอาหารกลางวัน (12.00 - 13.00 น.)

ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (Authentic Learning) ณ สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 13 - 17 กันยายน 2563 (ระยะเวลา 5 วัน)

วันที่	08.00 - 12.00 น.	13.00 - 17.00 น.
13 - 15 ก.ย.63	ศึกษาดูงานโรงเรียน / ชุมชน / แหล่งเรียนรู้ ตรามสภาพจริงที่กำหนด	ศึกษาดูงานโรงเรียน / ชุมชน / แหล่งเรียนรู้ ตรามสภาพจริงที่กำหนด
16 ก.ย.63	สรุปผลการศึกษาดูงาน และจัดทำรายงานผลการศึกษาดูงาน	สรุปผลการศึกษาดูงาน และจัดทำรายงานผลการศึกษาดูงาน (ต่อ)
17 ก.ย.63	นำเสนอผลการศึกษาดูงาน	นำเสนอผลการศึกษาดูงาน (ต่อ)

หมายเหตุ รับประทานอาหารว่าง/เครื่องดื่ม เวลา 10.30 น. และ 14.30 น.  
และรับประทานอาหารเย็นเวลา 17.00 - 18.00 น.

กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 4 กลุ่ม

- กลุ่มที่ 1 ผู้ผ่านการคัดเลือก ลำดับที่ 1 - 9
- กลุ่มที่ 2 ผู้ผ่านการคัดเลือก ลำดับที่ 10 - 18
- กลุ่มที่ 3 ผู้ผ่านการคัดเลือก ลำดับที่ 19 - 27
- กลุ่มที่ 4 ผู้ผ่านการคัดเลือก ลำดับที่ 28 - 36

- โรงเรียนบ้านรัตนดนม
- โรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต
- โรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์)
- โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน

กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 3 กลุ่ม

- กลุ่มที่ 5 ผู้ผ่านการคัดเลือก ลำดับที่ 1 - 8
- กลุ่มที่ 6 ผู้ผ่านการคัดเลือก ลำดับที่ 9 - 16
- กลุ่มที่ 7 ผู้ผ่านการคัดเลือก ลำดับที่ 17 - 25

- โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก
- โรงเรียนศรีวิทย
- โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา



สรุปผลการประเมินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ต.2ข

ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รุ่นที่ 1/2563

ระหว่าง วันที่ 5 ถึง 20 กันยายน 2563

ณ หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จังหวัดชุมพร

ที่	ชื่อ-สกุล	ร.น.บ./ร.น.อ. คู่สมรส	กลุ่ม	1.ก่อนการพัฒนา		2.ระหว่างการพัฒนา						3.หลังการพัฒนา		4.เวลาการพัฒนา		ผลการประเมิน			
				ทดสอบ ก่อนพัฒนา	ร้อยละ	การสรุป องค์ความรู้	การเขียนรู้ สภาพจริง	การจัดทำ แผนกลยุทธ์	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ	ทดสอบ หลังพัฒนา	ร้อยละ	จำนวน (ชม.)	ร้อยละ	จำนวน (ชม.)	ร้อยละ	ผ่าน	ไม่ผ่าน
1	นายกิตติพงษ์ น้อยเงิน		คณะมน/เวลาดำเนิน	30	100	150	200	150	150	100	500	100	30	100	120	100	100	ผ่าน	
2	นางนุสนัน ตุกุ่น		เกณฑ์การผ่าน			120	160	120	142	80	400	80	24	108	90	100	100	ผ่าน	
3	นางสาวเกษราภรณ์ ภูมิรินทร์		สพป.ขพ.1	23	76.67	133	191	142	142	93.20	466	93.20	29	97	120	100	100	ผ่าน	
4	นายसानนท์ สุดสาครดี		สพป.ขพ.1	18	60.00	130	190	141	141	92.20	461	92.20	29	97	120	100	100	ผ่าน	
5	นายสุรธรรม สุขทองแสง		สพป.ขพ.2	21	70.00	131	191	140	140	92.40	462	92.40	29	97	120	100	100	ผ่าน	
6	นายสิทธิชัย โคนาทัญญู		สพป.ขพ.2	17	56.67	130	189	143	143	92.40	462	92.40	30	100	120	100	100	ผ่าน	
7	นายชนกฤต อยู่จิตรัส		สพป.สภ.3	18	60.00	130	191	140	140	92.20	461	92.20	29	97	120	100	100	ผ่าน	
8	นางปวีรชาติ ชื่นแดง		สพป.ขพ.2	14	46.67	131	189	142	142	92.40	462	92.40	27	90	120	100	100	ผ่าน	
9	นางสาวนิรมล มากภักดี		สพป.ขพ.2	15	50.00	131	189	141	141	92.20	461	92.20	28	93	120	100	100	ผ่าน	
10	นายณรงคศิลป์ ชูศรีม่วง		สพป.ขพ.1	15	50.00	133	190	142	142	93.00	465	93.00	30	100	120	100	100	ผ่าน	
			สพป.ขพ.2	18	60.00	142	183	136	136	92.20	461	92.20	30	100	120	100	100	ผ่าน	
			สพป.ขพ.2	14	46.67	138	183	136	136	91.40	457	91.40	30	100	120	100	100	ผ่าน	

แบบ ปส.๑

แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
วันที่ ๑ กลุ่มที่ ๑ หน่วยพัฒนา ๕๑

ที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยที่ ๑ คุณลักษณะที่พึงประสงค์					หน่วยที่ ๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ					หน่วยที่ ๓ การบริหารและการจัดการ					รวมทั้งสิ้น	เฉลี่ย			
		การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความรับผิดชอบ	รวม					
		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐			๑๕๐	๓๐	
	วันที่ประเมิน																				
1	นายกิตติพงษ์ น้อยจีน	8	9	9	8	10	44	9	9	9	10	10	47	9	9	10	10	47	138	27.60	
2	นางนุสมน ตุกวุ่น	9	9	8	8	10	44	9	9	9	9	10	46	9	9	9	10	10	47	137	27.40
3	นางสาวเกษราภรณ์ ภูมรินทร์	8	9	9	9	10	45	8	9	10	10	10	47	9	9	9	10	10	47	139	27.80
4	นางสาวอภิธา เกียงสุภา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	นายสานนท์ สุดสวาสดี	8	9	9	9	10	45	8	9	9	9	10	45	9	9	9	9	10	46	136	27.20
6	นายสุทธธรรม สุขทองแสง	8	9	9	9	10	44	8	9	9	9	10	45	9	9	9	9	10	46	135	27
7	นายสิทธิชัย โคนาหาญ	8	9	9	9	10	45	8	9	9	10	10	46	9	9	9	9	10	46	137	27.40
8	นายชนกฤต อยู่จตุรัส	8	9	9	9	10	45	9	9	9	9	10	46	9	9	9	9	10	46	137	27.40
9	นางปาริชาติ ชื่นแดง	8	9	9	9	10	45	9	9	9	9	10	46	9	9	9	10	10	47	138	27.60

หมายเหตุ ระดับคะแนนในแต่ละประเด็น ดีมาก (๙-๑๐) ดี (๗-๘) พอใช้ (๕-๖) ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๕)

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง (ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง (ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง  
นางศุภรภัณีรัตน์ ไฉ่ภทรคง (นางนริศ ศิษย์สุพัตร์) (.....)

แบบ ปผ.๘

แบบสรุปคะแนนรายงานผลการพัฒนา  
รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 1 หน่วยพัฒนา 51

ที่	ชื่อ - สกุล	รายละเอียดประเด็นการประเมิน			สรุปผล (๑๕๐)
		สรุปองค์ความรู้จากการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (๒๐)	สรุปองค์ความรู้ (๑๐๐)	ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (๓๐)	
1	นายกิตติพงษ์ น้อยจีน	18	87	27.60	132.60
2	นางนุสมน ตุกุ่น	17	86	27.40	130.40
3	นางสาวเกษราภรณ์ ภูมิรินทร์	17	86	27.80	130.80
4	นางสาวอภิตา เกียงสุภา	-	-	-	-
5	นายसानนท์ สุดสวาสดี	17	86	27.20	130.20
6	นายสุรธรรมณ์ สุขทองแสง	17	86	27.00	130
7	นายสิทธิชัย โคนาหาญ	18	87	27.40	131.40
8	นายธนภฤต อยู่จตุรัส	17	87	27.40	131.40
9	นางปาริชาติ ชื่นแดง	17	88	27.60	132.60

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง

(นางสุวรรณรัตน์ ไถ่ถนบวง)

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง

(หญิงนิภา คำพองศรี)

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง

(.....)

สรุปคะแนนประเมิน  
ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (จำนวน 200 คะแนน)  
กลุ่มที่ 1

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 40 คะแนน	แบบ 2 40 คะแนน	แบบ 3 40 คะแนน	แบบ 4 20 คะแนน	แบบ 5 40 คะแนน	แบบ 6 20 คะแนน	รวม 200 คะแนน
1	นายกิตติพงษ์ น้อยจีน	39	38	38	19	38	19	191
2	นางนุสมน ตุกวุ่น	38	38	38	19	38	19	190
3	นางสาวเกษราภรณ์ ภูมรินทร์	39	38	38	19	38	18	191
4	นางสาวอภิตา เกียงสุภา	-	-	-	-	-	-	-
5	นายสานนท์ สุดสวัสดิ์	38	38	38	19	38	18	189
6	นายสุพรรณศรี สุขทองแสง	39	38	38	19	38	19	191
7	นายสิทธิชัย โคนาหาญ	38	38	38	19	38	18	189
8	นายธนกฤต อยู่จตุรัส	38	38	38	19	38	18	189
9	นางปาริชาติ ชื่นแดง	39	38	38	19	38	18	190

ลงชื่อ.....  
(นางสุพรรณศรี เกษนธรรม)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(นางนิตยา อภิเชษฐ)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

สรุปคะแนนประเมิน  
ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (จำนวน 150 คะแนน)  
กลุ่มที่ 1

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 0 คะแนน	แบบ 2 50 คะแนน	แบบ 3 50 คะแนน	แบบ 4 50 คะแนน	รวม 150 คะแนน
1	นายกิตติพงษ์ น้อยจีน	ผ่าน	47	48	47	142
2	นางนุสมน ดุกุ่น	ผ่าน	47	48	46	141
3	นางสาวเกษราภรณ์ ภูมิรินทร์	ผ่าน	47	48	45	140
4	นางสาวอภิตา เกียงสุภา	-	-	-	-	-
5	นายसानนท์ สุดสวัสดิ์	ผ่าน	47	48	48	143
6	นายสุทธรรศน์ สุขทองเส็ง	ผ่าน	47	48	45	140
7	นายสิทธิชัย โคนาหาญ	ผ่าน	47	48	47	142
8	นายธนภฤต อยุธยาธรรม	ผ่าน	47	48	46	141
9	นางปาริชาติ ชื่นแดง	ผ่าน	47	48	47	142

ลงชื่อ.....  
(นางสุพรรณทิพย์ เด็กมรรณ)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(เอกสิทธิ์ อำนวยกิจ)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

แบบ ปพ.๑

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
รุ่นที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ หน่วยพัฒนา ๕๑

ที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยที่ ๑ คุณลักษณะที่พึงประสงค์					หน่วยที่ ๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ					หน่วยที่ ๓ การบริหารและการจัดการฯ					รวมทั้งหมด	เฉลี่ย					
		การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม			การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม		
		๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๕๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๕๐	๓๐	๓๐	๓๐			๓๐	๓๐	๕๐	๑๕๐	๓๐
	วันที่ประเมิน																						
1	นางสาวนิรมล มากภักดี	10	10	9	10	10	49	10	10	10	10	10	50	10	10	10	9	10	10	49	149	29.8	
2	นายณรงค์ศิลป์ ชูศรีม่วง	10	10	10	9	10	49	10	10	9	10	10	49	10	10	10	9	10	49	147	29.4		
3	นายอวิชชัย ทวนทอง	10	10	10	9	10	49	10	10	10	9	10	49	10	10	9	10	10	49	147	29.4		
4	นางอัญชลี ศรีสงคราม	10	10	10	10	10	50	10	10	10	10	10	50	10	10	10	9	10	49	149	29.8		
5	นายปรัชญา กาศิไลน	10	10	10	10	10	50	10	10	10	9	10	49	10	10	9	10	10	49	148	29.6		
6	นายณพัลโกศล อัครโสภพัฒนากุล	10	10	10	10	10	50	10	10	10	9	10	49	10	10	10	9	10	49	148	29.6		
7	นางไพไล ทิพย์กรรณ	10	10	10	10	10	50	10	10	10	10	10	50	10	10	10	10	10	50	150	30		
8	นางสาวกัญจวรา สีนวิสัย	10	10	9	10	10	49	10	10	10	9	10	49	10	10	10	9	10	49	147	29.4		
9	นางสาวเกศราพร ยิ้มศรี	10	9	10	10	10	49	10	10	10	9	10	49	10	10	10	9	10	49	147	29.4		

หมายเหตุ ระดับคะแนนในแต่ละประเด็น ดีมาก (๙-๑๐) ดี (๗-๘) พอใช้ (๕-๖) ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๕)

(ลงชื่อ) ..... วิทยาลัย  
(นางสาวกัญจวรา สีนวิสัย)

(ลงชื่อ) ..... วิทยาลัย  
(นางอัญชลี ศรีสงคราม)

(ลงชื่อ) ..... วิทยาลัย  
(.....)

แบบ ปผ.๘

แบบสรุประเมินรายงานผลการพัฒนา  
รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 2 หน่วยพัฒนา 51

ที่	ชื่อ - สกุล	รายละเอียดประเด็นการประเมิน			สรุปผล (๑๕๐)
		สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (๒๐)	สรุปองค์ความรู้ (๑๐๐)	ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (๓๐)	
1	นางสาวนิรมล มากภักดี	19	93	29.6	122
2	นายณรงค์ศิลป์ ชูศรีม่วง	18	91	29.4	138
3	นายธวัชชัย ทวนทอง	18	92	29.4	139
4	นางอัญชลี ศรีสงคราม	18	92	29.8	120
5	นายปรัชญา กาดิโตน	19	91	29.6	120
6	นายณฤพพัฒนโกศล อัครโสภิตพัฒนากุล	20	93	29.6	123
7	นางไพลิน ทิพย์กรรณ	18	93	30	121
8	นางสาวกัญจวรา สีนวิสัย	19	92	29.4	120
9	นางสาวเกศราพร อัมศรี	19	91	29.4	139

(ลงชื่อ).....  
(นางสาวเสาวนีย์ น่วมอนันต์)

(ลงชื่อ).....  
(นายนิพนธ์ ธีระพร)

(ลงชื่อ).....  
(.....)



3

สรุปคะแนนประเมิน

ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (จำนวน 150 คะแนน)

กลุ่มที่ 2

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 0 คะแนน	แบบ 2 50 คะแนน	แบบ 3 50 คะแนน	แบบ 4 50 คะแนน	รวม 150 คะแนน
1	นางสาวนิรมล มากภักดี	ผ่าน	45	46	45	136
2	นายณรงค์ศิลป์ ชูศรีม่วง	ผ่าน	45	46	45	136
3	นายรัชชัย ทวนทอง	ผ่าน	45	46	45	136
4	นางอัญชลี ศรีสงคราม	ผ่าน	45	46	45	136
5	นายปรัชญา กาศิไลน	ผ่าน	46	46	45	137
6	นายณฤพพัฒน์ โสภณ อัครโสภิตพัฒนากุล	ผ่าน	45	46	45	136
7	นางไพไลน ทิพย์กรรณ	ผ่าน	46	46	46	138
8	นางสาวกัญญา สันวิสัย	ผ่าน	45	45	45	135
9	นางสาวเกศราพร อิ่มศรี	ผ่าน	45	46	45	136

ลงชื่อ.....  
/ 201 -

(นางสาวเสาวนีย์... สอนคณิต)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน...  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....

(นาย... ..)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน...  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยากรที่เลี้ยง

แบบ ปผ.๑

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

รุ่นที่ ๑ กลุ่มที่ ๓ หน่วยพัฒนา ๕๑

ที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยที่ ๑ คุณลักษณะที่พึงประสงค์						หน่วยที่ ๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ						หน่วยที่ ๓ การบริหารและการจัดการฯ						รวม ๑๕๐	เฉลี่ย			
		การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม					
		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐			๕๐		
วันที่ประเมิน																								
1	นางสาวกัญชพร บุญชัย	10	10	10	10	10	49	9	10	10	9	10	49	9	10	8	8	9	44	121	28.2			
2	นายเอกศิริ รัตนแก้ว	9	10	9	9	10	47	9	10	10	9	10	49	9	10	8	8	9	44	139	27.8			
3	นางสาวบังอร เทียมจันทร์	9	10	9	9	10	47	9	10	10	9	10	49	9	10	8	8	9	44	139	27.8			
4	นางสาวธัญมิชา สุขอาจ	10	10	10	10	10	50	10	10	10	10	10	50	10	10	9	10	9	48	148	29.6			
5	นางสาวจาริณี ประยูรศักดิ์	9	10	9	9	10	47	9	10	10	9	10	49	9	10	8	8	9	44	139	27.8			
6	นางสาวจิราพร สงวนชาติ	9	10	9	9	10	47	8	10	10	9	10	49	9	10	8	8	9	44	139	27.8			
7	นางสาวสุจิตรา เสวยงชัย	10	10	10	10	10	50	10	10	10	10	10	50	9	10	9	9	9	46	146	29.2			
8	นางสาววิตรี ธนะอุต	10	10	10	10	10	50	10	10	10	10	10	50	10	10	9	10	9	49	148	29.6			
9	นายสุทัศน์ ทิพย์करण	10	10	10	9	10	49	9	10	10	9	10	49	10	10	9	10	9	49	145	29			

หมายเหตุ ระดับคะแนนในแต่ละประเด็น ดีมาก (๙-๑๐) ดี (๗-๘) พอใช้ (๕-๖) ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๕)

(ลงชื่อ).....วิทยากรพี่เลี้ยง

นายไขว่ฤทธิ์ เหล็กทอง

(ลงชื่อ).....วิทยากรพี่เลี้ยง

นางสาวกานิตา นพรัตน์

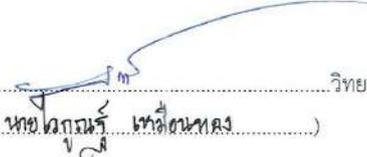
(ลงชื่อ).....วิทยากรพี่เลี้ยง

นางศุภกานต์ กิจะกิจิ

แบบ ปผ.๘

แบบสรุปคะแนนรายงานผลการพัฒนา  
รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 3 หน่วยพัฒนา 51

ที่.	ชื่อ - สกุล	รายละเอียดประเด็นการประเมิน			สรุปผล (๑๕๐)
		สรุปองค์ความรู้จากการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (๒๐)	สรุปองค์ความรู้ (๓๐๐)	ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (๓๐)	
1	นางสาวกัญพร บุญชัย	1๘	95	2๘.2	141.2
2	นายเอกศิริ รอดแก้ว	1๘	94	27.๘	139.๘
3	นางสาวบังอร เทียมจันทร์	19	95	27.๘	141.๘
4	นางสาวธัญญา สุขอาจ	1๘	94	29.6	141.6
5	นางสาวจาริณี ประยูรศักดิ์	19	94	27.๘	140.๘
6	นางสาวจิราพร สงวนชาติ	19	95	27.๘	141.๘
7	นางสาวสุจิตรา เสวียงชัย	1๘	95	29.2	142.2
8	นางสาววิตรี ธนะอุต	1๘	95	29.6	142.6
9	นายสุทัศน์ ทิพย์ภรณ์	1๘	94	29.0	141.0

(ลงชื่อ)  ..... วิทยากรที่เลี้ยง (ลงชื่อ)  ..... วิทยากรที่เลี้ยง  
 (...นายฉกรรจ์ เทวีต้นทอง...) (...นางสาวสนิศา นพวิธานทร...)
   
 (ลงชื่อ)  ..... วิทยากรที่เลี้ยง  
 (...นางศุภกมลภักดิ์ อภิรักษ์ศิริ...)

สรุปคะแนนประเมิน  
ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (จำนวน 200 คะแนน)  
กลุ่มที่ 3

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 40 คะแนน	แบบ 2 40 คะแนน	แบบ 3 40 คะแนน	แบบ 4 20 คะแนน	แบบ 5 40 คะแนน	แบบ 6 20 คะแนน	รวม 200 คะแนน
1	นางสาวกัญชพร บุญชัย	40	38	38	18	38	18	190
2	นายเอกศิริ รอดแก้ว	40	38	38	18	38	18	190
3	นางสาวบังอร เทียมจันทร์	40	38	38	18	38	19	191
4	นางสาวธัญนิษา สุขอาจ	40	38	39	19	38	19	193
5	นางสาวจาริณี ประยูรศักดิ์	40	38	39	18	38	19	192
6	นางสาวจิราพร สงวนชาติ	40	38	38	18	38	19	191
7	นางสาวสุจิตรา เสวียงชัย	40	38	37	18	38	18	189
8	นางสาววิตรี ธนะอุต	40	38	39	19	38	19	193
9	นายสุทัศน์ จิพย์करण	40	38	38	18	38	18	190

ลงชื่อ.....  
(นางสาวกัญชพร บุญชัย)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(นางสาวธัญนิษา สุขอาจ)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(นางสาวจาริณี ประยูรศักดิ์)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

สรุปคะแนนประเมิน

ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (จำนวน 150 คะแนน)

กลุ่มที่ 3

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 0 คะแนน	แบบ 2 50 คะแนน	แบบ 3 50 คะแนน	แบบ 4 50 คะแนน	รวม 150 คะแนน
1	นางสาวกัญชพร บุญชัย		47	48	48	143
2	นายเอกศิริ รถแก้ว		48	48	48	144
3	นางสาวบังอร เทียมจันทร์		47	48	48	143
4	นางสาวธัญนิษา สุขอาจ		48	48	48	144
5	นางสาวจาริณี ประยูรศักดิ์		47	48	48	143
6	นางสาวจีราพร สงวนชาติ		47	48	48	143
7	นางสาวสุจิตรา เสวยชัย		47	48	48	143
8	นางสาววิตรี ธนขุอด		48	48	49	145
9	นายสุทัศน์ ทิพย์ภรณ์		47	48	48	143

ลงชื่อ.....  
(นางสาวกัญชพร บุญชัย)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรทีเสียง

ลงชื่อ.....  
(นางสาวกัญชพร บุญชัย)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรทีเสียง

ลงชื่อ.....  
(นางสาวกัญชพร บุญชัย)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรทีเสียง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรทีเสียง

แบบ บผ.1

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 4 หน่วยพัฒนา 51

ที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์					หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ					หน่วยที่ 3 การบริหารและการจัดการฯ					รวมทั้งสิ้น	เฉลี่ย			
		การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม			การแสดงความเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม
		10	10	10	10	10	50	10	10	10	10	10	50	10	10	10			10	10	50
	วันที่ประเมิน																				
28	นางสาวรัตนา สร้อยทอง	9	9	8	9	9	44	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	134	26.8
29	นางสาวนวรรตน์ คำคำ	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	135	27
30	นางอรทัย จิตณรงค์	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	135	27
31	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิรวรรณ แซ่ซี	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	135	27
32	นายเวไนย มณีสุข	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	135	27
33	นางจิรวรรณ ช่วยอินทร์																				
34	นายชูศักดิ์ แผงภักดี	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	135	27
35	นางสาวจอมขวัญ ศักดิ์ตระกูล	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	135	26.8
36	ว่าที่ร้อยตรีหญิง รัตนา สุขมณี	9	9	8	9	9	44	9	9	9	9	9	45	9	9	9	9	9	45	134	27

หมายเหตุ ระดับคะแนนในแต่ละประเด็น ดีมาก (9-10) ดี (7-8) พอใช้ (5-6) ปรับปรุง (ต่ำกว่า 5)

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง

(ลงชื่อ).....

แบบ ปผ.8

แบบสรุปคะแนนรายงานผลการพัฒนา  
รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 4 หน่วยพัฒนา 51

ที่	ชื่อ - สกุล	รายละเอียดประเด็นการประเมิน			สรุปผล (150)
		สรุปองค์ความรู้จากการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (20)	สรุปองค์ความรู้ (100)	ประเมินพฤติกรรมการ มีส่วนร่วม (30)	
28	นางสาวรัตนา สร้อยทอง	18	99	26.8	143.8
29	นางสาวนวรรณ์ คำคำ	18	99	27	144
30	นางอรทัย จิตณรงค์	18	98	27	143
31	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิรพรรณ แซ่ซี	18	98	27	143
32	นายเวไนย มณีสุข	19	98	27	144
33	นางจิรพรรณ ช่างอินทร์				
34	นายชูศักดิ์ แผงภักดี	19	98	27	144
35	นางสาวจอมขวัญ ศักดิ์ตระกูล	18	98	26.8	142.8
36	ว่าที่ร้อยตรีหญิง รัตนา สุขมณี	18	99	27	144

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง  
(.....)

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง  
(.....)

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง  
(.....)

สรุปคะแนนประเมิน  
ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (จำนวน 200 คะแนน)  
กลุ่มที่ 4

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 40 คะแนน	แบบ 2 40 คะแนน	แบบ 3 40 คะแนน	แบบ 4 20 คะแนน	แบบ 5 40 คะแนน	แบบ 6 20 คะแนน	รวม 200 คะแนน
1	นางสาวรัตนา สร้อยทอง	40	38	38	19	38	18	192
2	นางสาวนวิรัตน์ คำคำ	40	39	38	19	39	19	194
3	นางอรทัย จิตณรงค์	40	39	38	19	39	19	194
4	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิรวรรณ แซ่ซี	40	39	38	19	39	19	194
5	นายเวไนย มณีสุข	40	39	38	19	39	19	194
6	นางจิรวรรณ ช่วยอินทร์							
7	นายชูศักดิ์ แห่งภักดี	40	39	38	19	39	19	194
8	นางสาวจอมขวัญ ศักดิ์ตระกูล	40	39	38	19	39	19	194
9	ว่าที่ร้อยตรีหญิง รัตนา สุขมณี	40	39	38	19	39	19	194

ลงชื่อ.....  
(นางสาวอรทัย จิตณรงค์)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

สรุปคะแนนประเมิน

ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (จำนวน 150 คะแนน)

กลุ่มที่ 4

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 0 คะแนน	แบบ 2 50 คะแนน	แบบ 3 50 คะแนน	แบบ 4 50 คะแนน	รวม 150 คะแนน
1	นางสาวรัตนา สร้อยทอง		47	48	49	144
2	นางสาวนวิรัตน์ คำคำ		48	48	49	145
3	นางอรทัย จิตณรงค์		48	48	49	145
4	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิรพรรณ แซ่ซี		47	48	49	144
5	นายเวไนย มณีสุข		48	48	49	145
6	นางจิรพรรณ ช่วยอินทร์					
7	นายชูศักดิ์ แห่งภักดี		48	48	49	145
8	นางสาวจอมขวัญ ศักดิ์ตระกูล		48	48	49	145
9	ว่าที่ร้อยตรีหญิง รัตนา สุขมณี		47	48	49	144

ลงชื่อ.....

(*นางสาวอรทัย จิตณรงค์*)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรพิสัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรพิสัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรพิสัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรพิสัย

แบบ ปผ.๑

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
รุ่นที่ ๑ กลุ่มที่ ๖ หน่วยพัฒนา ๕๑

ที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยที่ ๑ คุณลักษณะที่พึงประสงค์					หน่วยที่ ๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ					หน่วยที่ ๓ การบริหารและการจัดการฯ					รวมทั้งสิ้น	เฉลี่ย					
		การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม			การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม		
		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐			๑๐	๑๐	๕๐	๑๕๐	๓๐
	วันที่ประเมิน																						
1	นางสาวดาราวดี บรรจงช่วย	ด	ด	ด	ด	ด	๕๖	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๕๐	๒๕
2	นางจิตติมา วรชาติ	ด	ด	ด	ด	ด	๕๕	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๕๐	๒๕
3	นางอสิริญา บุญหนัก	ด	ด	ด	ด	ด	๕๕	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๕๐	๒๕
4	ว่าที่ร้อยตรี ชลชัย หนูสม	ด	ด	ด	ด	ด	๕๖	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๕๐	๒๕
5	นางศุขติ โพธิ์น้อย	ด	ด	ด	ด	ด	๕๕	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๕๕	๒๖
6	นายชาญชัย ผลอุบัติ	ด	ด	ด	ด	ด	๕๓	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๓๕	๒๒.๖
7	นางสาวอุษณีย์ โยธินะเวคิน	ด	ด	ด	ด	ด	๕๕	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๕๐	๒๕
8	นางสาวเกษณี สัจจิตร์จูล	ด	ด	ด	ด	ด	๕๕	ด	ด	ด	ด	๑๐	๕๖	๑๐	๑	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๖	๑๕๐	๒๕

หมายเหตุ ระดับคะแนนในแต่ละประเด็น ดีมาก (๙-๑๐) ดี (๗-๘) พอใช้ (๕-๖) ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๕)

(ลงชื่อ).....  
(นายเกรียงไกร แก้วสีดี) วิทยากรที่เลี้ยง

(ลงชื่อ).....  
(นายทศพร สุรภาพ) วิทยากรที่เลี้ยง

(ลงชื่อ).....  
(นายสุวิทย์ งามหนัก) วิทยากรที่เลี้ยง

แบบ ปผ.๘

แบบสรุปคะแนนรายงานผลการพัฒนา  
รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 6 หน่วยพัฒนา 51

ที่	ชื่อ - สกุล	รายละเอียดประเด็นการประเมิน			สรุปผล (๑๕๐)
		สรุปองค์ความรู้จากเวทีศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (๒๐)	สรุปองค์ความรู้ (๑๐๐)	ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (๓๐)	
1	นางสาวดาราวดี บรรจงช่วย	๑๗	๙๐	๓๐	๑๓๗
2	นางจิตติมา วรชาติ	๑๘	๘๙	๓๐	๑๓๗
3	นางอิสริยา บุญหนัก	๑๙	๙๐	๓๐	๑๓๙
4	ว่าที่ร้อยตรี ชลย์ หนูสม	๑๗	๘๙	๓๐	๑๓๖
5	นางศุขติ โพธิ์น้อย	๑๗	๙๐	๓๐	๑๓๗
6	นายชาญชัย ผลอุบัติ	๑๖	๘๙	๒๙	๑๓๔
7	นางสาวอุษณีย์ โยธินะเวดิน	๑๗	๘๙	๓๐	๑๓๖
8	นางสาวเกษณี สุจจิตรจุล	๑๖	๘๙	๓๐	๑๓๕

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง (ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง  
(...นายเกรียงไกร แก้วสีสุรี.....) (...นายพะหนิน อุดรภาพ.....)

(ลงชื่อ).....วิทยากรที่เลี้ยง  
(...นายชาญชัย ผลอุบัติ.....)

สรุปคะแนนประเมิน  
ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (จำนวน 200 คะแนน)  
กลุ่มที่ 6

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1	แบบ 2	แบบ 3	แบบ 4	แบบ 5	แบบ 6	รวม
		40 คะแนน	40 คะแนน	40 คะแนน	20 คะแนน	40 คะแนน	20 คะแนน	
1	นางสาวดาราวดี บรรจงช่วย	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐
2	นางจิตติมา วรชาติ	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐
3	นางอสิริญา บุญหนัก	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐
4	ว่าที่ร้อยตรี ขลุ่ย หนูสม	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐
5	นางดุขตี โพธิ์น้อย	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐
6	นายชาญชัย ผลอุบัติ	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐
7	นางสาวอุษณีย์ โยธินะเวคิน	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐
8	นางสาวเกษณี สุจิตร์จูล	๔๐	๓๕	๓๕	๑๕	๓๕	๑๕	๑๙๐

  
ลงชื่อ.....  
(นายทวีปวิภาส เกตุศรี)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

  
ลงชื่อ.....  
(นายทศพร เกตุศรี)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

  
ลงชื่อ.....  
(นางอุษณีย์ โยธินะเวคิน)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

สรุปคะแนนประเมิน

ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (จำนวน 150 คะแนน)

กลุ่มที่ 6

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1 0 คะแนน	แบบ 2 50 คะแนน	แบบ 3 50 คะแนน	แบบ 4 50 คะแนน	รวม 150 คะแนน
1	นางสาวดาราวดี บรรจงช่วย	-	๕๗	๕๗	๕๖	๑๗๐
2	นางจิตติมา วรชาติ	-	๕๗	๕๗	๕๗	๑๗๑
3	นางอิสริยา บุญหนัก	-	๕๗	๕๗	๕๗	๑๗๑
4	ว่าที่ร้อยตรี ชลชัย หนูสม	-	๕๗	๕๗	๕๖	๑๗๐
5	นางดุขตี โพธิ์น้อย	-	๕๗	๕๗	๕๖	๑๗๐
6	นายชาญชัย ผลอุบัติ	-	๕๗	๕๗	๕๖	๑๗๐
7	นางสาวอุษณีย์ โยธินะเวคิน	-	๕๗	๕๗	๕๖	๑๗๐
8	นางสาวเกษณี สุจิตร์จุล	-	๕๗	๕๗	๕๖	๑๗๐

ลงชื่อ.....

(...นายเตรียมใจกร แก้วมีศรี...)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....

(...นางสมหญิง อุดม...)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....

(...นายสุวิทย์ นกนท...)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยากรที่เลี้ยง

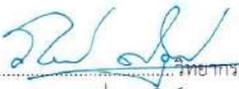
แบบ ปผ.๑

แบบประเมินพฤติกรรมที่มีส่วนร่วม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
รุ่นที่ ๑ กลุ่มที่ ๗ หน่วยพัฒนา ๕๑

ร.ก.	ชื่อ-สกุล	หน่วยที่ ๑ คุณลักษณะที่พึงประสงค์					หน่วยที่ ๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ					หน่วยที่ ๓ การบริหารและการจัดการฯ					รวมทั้งสิ้น	เฉลี่ย					
		การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม	การมีมนุษยสัมพันธ์	ความมุ่งมั่นตั้งใจ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม			การแสดงความคิดเห็น	ความรับผิดชอบ	รวม		
		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๑๐	๑๐	๑๐			๑๐	๑๐	๕๐	๑๕๐	๓๐
	วันที่ประเมิน																						
1	นางสาวภักวดี ผลพฤกษา	8	9	9	9	9	44	9	10	9	9	9	46	9	10	9	9	9	46	136	29.2		
2	นางสาวนิตชนัย ยังสุข	8	9	9	9	9	44	9	10	9	9	9	46	9	10	9	9	9	46	136	27.9		
3	นายสุพินล โพธิจันทร์	8	9	9	8	9	43	9	9	9	8	9	44	9	10	9	9	9	46	133	26.6		
4	นายโกวิท มุขพริ้ม	8	9	9	8	9	43	9	9	9	8	9	44	9	10	9	9	9	46	133	26.6		
5	นางปรีญา วราภรณ์	9	9	9	9	9	45	9	10	9	9	9	46	9	10	9	9	9	46	137	27.4		
6	นายกฤษฏา ทองกำเหนิด	8	9	9	9	9	44	9	9	9	9	9	45	9	10	9	9	9	46	135	27		
7	นายหัตถเชษฐ์ แสงประดิษฐ์	9	9	9	9	9	45	9	10	9	9	9	46	9	10	9	9	9	46	137	27.4		
8	นายธานี ทองดี	8	9	9	8	9	43	9	10	9	9	9	46	9	10	9	9	9	46	135	27		
9	นางสาวจโรรัตน์ อ่อนมุข	8	9	9	8	9	43	9	10	9	9	9	46	9	10	9	9	9	46	135	27		

หมายเหตุ ระดับคะแนนในแต่ละประเด็น ดีมาก (๙-๑๐) ดี (๗-๘) พอใช้ (๕-๖) ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๕)

(ลงชื่อ)  วิทยากรที่เลี้ยง  
นายหนวด อานงค์เนิน

(ลงชื่อ)  วิทยากรที่เลี้ยง  
นางสาวกฤษฏี สุทธิศักดิ์

(ลงชื่อ) ..... วิทยากรที่เลี้ยง  
(นางดวงฤกษ์ ทองแก้วทิพย์)

แบบ ปศ.๘

แบบสรุปคะแนนรายงานผลการพัฒนา  
รุ่นที่ 1 กลุ่มที่ 7 หน่วยพัฒนา 51

ที่.	ชื่อ - สกุล	รายละเอียดประเด็นการประเมิน			สรุปผล (๑๕๐)
		สรุปองค์ความรู้จากการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (๒๐)	สรุปองค์ความรู้ (๑๐๐)	ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (๓๐)	
1	นางสาวภัควดี ผลพฤกษา	16	87	27.2	130.2
2	นางสาววณิชชนัย ยังสุข	16	88	27.2	131.0
3	นายสุพิมล โพธิจันทร์	16	85	26.6	127.6
4	นายโกวิท มุขพริ้ม	18	87	26.6	131.6
5	นางปรีญา วราภรณ์	18	86	27.4	131.4
6	นายกฤษฎา ทองกำเหนิด	18	86	27.0	131.0
7	นายหัตถเชษฐ์ แสงประดิษฐ์	18	88	27.4	133.0
8	นายธานี ทองดี	16	86	27.0	129.0
9	นางสาวจุไรรัตน์ อ่อนมุข	16	88	27.0	131.0

(ลงชื่อ).....วิทยาการที่เลี้ยง (ลงชื่อ).....วิทยาการที่เลี้ยง  
(...นายหลวก ตันทงพันธ์...) (...นางสาวภวิณี สุทธิ...) )

(ลงชื่อ).....วิทยาการที่เลี้ยง  
(...นางตงฤทัย ทองแก้วเกิด...)

สรุปคะแนนประเมิน  
ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง (จำนวน 200 คะแนน)  
กลุ่มที่ 7

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1	แบบ 2	แบบ 3	แบบ 4	แบบ 5	แบบ 6	รวม
		40 คะแนน	40 คะแนน	40 คะแนน	20 คะแนน	40 คะแนน	20 คะแนน	
1	นางสาวกวีดี ผลพฤกษา	40	36	36	18	37	18	185
2	นางสาวนิตชนัย ยังสุข	40	36	36	18	37	18	185
3	นายสุพิมล โพธิ์จันทร์	40	36	36	17	37	16	182
4	นายโกวิท มุขพร้อม	40	36	36	17	37	16	182
5	นางปริญญา วรภรณ์	40	36	36	17	37	16	182
6	นายกฤษฎา ทองกำเหนิด	40	36	36	17	37	16	182
7	นายหัตถเชษฐ์ แสงประดิษฐ์	40	36	36	17	37	16	182
8	นายธานี ทองดี	40	36	36	17	37	16	182
9	นางสาวจุไรรัตน์ อ่อนมุข	40	36	36	17	37	16	182

ลงชื่อ.....  
(นายสุพิมล โพธิ์จันทร์)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(นายสุพิมล โพธิ์จันทร์)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(น.ร.ทวิช ฐิติ)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนรอด  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

สรุปคะแนนประเมิน

ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา (จำนวน 150 คะแนน)  
กลุ่มที่ 7

ที่	ชื่อ-สกุล	แบบ 1	แบบ 2	แบบ 3	แบบ 4	รวม 150 คะแนน
		0 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	50 คะแนน	
1	นางสาวกัญฉวี ผลพฤกษา	100	46	46	48	140
2	นางสาววณิชชญ์ ยิ่งสุข	100	45	47	47	139
3	นายสุพิมล โพธิ์จันทร์	100	45	46	47	138
4	นายโกวิท มุขพริ้ม	100	45	46	48	139
5	นางปริญญา วราภรณ์	100	45	47	47	139
6	นายกฤษฎา ทองกำเหนิด	100	45	46	47	138
7	นายหัตถเชษฐ์ แสงประดิษฐ์	100	46	47	48	141
8	นายธานี ทองดี	100	45	46	47	138
9	นางสาวจุไรรัตน์ อ่อน मुख	100	46	46	47	139

ลงชื่อ.....  
(นายสุพิมล โพธิ์จันทร์)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(นายพริ้ม มุขพริ้ม)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(นางกัญฉวี ผลพฤกษา)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยากรที่เลี้ยง

1

ใบรายงานสรุปองค์ความรู้เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง  
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน่วยพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

กลุ่มที่ 2 ชื่อผู้รายงาน...นางสาว นริมล มาภักดิ์... เลขที่ ...10...

วันที่ ...5... กันยายน 2563

1. การสรุปองค์ความรู้

- **อุดมการณ์** หมายถึง หลักการปฏิบัติที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในการปฏิบัติงานมุ่งมั่น ศรัทธาในวิชาชีพ ให้หลักคุณธรรมในการบริหาร และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีตามเป็นผู้นำทางการบริหารและ ภาวะผู้นำทางวิชาการสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ
- **วินัย** เป็นเครื่องช่วยในการสร้างคุณธรรมดี เป็นตัวช่วยในการเพิ่มพลังในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน
- **การถ่ายทอด** โยบายสู่การปฏิบัติ คือเป็นขั้นตอน ที่สำคัญ ในการผลักดัน ให้นำไปให้ได้รับรู้...เข้าใจ...ยอมรับ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย...นโยบายมีหลายระดับควรบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานต้อง มีตามเข้าใจ และสำรวจผลติดตามหมอบของนโยบาย และสามารถทำในทางตามกลยุทธ์ ให้สอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนด

2. การนำไปประยุกต์ใช้

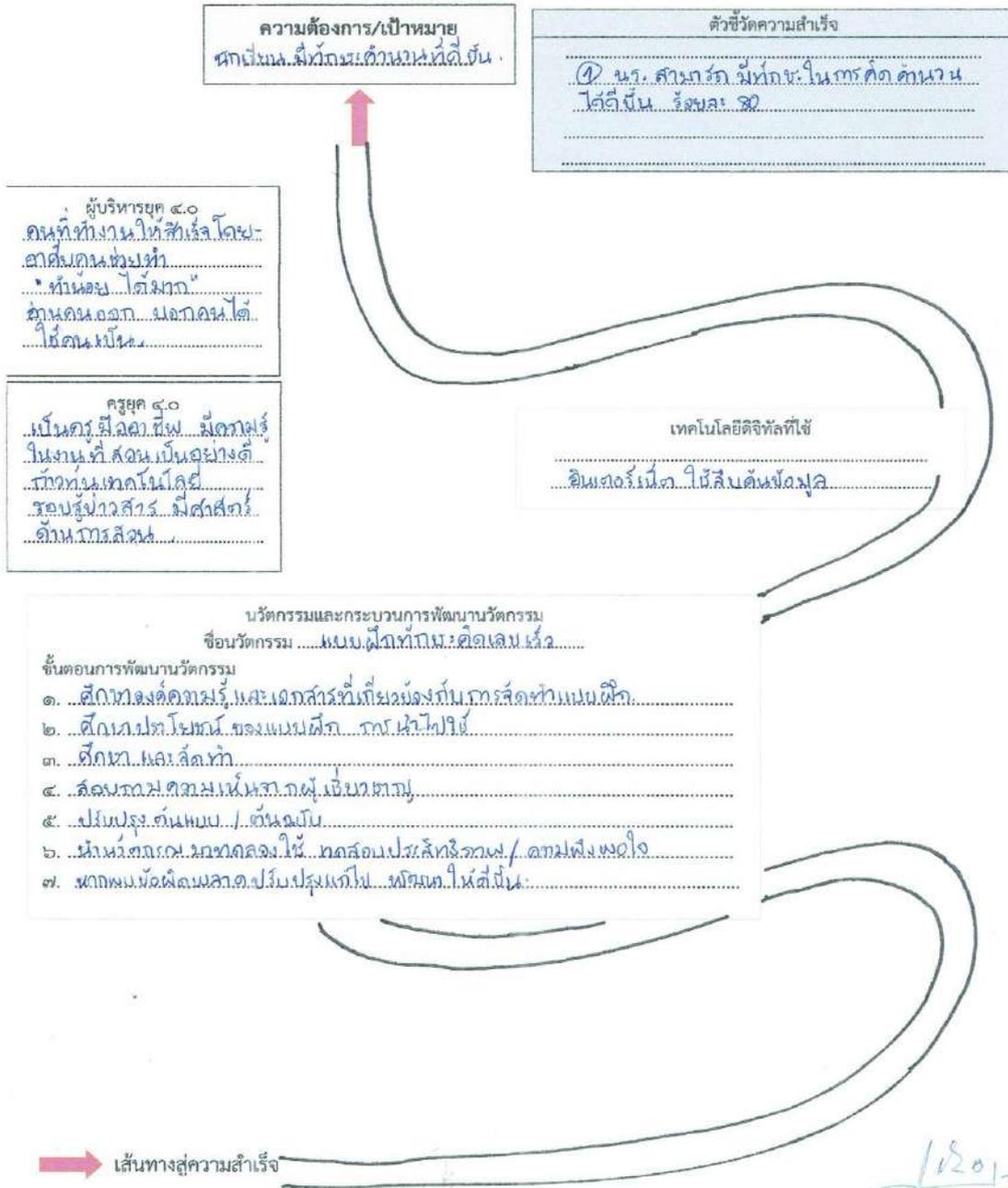
- **สามารถนำความรู้** เรื่อง การปรับกระบวนการ และ การสร้างคุณธรรมมาใช้ ในการพัฒนาตนเอง และบุคลากร...นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจ และไม่นำหัวใจบุคลากร และชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- **การพัฒนา** วินัยตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะช่วยให้งานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างราบรื่น
- **การนำ** นโยบายสู่แผนการปฏิบัติ ต้องมีการสื่อสารวัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ผู้สอนและผู้รับนโยบายต้องเข้าใจ และปฏิบัติตามหมอบของนโยบายสู่การปฏิบัติได้ถูกต้อง

1201  
6 No 2563

ชื่อ สกุล น.ส. นริมล มาภักดิ์.....  
กลุ่มที่ 2.....

ใบงาน

กระบวนการสู่ความสำเร็จของงาน นิเทศงานวิชาการ



ภาคที่ 2

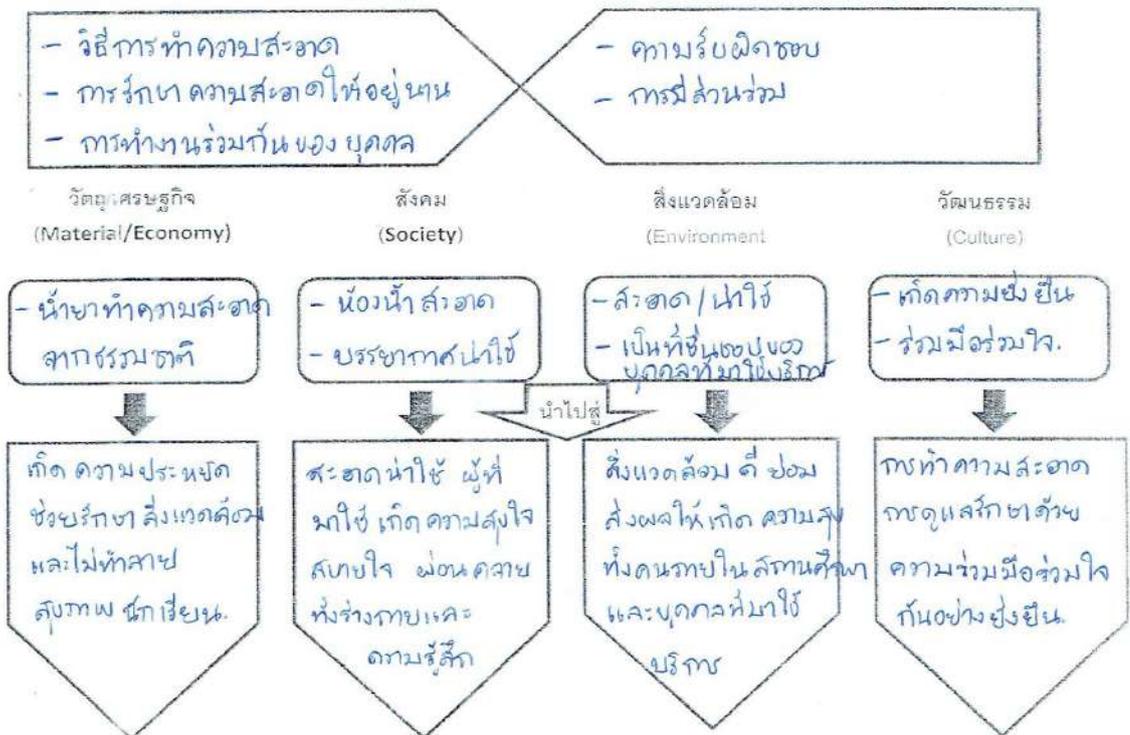
ห้องน้ำสะอาดน้ำใช้

วิชาพระบรมราชาบายอินหลวงรัชกาลที่ ๑๐  
ผู้บรรยาย ว่าที่ ร.ต.ชัยนิตย์ พรรณาวาร  
ชื่อ นางสาว นිරมล มากล้ำกิติ



ความรู้ (Knowledge)

คุณธรรม (Moral)



พัฒนาอย่างสมดุลให้ก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง เพื่อความสุขที่ยั่งยืน

(Progress with balance and resilience toward Sustainable well-being)

**สรุปสาระสำคัญ**

หน่วยการเรียนรู้ที่ ๑ คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์  
รายวิชาที่ ๑.๑ การสร้างอุดมการณ์และกระบวนทัศน์ของการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
ชื่อ นางจิตรา ลิ่มสุรัตน์  
สถานที่พัฒนา สพป.ชุมพร เขต.๑ จังหวัดชุมพร กลุ่ม ๕

สรุปสาระสำคัญ	สิ่งที่ได้เรียนรู้	สิ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้
<p><b>อุดมการณ์</b> หมายถึง หลักที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างสูงสุด</p> <p><b>กระบวนทัศน์</b> หมายถึง ศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่มาจากทฤษฎีต่างๆ ที่มีการยอมรับแล้ว การพัฒนาอุดมการณ์และกระบวนทัศน์ มีองค์ประกอบคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การทำงานเป็นทีม</li> <li>๒. การเป็นผู้นำ/ผู้ตาม</li> <li>๓. การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์</li> <li>๔. การคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ</li> <li>๕. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>๖. การสื่อสารโน้มน้าวใจ</li> <li>๗. การประสานงาน และมีมนุษยสัมพันธ์</li> </ol> <p><b>ถอดบทเรียน</b> ภาพยนตร์เรื่อง “เสียงกู่จากครูใหญ่” ผู้นำต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือศรัทธา</li> <li>๒. มีวาหะศิลป์</li> <li>๓. รู้จักสร้างกำลังใจในการทำงาน</li> <li>๔. มีการประชุม ประสานความคิด ประสานจิตใจ</li> <li>๕. สร้างคำขวัญ/วลีที่คน ในการทำงาน</li> <li>๖. มีการสื่อสารและจูงใจ</li> <li>๗. พึ่งตัวเอง ประหยัด และขยัน</li> <li>๘. มีอุดมการณ์ที่มั่นคง</li> <li>๙. มีการบันทึก</li> <li>๑๐. เสียสละ</li> <li>๑๑. รู้จักใช้ทุกโอกาส</li> </ol> <p><b>ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะดังนี้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความฉลาด</li> <li>๒. มีคุณธรรม</li> <li>๓. มีทักษะ</li> <li>๔. มีสุขภาพที่ดี</li> </ol>	<p>จากการศึกษา องค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ทฤษฎีทางการบริหารซึ่งเป็นอาวุธที่สำคัญ เพราะการบริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานและบริหารบุคคล</li> <li>๒. คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางการบริหารและทางวิชาการ การจัดการสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ</li> <li>๓. กระบวนการวางแผนโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จจากแผนที่กำหนด</li> <li>๔. จากการศึกษ VDO ทำให้รู้ว่า การสร้างศรัทธาในตัวผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้นักเรียน ครู และชุมชนเข้ามามีส่วนในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดี ต้องกล้าคิด กล้าลงมือทำ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</li> </ol>	<p>สามารถนำความรู้เรื่องการปรับกระบวนทัศน์และการสร้างอุดมการณ์มาใช้ในการพัฒนาตนเองและบุคลากรภายในองค์กรมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและประยุกต์แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำมาปรับใช้ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถนำมาใช้ในการบริหารงาน สังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเพื่อได้วางงานให้ตรงกับศักยภาพและพฤติกรรมของบุคคลเพื่อวางแนวทางกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจบุคลากร และชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรให้สามารถเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กร</p>

ลงชื่อ  ผู้เข้ารับการพัฒนา  
(นางจิตรา ลิ่มสุรัตน์)



ใบงานที่.....1.....เรื่อง.....ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยเน้นชีวิตที่ก้าวหน้าเทคโนโลยี

ชื่อ.นางสาวศิริ.....สกุล.....สละ.....เลขที่.....26.....กลุ่ม.....3

1. ผลกระทบต่อครูและบุคลากรสถานศึกษาโดยเน้นชีวิตที่ก้าวหน้า

ในปัจจุบันมีนวัตกรรมที่คิดค้นของคอมพิวเตอร์ใหม่ขึ้นมาหลายโปรแกรมที่ใช้ในการทำงาน เช่น โปรแกรมบริหารจัดการของ... การทำงานได้สะดวก... มีงานที่ทำซ้ำๆ ไม่เบื่อกว่า... การที่เทคโนโลยีใหม่ๆ... ปรากฏว่างานใหม่โดยผู้พัฒนาคนหนึ่งต้องมีความเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ... แต่สิ่งสำคัญใหม่ในสิ่งนี้คือการที่คิดค้นโดยคนต่าง... ในด้านนี้เทคโนโลยีมีชีวิต... จึงทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้คนในการทำงาน

2. โดยทั่วไปแล้วด้าน ICT ของโรงเรียนใหม่หลายโปรแกรมที่ใช้ทางด้าน... ส่วนหนึ่งเป็นโปรแกรมที่... คือ Hardware และ software... เช่น อุปกรณ์ Hardware... ของโรงเรียนใหม่... ที่ใช้กันทั่วๆไป... สำหรับ... ผู้สอนและผู้เรียน... ผลทางด้านนี้ในโรงเรียน... และ... คือ software... ซึ่งใช้กันทั่วไปใน... การพัฒนาทางด้านนี้... ให้มีผลต่อชีวิต

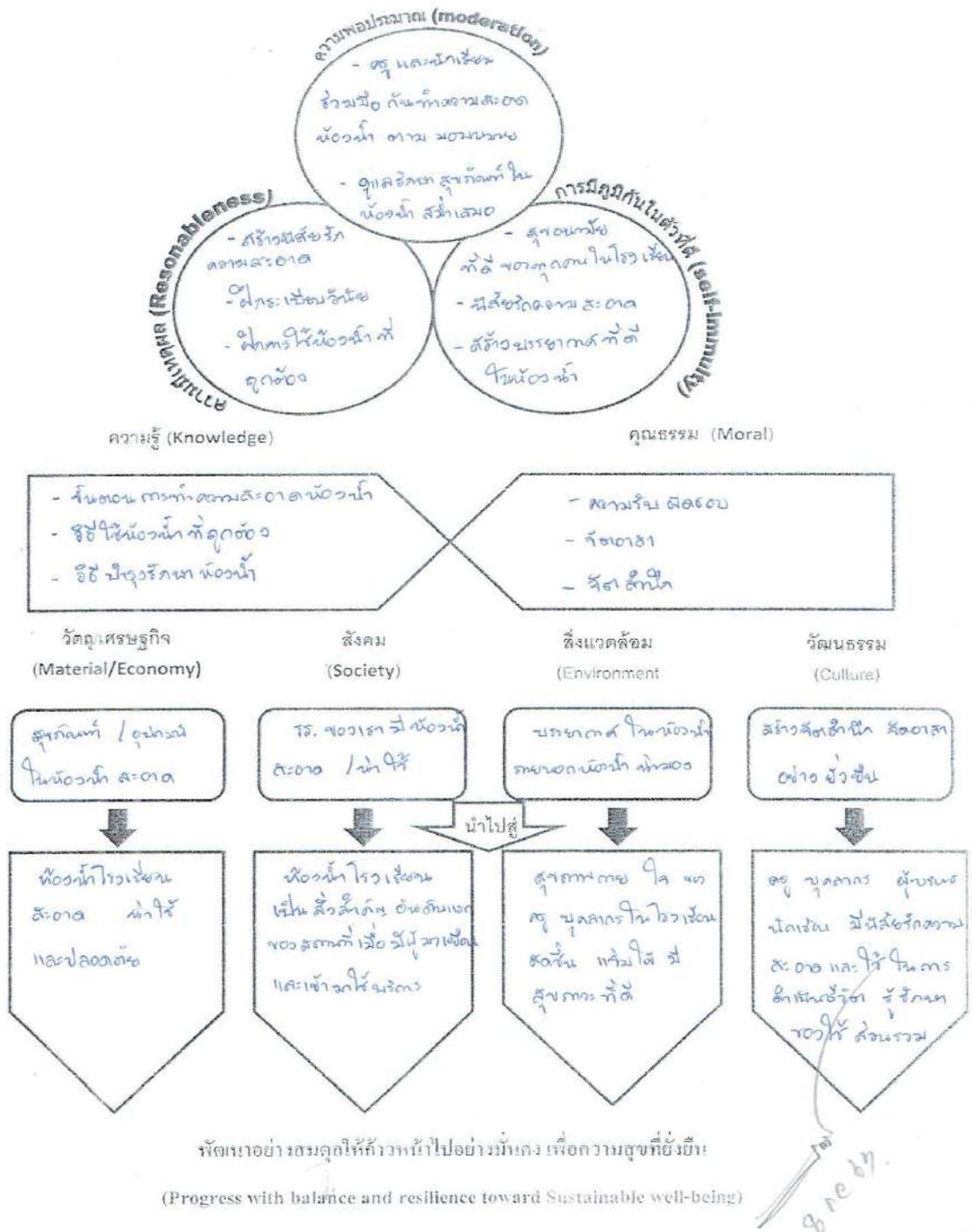
3. นำมาเชื่อมโยงกับงานใหม่โรงเรียนที่ก้าวหน้า ICT... ในโรงเรียน... เช่น... คือ... เช่น... school bus, ... DTV, ... การบริหารจัดการ... ใช้... line, ... DMC, ... AMSS, ... Thai School Lunch, ... E-Budget, e-bidding, e-Donation, E-OP, Brokers... และ...



วิชาพระบรมราชาหมายในหลวงรัชกาลที่ 10

ผู้บรรยาย ว่าที่ ร.ต.ชัยนิตย์ พรรณาวรร

ชื่อ นางสาว ศุภลักษณ์ คำอาท





พ.ศ.๑ ไร่จันทน์ ออเนกซ์ กลุ่ม ๗ สพล. เลขที่ ๒๕

### ใบงาน หลักสูตรการบริหารงานวิชาการ

ใบงานที่ 1 ให้ผู้เข้ารับการอบรม สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาการบริหารงานวิชาการ(รายบุคคล)

ใบงานที่ 2 ท่านมีแนวทางในการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างไร (งานกลุ่ม)

#### การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญ ในทางบริหารสถานศึกษา ให้เกิด  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การเตรียม และ พัฒนาการหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอน  
- วิเคราะห์ นวัตกรรมโรงเรียน รุมน จัดทำหลักสูตรและสาระที่สอน  
ในสถานศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดกระบวนการสอน ในสถานศึกษา

ครู สอนนำที่ ในที่จัดทำแผนการจัดการเรียน จัดทำสื่อการสอน ผู้เรียนพัฒนา  
ผ่านกิจกรรม สื่อนำที่ ในการจัดแบบส่งเสริม สนับสนุนจัดสื่อ/เกณฑ์ ในการจัด  
ตามแผนการสอน จัดสภาพบรรยากาศของโรงเรียน

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ⇒ จะต้องพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อเนื่อง ให้สอดคล้อง  
กับสภาพแวดล้อม สังคม ชุมชน  
คือ จัดในวิธีการเรียนการสอนที่สอดคล้อง  
มีการจัดลงและประเมินผลให้ตรงตาม  
ต่อชีวิต

⇒ มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา ดง นักเรียน  
ในท้องถิ่นกรม/โรงเรียนได้ โดยที่ กรม  
กรวิจัย

วิจิตร

ชื่อ นางสาวอัมรินทร์ สกล รุสย เลขที่ 18 ชั้น กลางๆ แผ่นที่ -

กำหนดได้รับผลในสถานภาพ เพื่อสร้างคอมเม้นต์

- สมรรถ / ก้าว / วิจัย

โดยสถานภาพ

วิธีการพัฒนา

- ① ทดสอบเพื่อพัฒนาโดยทศ โดโร (PDC) กำหนดแผนพัฒนา

- ② สนับสนุนพัฒนา

- ③ มีเขต พัฒนาการ ก้าว, สนับสนุน

- ④ สนับสนุน เมื่อเกิดปัญหา และหาทางแก้

๑๐ ก.ย. ๖๓

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพของการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระยะที่มีผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องร่วมมือกันกำหนดแนวทาง กระบวนการ และเครื่องมือ ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีความหลากหลาย การขับเคลื่อนการพัฒนาโดยยุทธศาสตร์ (Strategy - focus Organization) จะก่อให้เกิดคุณค่า (Value Creation) ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ ๔ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๓) ของโรงเรียนสอาดเผดิม วิทยา โรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับนี้ เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล โดยใช้อยู่ยู่การบริหารแบบให้โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม จัดทำเป็น แผนพัฒนาคุณภาพระยะยาว ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ บริบทของโรงเรียน  
ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน (SWOT)  
ส่วนที่ ๓ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์  
ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาคุณภาพ โครงการ/กิจกรรม  
ส่วนที่ ๕ แผนการควบคุมและกำกับติดตาม

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ ๔ ปี (๒๕๖๐- ๒๕๖๓) ฉบับนี้จะเป็นแบบอย่างและแนวทางการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม ให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

คณะผู้จัดทำ

ประวัติโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา

โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.๒๔๗๕ โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล (สมเด็จพระเจ้าสุริยวงศ์) ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่ คุณหญิงพิติงอำพลวณิชกุล (สอาด อังสุสิงห์) ซึ่งถึงแก่กรรม โดยได้รับพระราชทานนามโรงเรียนว่า โรงเรียนประจำจังหวัด ชุมพร "สอาดเผดิมวิทยา" เปิดรับนักเรียนทั้งชาย และหญิง ตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมศึกษา ขึ้นประถมศึกษาตอนต้นจนถึงชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยมีคุณหญิงพิติงอำพลวณิชกุลเป็น ประจําจังหวัดชุมพร "สอาดเผดิมวิทยา" และแม่ศรีให้ นางมอญ วรณีระ เภ็นครูใหญ่ รับเฉพาะนักเรียน หญิงล้วนในระดับมัธยมศึกษา ส่วนระดับประถมศึกษาเป็นสหศึกษา

พ.ศ. ๒๕๓๒ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ย้ายโรงเรียนหญิงเป็นเอกเทศ นามใหม่ว่า โรงเรียนสตรี พิติงอำพลวณิชกุล

พ.ศ. ๒๕๓๖ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ขยายชั้นเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ แต่ในปัจจุบันมีนักเรียนถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕

พ.ศ. ๒๕๓๗ เปิดสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

พ.ศ. ๒๕๔๔ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ยุบชั้นประถมศึกษา คงเหลือแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ จึงไม่มี นักเรียนชายเรียนร่วมด้วยเป็นต้นมา และใช้ชื่อโรงเรียนเป็น โรงเรียนสตรีชุมพร "สอาดเผดิมวิทยา"

พ.ศ. ๒๕๔๕ นางสาวสุนิสา พิตรธาดา ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนสตรีชุมพร "สอาดเผดิมวิทยา"

● ปีการศึกษา ๒๕๔๘ นักเรียนเพิ่มขึ้น สถานที่เดิมคับแคบไม่เพียงพอรับนักเรียนเข้าเรียนได้ ตามความต้องการของประชาชน จึงได้จัดหาสถานที่ใหม่ โดยจังหวัดได้จัดให้เป็นบริเวณ สนามบินเก่า ซึ่งเป็นที่ราชพัสดุเนื้อที่ ๑๕ ไร่ ๑ งาน ๔๗ ตารางวา

วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหาร จุดแข็ง จุดอ่อน สภาพภายในของโรงเรียน โอกาส และอุปสรรคของสภาพภายนอก ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อดีข้อได้ เห็นทางแก้ปัญหาและโอกาสทาง การศึกษา นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีระดับไปยังเป้าหมายได้หรือไม่ มีปัจจัยใด อย่งไรว่ากระบวนการทำงานในองค์กรมีประสิทธิผล มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา มีดังนี้

วิเคราะห์บริบทโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา (SWOT) สภาพภายนอก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. โรงเรียนได้รับครอบครัวและศิษย์จากชุมชนและสังคม	๑. บริเวณใกล้เชิงเขาโรงเรียนมีแหล่งบริการทาง เทคโนโลยีที่ดึงดูดนักเรียนให้ไปใช้ในพื้นที่ไม่เหมาะสม
๒. ผู้ปกครองและคนในชุมชนให้ความสนใจในการปฏิรูป การศึกษา	๒. นักเรียนไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ ขาดความสนใจ
๓. หน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้การ สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	๓. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีปัญหาด้านครอบครัว และแยกส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของ นักเรียน
๔. นักเรียนมีความรักในวัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่น	๔. มีสิ่งแวดล้อมที่มีเสียงดังเช่น ร้านเกมส์ การ ใช้โทรศัพท์มือถือ ทำให้นักเรียนมีความเสี่ยง ในการการใช้ชีวิต
๕. สภาพธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เอื้ออำนวยต่อการ เรียนการสอน	๕. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ฐานะยากจน ประกอบ อาชีพรับจ้าง ไม่มีเวลาดูแลนักเรียน ขาด วัสดุอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียน ส่งผลกระทบต่อ ผลการเรียนของนักเรียน
๖. โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนเมืองทำให้การเดินทางสะดวก	๖. นักเรียนบางส่วนนำเอาเทคโนโลยีไปใช้ใน ทางที่ผิด
๗. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	๗. ชุมชนขาดการควบคุมการให้บริการด้าน เทคโนโลยี เช่น ร้านอินเตอร์เน็ต เกม
๘. ผู้ปกครองมีความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในครูผู้สอน	๘. ขาดแหล่งบริการด้านเทคโนโลยีในชุมชนที่ เอื้อต่อการเรียนรู้
๙. มีแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาการและ เทคโนโลยีที่หลากหลายที่เอื้อต่อการเรียน และองค์การ เอกชนที่อยู่ใกล้โรงเรียน	๙. ครูมีรายได้น้อยฐานะทางเศรษฐกิจไม่เอื้อ ให้เรียน มีผลกระทบต่อการให้บริการด้าน การศึกษา
๑๐. การให้บริการสื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อการ สืบค้นข้อมูลความรู้ และนักเรียนสะดวกสบาย	
๑๑. โรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกลเขตอุตสาหกรรม	
๑๒. ภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการดำรงชีวิต อย่างพอเพียง	
๑๓. โรงเรียนมีเว็บไซต์ในการเผยแพร่ผลงานข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	
๑๔. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ) ทำให้นักเรียนมีความต้องการบริโภค ส่งผล กระทบให้นักเรียนเกิดความอยุ่ และสามารถแสวงหา ความรู้ได้ด้วยตนเอง	



**แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา**  
ตามหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๓



นางลัดดาพร นวลพลับ  
กลุ่ม ๕ เลขที่ ๓

หน่วยพัฒนาที่ ๕๑  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

สำเนา

การจัดทำแบบกลยุทธ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยพัฒนาที่ 51 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สาระสำคัญของแบบกลยุทธ์ฉบับนี้ ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา สถานภาพของสถานศึกษา ทิศทางภารกิจการศึกษา และการนำกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

ผู้จัดทำหรือเจ้าแบบกลยุทธ์นี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านที่ต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต และขอขอบคุณวิทยากรประจำวิชาที่ชี้แนะแนวทางและได้คำแนะนำในการจัดทำแบบกลยุทธ์นี้เป็นอย่างดี

ศึกษาร นวลพลับ



1

บทที่ 1  
ข้อมูลพื้นฐาน

**1. ข้อมูลทั่วไป**

โรงเรียนละม่อมวิทยา ตั้งอยู่ หมู่ที่ 10 ถนนเทศบาล 1 ตำบลละม่อม อำเภอละม่อม จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86170 โทรศัพท์ 0 7755 9104 E-mail : laemoewit@gmail.com เว็บไซต์ : www.lw.ac.th สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย มีเขตพื้นที่บริการการศึกษา 4 ตำบล 47 หมู่บ้าน คือ ตำบลละม่อม ตำบลทุ่งหลวง ตำบลสวนหลวง และตำบลทุ่งหวาย

โรงเรียนละม่อมวิทยา เป็นโรงเรียนไม่สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 17 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2514 โดยได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปิดทำการสอนครั้งแรกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และโดยอาศัยเงินที่โรงเรียนวัดปิยะวัฒนามารวม อำเภอละม่อม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรในสมัยนั้น รับนักเรียนแบบสหศึกษา มีนักเรียนในรุ่นแรกจำนวน 30 คน เป็นนักเรียนชาย 19 คน นักเรียนหญิง 11 คน พร้อมกับมีนายสมัญญศึกษาได้มีคำสั่งให้ นายวิเชียร รัตวินัน ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ โรงเรียนสวนศรีวิทยา อำเภอหลังสวน มาจัดการภายในตำบลละม่อม และต่อมาได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่คนแรกของโรงเรียนละม่อมวิทยา มีเนื้อที่ทั้งหมด 24 ไร่ 76 ตารางวา เดิมสถานที่แห่งนี้เป็นที่ดินของโรงเรียนบ้านลำพญา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ต่อมา นายวิเชียร เชื้อดีดินแดนได้ซื้อ 2 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา รวมมีที่ดิน 26 ไร่ 40 ตารางวา (โรงเรียนบ้านลำพญา ต่อมาได้ย้ายที่เรียนไปใช้ที่ดินของโรงเรียนวัดปิยะวัฒนามารวมและเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นโรงเรียนวัดปิยะวัฒนามารวมในปัจจุบัน) ตั้งแต่ได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งโรงเรียนละม่อมแห่งนี้ทางโรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ บ้านพักครูและบ้านพักภารโรง ตลอดจนงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การศึกษาจากกรมสามัญศึกษาเป็นอย่างดีเสมอมา ปัจจุบันมีอาคารเรียน 4 หลัง หอประชุม 2 หลัง โรงฝึกงาน 2 หลัง ห้องนั่ง-ห้องส้วม 4 หลัง บ้านพักครู 14 หลัง บ้านพักภารโรง 3 หลัง จากสภาพปัจจุบันเช่นนี้ได้ว่าโรงเรียนละม่อมวิทยาได้เจริญก้าวหน้าขึ้นลำดับ สามารถจัดการเรียนการสอนได้ทันสมัยกับโรงเรียนอื่น ๆ เป็นอย่างดี โรงเรียนมีครูและบุคลากร พร้อมทั้งให้การบริการแก่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้สนใจทั่วไป

สัญลักษณ์ประจำโรงเรียน



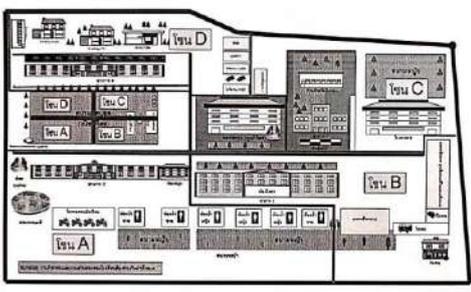
เครื่องหมาย      อักษรย่อ ก.ว. สีขาว บนพื้นสีม่วง

2

**สีม่วง-ขาว**      สีม่วง หมายถึง ความศรัทธาสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น  
สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ แจ่มใส

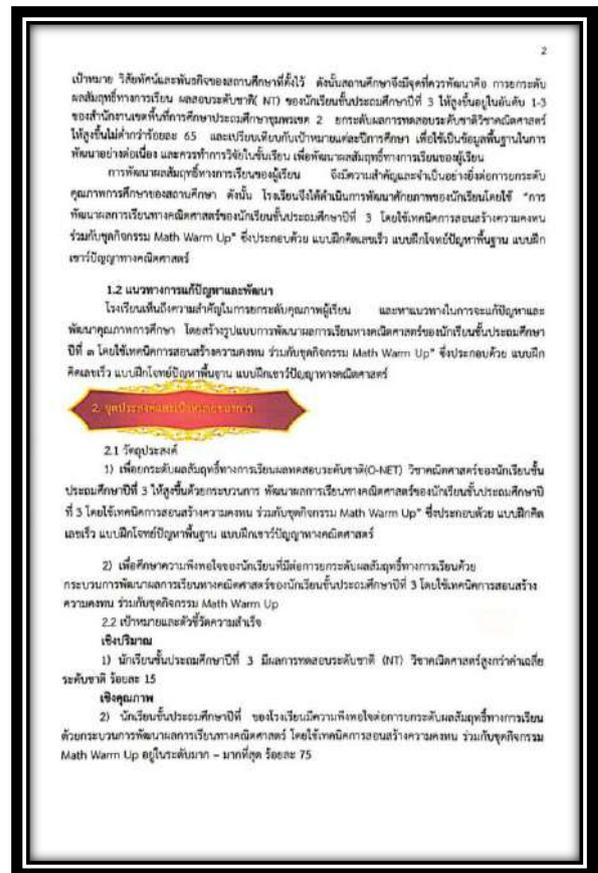
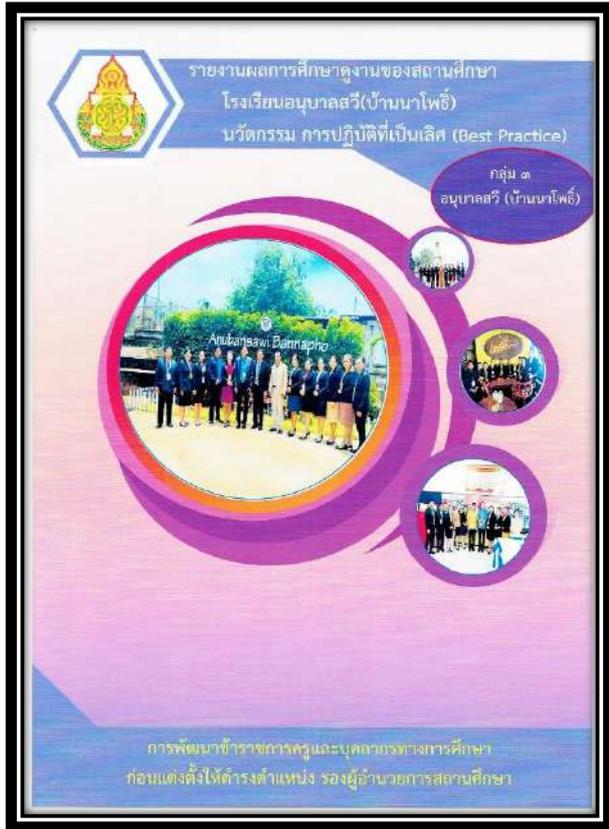
**พระพุทธรูป**      พระพุทธโศกนาถประชานารถ (ปางกวนนันทน์) : พระพุทธเจ้าผู้เป็นทั้งที่ของชนทั้งห้า  
**ต้นไม้**              ต้นอินทนิล หมายถึง ทรนอดทนอดกลั้นยิ่งม่วงที่ขึ้นในป่าคงคนและป่าเบญจพรรณนานาคือสภาพดินฟ้าอากาศเจริญเติบโตได้ทุกสภาพพื้นที่และมีอายุยืน  
โรงเรียนละม่อมวิทยา มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามในการเรียนรู้ เกื้อกูลสังคมทำหน้าที่ปลูกฝังคุณค่าความเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรมมุ่งไปสู่การดำรงชีวิตที่มีความสุขและพัฒนาเสริมสร้างได้ บุคคลเป็นเมืองที่มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่มีค่าของประชาชาติสืบไป

**ปรัชญา**              เติมน้ำสร้างปัญญา พัฒนาอารมย์ สักสมสันติสุข  
**คติธรรม**          นตฺถิปลถฺวา ธมาธกา : และสร้างสันติสุขเหมือนน้ำปัญญาไม่มี



**2. ข้อมูลด้านผู้บริหาร**  
ผู้อำนวยการโรงเรียน นายอุทัยกิตติ์ ตาลฤทธิ์  
สาขาบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนละม่อมวันที่ 6 ธันวาคม 2562 จนถึงปัจจุบัน







**ระยะที่ ๒ สรุปลองศ์ความรู้จากการศึกษา  
สถานศึกษาตามสภาพจริง  
การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรอง  
ผู้อำนวยการสถานศึกษา**

นางสาวรัตนา สร้อยทอง  
ครูโรงเรียนวัดชลธิศวิทยาราม  
วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

**สรุปองค์ความรู้จากการศึกษาสถานศึกษาตามสภาพจริง**  
โครงการพัฒนายุทธศาสตร์การศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ปี	๒๕๖๑-๒๕๖๒	๒๕๖๒-๒๕๖๓	๒๕๖๓-๒๕๖๔	๒๕๖๔-๒๕๖๕	๒๕๖๕-๒๕๖๖	๒๕๖๖-๒๕๖๗
๒๕๖๖-๒๕๖๗	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
๒๕๖๗-๒๕๖๘	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
๒๕๖๘-๒๕๖๙	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
๒๕๖๙-๒๕๗๐	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อโรงเรียน: โรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน  
ที่ตั้ง: 14 ถนนหลังสวน หมู่ 4 ตำบลวังทอง อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86110  
โทรศัพท์: 077-545-303 โทรสาร: 077-545-303  
E-mail: khangoen54@gmail.com  
website: http://www.kng.ac.th/  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เครือข่ายสถานศึกษา เครือข่ายหลังสวน 2  
ชื่อผู้บริหาร: นางสาวรัตนา สร้อยทอง โทรศัพท์มือถือผู้บริหาร: 081-7195797  
เปิดสอนระดับชั้น: อนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6  
จำนวนบุคลากรทั้งหมด: ๑๙ คน



9

การนิเทศการสอน



บทเรียนที่ได้รับจากการศึกษารวมวัฒนธรรม การปฏิบัติให้เป็นเลิศ  
ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
แนวทาง/รูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียนสะท้อนแนวคิดที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน

**KHANGOEN Model**





รายงานการศึกษากรณี  
Case Study : Project Based Learning  
เรื่อง สถานการณ์การแพร่ระบาด  
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)  
ณ โรงเรียนศรีไพบูลย์ จังหวัดชุมพร

นางอริสริยา บุญหนัก  
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนศรีไพบูลย์ จังหวัดชุมพร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานศึกษายกรณีย์ Case Study: Project Based Learning  
เรื่อง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

1. สภาพปัญหา

โรงเรียนศรีไพบูลย์ คือผู้เลขที่ 149 ถนนศิษย์อุบาย ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86000 โทรศัพท์ 0 7750 3376 โทรสาร 0 7750 3376 ต่อ 110 และ 0 7750 2788 E-mail : sriyapaischool@gmail.com Website : http://www.sriyapai.ac.th สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เนื้อที่ 15 ไร่ 2 งาน 77 ตารางวา มีอาคารเรียนถาวร 6 หลัง หอประชุม 3 หลัง โรงฝึกงาน 1 หลัง ด้วยคณะครูบุคลากรได้มีมติรับทราบตามที่กระทรวงศึกษาธิการ เสนอการปรับการเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยโรงเรียนเลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จากวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 เป็นวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการปรับวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้ ในขณะที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังคงอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่อาจวางใจได้

2. วิธีดำเนินการแก้ปัญหา

เพื่อลดความเสี่ยงของนักเรียน ครูครู ตลอดจนบุคลากรของโรงเรียนที่มีโอกาสสัมผัสเชื้อโรค โรงเรียนศรีไพบูลย์ มีการเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยยึดแนวทาง การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ปีการศึกษา 2563 มาดำเนินการ เพื่อให้โรงเรียนศรีไพบูลย์สามารถเปิดการสอนตามปกติ โดยได้เตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อเฝ้าระวัง และป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ใน 6 มิติ จำนวน 44 ข้อ ดังนี้

มิติที่ 1 ความปลอดภัยจากการลดการแพร่เชื้อโรค

ข้อ 1 มีมาตรการคัดกรองวัดไข้ ให้กับนักเรียน ครู และผู้เข้ามาติดต่อทุกคน ก่อนเข้าสถานศึกษา โดยผู้คัดกรองจะผู้มาใช้บริการเป็น 2 จุด ได้แก่

- จุดที่ 1 บริเวณประตูด้านหน้าโรงเรียน บริการครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้มาใช้บริการภายในสถานศึกษา (กรณีมีนักเรียนเข้าโรงเรียน)
- จุดที่ 2 ครู บริเวณประตูด้านข้างโรงเรียน บริการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรณีใช้ยานพาหนะในการเดินทางมาโรงเรียน) โดยทุกคนต้องผ่านการคัดกรองตามจุดที่กำหนดไว้

ข้อ 2 มีมาตรการสังเกตอาการเสี่ยงโควิด-19

มีครูและเจ้าหน้าที่งานพยาบาล-อนามัยโรงเรียน ทำหน้าที่ให้บริการคัดกรองครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมสังเกตอาการเสี่ยงโควิด-19 เช่น ไอ มีน้ำมูก เจ็บคอ เหนื่อยหอบ หายใจลำบาก ง่วง ไม่ได้กลิ่น สิ้นไม่รู้สึก พร้อมทำการบันทึกผล สำหรับนักเรียน ครู และผู้เข้ามาติดต่อทุกคน ก่อนเข้าสถานศึกษา

ข้อ 3 มีนโยบายกำหนดให้นักเรียน ครู และผู้เข้ามาในสถานศึกษาทุกคน ต้องสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย

โรงเรียนจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ทั้งสื่อรณรงค์ให้ ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการ เพื่อลดการแพร่เชื้อโรค มีการจัดเตรียมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยสำรองไว้ให้กับนักเรียนทุกคนและผู้มาใช้บริการที่ ร้องขอ หรือผู้ที่ไม่มีหน้ากาก

ข้อ 4 มีการจัดเตรียมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยสำรองไว้ให้กับนักเรียน ร้องขอ หรือผู้ที่ไม่มีหน้ากาก

ข้อ 5 มีจุดล้างมือด้วยสบู่ อย่างเพียงพอ

- โรงเรียนได้จัดทำจุดล้างมือด้วยสบู่อย่างเพียงพอให้กับนักเรียนและบุคลากรทุกคน
- ในบริเวณหน้าอาคารเรียนและพื้นที่ภายในโรงเรียน
- จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ในการล้างมืออย่างถูกต้อง

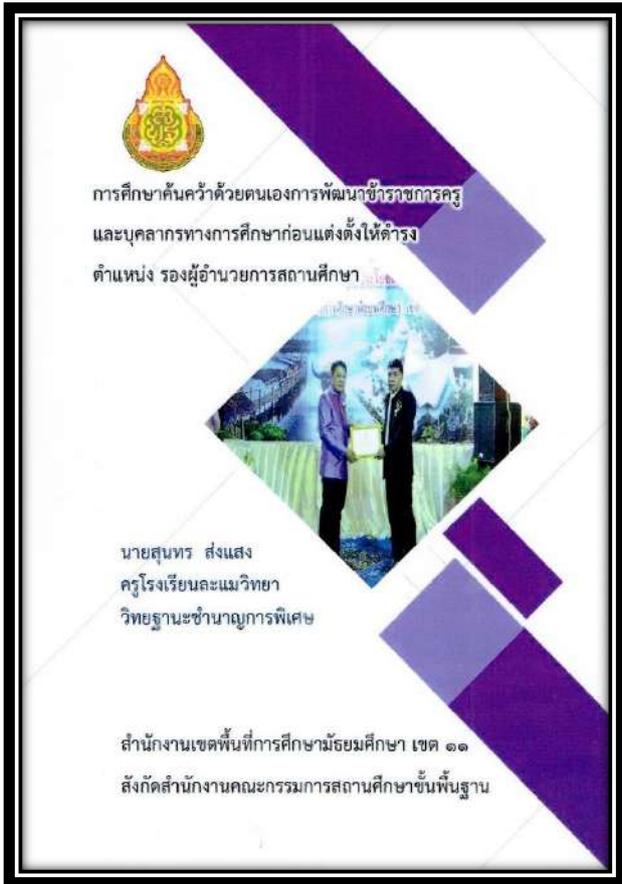
ข้อ 6 มีการจัดวางเจลแอลกอฮอล์สำหรับใช้ทำความสะอาดบริเวณทางเข้าอาคารเรียน หน้าประตูห้องเรียน ทางเข้าโรงอาหาร อย่างเพียงพอ

ข้อ 7 มีการจัดโต๊ะเรียน เก้าอี้เรียน ที่นั่งในโรงอาหาร ที่นั่งพัก โดยจัดเว้นระยะห่างระหว่างกัน อย่างน้อย 1-2 เมตร (ยึดหลัก Social distancing)

- จัดระยะห่างในการเข้ามาซื้ออาหารจากร้านค้าของโรงเรียน โดยยึดหลัก Social distancing
- จัดโต๊ะที่นั่งในโรงอาหาร โต๊ะละ 4 คน อยู่คนละมุม ห่าง 1 เมตร โดยยึดหลัก Social distancing เว้นระยะห่างในการรับประทานอาหารเสร็จเรียบร้อยแล้ว
- จัดโต๊ะที่นั่งในห้องเรียน ห้องละไม่เกิน 25 คน โดยยึดหลัก Social distancing

ข้อ 8 มีการทำสัญลักษณ์แสดงจุดตามแหล่งจัดเว้นระยะห่างระหว่างกัน

จัดทำเครื่องหมายระบุพื้นที่ที่นั่งนั่งเพื่อเป็นการเว้นระยะห่างและบริเวณทางเดินหน้าโรงเรียน ถึงบริเวณอาคารเรียนและบริเวณพื้นที่ส่วนรวม

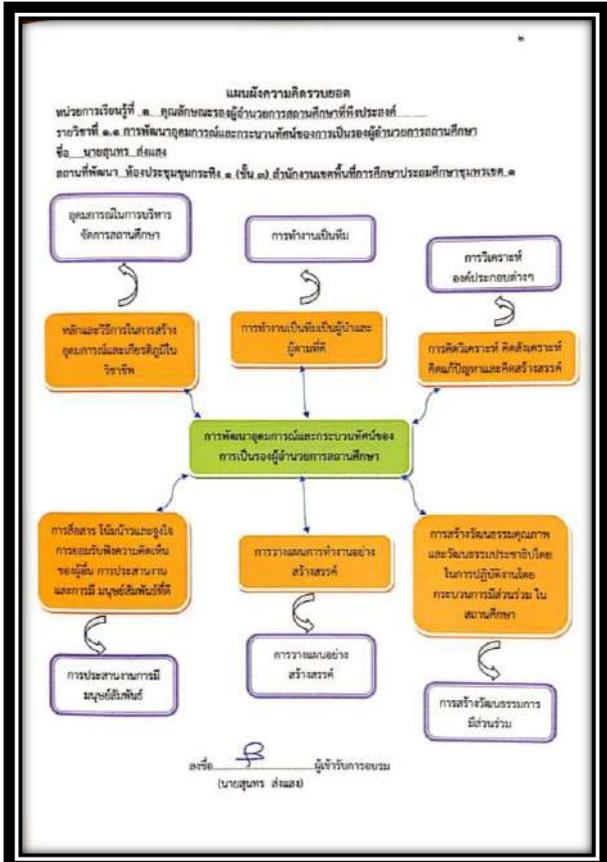


สรุปสาระสำคัญ

หน่วยการเรียนรู้ที่ ๑ คุณลักษณะของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์  
รายวิชาที่ ๑.๑ การพัฒนาคุณลักษณะและกระบวนการเรียนรู้ของครูเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
ชื่อ นายสุนทร ส่งแสง  
สถานที่พัฒนา ห้องประชุมขุนกระทิง ๑ (ชั้น ๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑

สรุปสาระสำคัญ	สิ่งที่ได้เรียนรู้	สิ่งที่นำไปประยุกต์ใช้
๑. คุณลักษณะและพฤติกรรมในวิชาชีพ	๑. หลักและวิธีการในการสร้างคุณลักษณะและเกียรติคุณในวิชาชีพ	๑. มีคุณธรรม ในการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
๒. ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	๒. การทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	๒. มีกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น นำคุณผลการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. มีกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดค้นแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์	๓. การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดค้นปัญหา และคิดสร้างสรรค์	๓. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดค้นปัญหา คิดสร้างสรรค์งาน
๔. มีสื่อสารที่ตีพิมพ์และงานวิจัย ออมวิทิตวาณิชของผู้อื่น ประสบความสำเร็จและมีบุคลิกที่ทันสมัย	๔. การสื่อสาร การโน้มน้าวและงานวิจัย การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การประสานงานและกรรมวิธีที่ทันสมัย	๔. มีทักษะในการสื่อสาร จูงใจ โน้มน้าวใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีหลักในการประสานงาน และมีบุคลิกที่ทันสมัย
๕. มีการวางแผนการทำงานอย่างสร้างสรรค์	๕. การวางแผนการทำงานอย่างสร้างสรรค์	๕. มีกระบวนการในการวางแผนงาน การทำงานอย่างสร้างสรรค์
๖. มีการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	๖. การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	๖. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

ลงชื่อ:  นายสุนทร ส่งแสง  
(นายสุนทร ส่งแสง)

























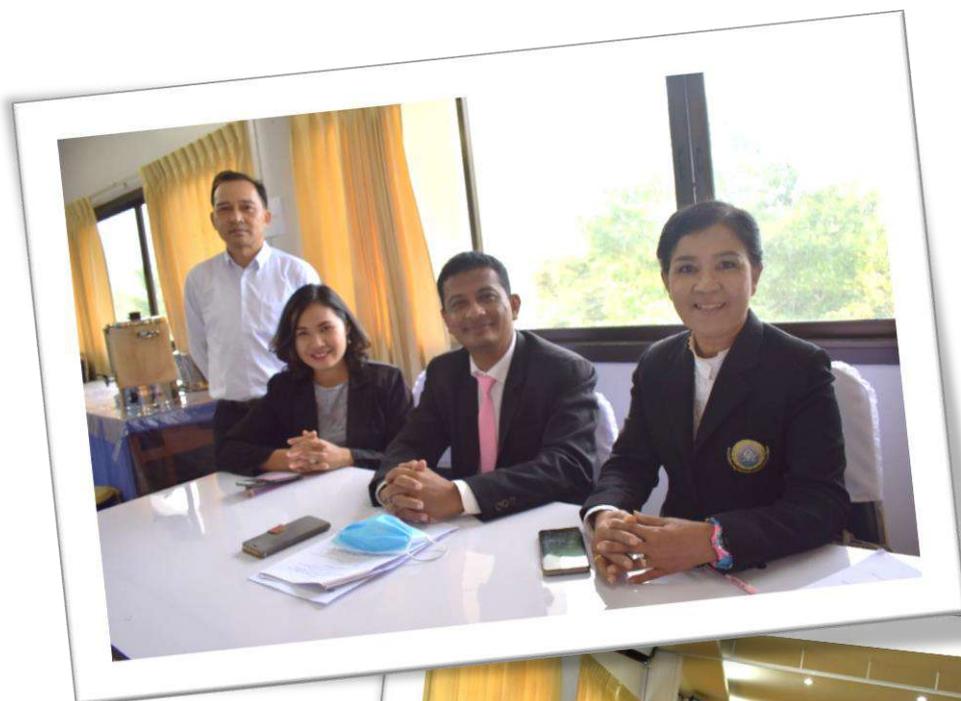














## บรรณาธิการกิจ

### ที่ปรึกษา

นายมนูญ จันทร์สุข	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
นายบุญเสริม อบอุ่น	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
นายวิมาน ดีทองหลาง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
นายภิญโญ พูลสวัสดิ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

### คณะทำงาน

นายธานี สำราญอินทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าแซะ
นายกิตติ ศรีไสยเพชร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอเตี้ย
นางรจนา เยี่ยมไธสง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนเคี่ยม
นายยงยุทธ์ จัตุธรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้อมถวาย
นางประดับ ฤทธิไกร	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
นางชมัยพร รัตนพรหม	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
นางสาวหฤทัย วรรณมาตร์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
นางสาวอภิธา เกียงสุภา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
นายยุทธนา มรกต	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
นางวลัยรัตน์ ขวัญพุด	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
นางสาววะชิราพรรณ พรหมฤทธิ์	ศึกษานิเทศก์
นางสาวปาริตา ปุณจุบัณ	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต 1
นางสาวอัญชลีพร พรหมพิชัย	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต 1
นางสาวจิตติกาล เกตุรัตน์	ลูกจ้าง สพป.ชุมพร เขต 1

