

รายงานวิจัย

รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กัมพล เจริญรักษ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

| | |
|-------------------|---|
| ชื่อผลงานวิจัย | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 |
| ผู้วิจัย | ดร.กัมพล เจริญรักษ์ |
| ปีที่ทำวิจัยเสร็จ | 2566 |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 10 คน และประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 3 คน ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 10 คน คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) 9 คน ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 10 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน และประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบบสรุปผลและแบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.25–0.74 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) เป็นการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในปีแรก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความมั่นใจในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานประเด็นท้าทายไม่ตรงกับปัญหาหรือสภาพบริบทของสถานศึกษา นวัตกรรมหรือวิธีดำเนินการและวิธีการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางานไม่ชัดเจน ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพราะเป็นเรื่องใหม่ เกิดการลองถูกลองผิด วงรอบการทำข้อตกลงในการพัฒนางานไม่สอดคล้องกับปีการศึกษา 2) ผลการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น คือ (1) ความปลอดภัยของสถานศึกษา (2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (4) การพัฒนาทักษะอาชีพ (5) การพัฒนาทักษะชีวิต และ (6) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ และ 5) การติดตามและประเมินผล

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) มีผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยส่วนใหญ่โรงเรียนมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก จำนวน 72 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 70.58 ระดับคุณภาพดี จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.55 และระดับคุณภาพปานกลาง จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.89 ตามลำดับ โดยจุดเน้นที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก 3 ลำดับแรกคือ จุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะในศตวรรษที่ 21 รองลงมาคือ จุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต และจุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามลำดับ จุดเน้นที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากที่สุด คือ จุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ 2) ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษาโดยรวมตามจุดเน้นทั้ง 6 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ส่วนใหญ่โรงเรียนมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก จำนวน 70 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.63 รองลงมาคือ ระดับคุณภาพดี จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.55 และไม่มีโรงเรียนใดมีคุณภาพระดับคุณภาพปรับปรุง ตามลำดับ

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้องครอบคลุมตามลำดับ

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสี่ บัญญัติว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติสามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ และหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) บัญญัติว่า ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2560) นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2564 : 12-13) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564 : 4) ข้อ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมิน

วิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 และดำเนินการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2565) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในวงรอบแรก ไม่สามารถสะท้อนปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงตามบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งยังไม่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) นอกจากนี้ ยังพบว่าการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารยังขาดความเชื่อมโยงกับการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ขาดการวางแผนการดำเนินงานที่เกิดจากการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ในส่วนของการกำหนดประเด็นท้าทายนั้นยังไม่สอดคล้องกับจุดเน้น นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม อีกทั้งผู้บริหารยังไม่มีรูปแบบ แนวทางการปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาและนโยบายของส่วนราชการ สอดคล้องกับฟาริดา เดชะกุล (2565 : 17) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหาร การประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลงาน โดยดำเนินการ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด แต่ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ และแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจน มีการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน แต่ยังขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ในบางขั้นตอน มีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับกรอบระยะเวลา และการกำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัด ขาดความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจก่อนการประเมิน จะเห็นได้ว่าการประเมินวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเชื่อมโยง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ มีความรอบรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม สามารถพัฒนานวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา และมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาที่ดี ดังที่สิทธิพงษ์ สุพรหม (2563 : 96) กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารอย่างมืออาชีพ ความมีคุณภาพ ความมีประโยชน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับภารดี อนันต์ธานี (2557 : 109) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษาโดยเฉพาะรัฐบาลไทย

มีกำหนดการจัดการศึกษา 4.0 ต้องมีการใช้นวัตกรรม การสร้างคุณค่า (Value creation) การศึกษาไทยให้เกิดผลิตภาพโดยใช้ทั้งด้านความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม สถานภาพโดยมองอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์การบริหารองค์การทางการศึกษาตามสภาพบริบท (Context) สู่ความเป็นเลิศ มีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2564 : 10) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ทุกปีงบประมาณ โดยข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งเขตพื้นที่การศึกษา มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงได้กำหนดจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิพงษ์ สุพรม (2563 : 97-98) ที่กล่าวว่า จุดเน้นเป็นวิธีการหรือแผนการสร้างและพัฒนาวิธีปฏิบัติ เพื่อระดมและจัดสรรทรัพยากรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางหรือวิธีทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงได้ดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้พัฒนานวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหา คิดค้นปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา โดยเสนอประเด็นท้าทายตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา และสอดคล้องกับจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ

กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น ตลอดจนเกิดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษาต่อไป

คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย 4 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการวิจัย 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1.1 การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา **ได้แก่**

1.1.2 การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 2) การพัฒนารูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ และ 4) การประเมินรูปแบบ (Brown and Moberg, 1980, Bardo & Hartman, 1982, McCualey, Moxley and Velsor, 1998, ชนกนารถ ชื่นเชย, 2550, อัมพร พงษ์กั้งสนานันท์, 2550, ระพีพรรณ ร้อยพิลา, 2553, กัมพล เจริญรักษ์, 2560, กษมา ช่วยยิ้ม, 2563, วิสาร ปัญญาชูณห์, 2564, สมแพง อินอาน, 2564, สำนักงานศึกษาธิการภาค 13, 2564)

1.1.3 การศึกษา วิเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 2) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และ 3) นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน คือ

1.2.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 96 คน

1.2.1.2 เป็นรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 คน

1.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล

1.2.2.1 เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 10 กลุ่มเครือข่ายฯ จำนวน 10 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.3.1 สภาพการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3.2 จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน 2565

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการนำผลการวิเคราะห์ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ และ 5) การติดตามและประเมินผล และสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2 ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่

2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและจัดการการศึกษา จำนวน 3 คน

2.2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม 2565

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการประชุมชี้แจงและร่วมกันวางแผนกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บังคับบัญชา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาและครู ดำเนินการตามรูปแบบ นิเทศการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และสรุปผลการดำเนินงานตามรูปแบบ

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

3.2.1 ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 3 คน

3.2.2 ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10 คน

3.2.3 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 9 คน

3.2.4 ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา จำนวน 10 คน

3.2.5 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน

3.2.2 ประชากร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 102 คน

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่

3.3.1 ผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ 2 ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายไว้กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างน้อย 1 จุดเน้นที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 6 จุดเน้นคือ

3.3.1.1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา

3.3.1.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.3.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้

3.3.1.4 การพัฒนาทักษะอาชีพ

3.3.1.5 การพัฒนาทักษะชีวิต

3.3.1.6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21

3.3.2 วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 102 คน

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมเดือนกันยายน 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตจำกัด ดังนี้

1. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

2. ข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในวิจัยฉบับนี้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางานส่วนที่ 2 ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนาคิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนของการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานส่วนที่ 2 ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนาคิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ และ 5) การติดตามและประเมินผล

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบ หมายถึง กระบวนการนำรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน โดยทุกคนต้องเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานส่วนที่ 2 ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายจำนวน 2 เรื่อง โดยเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานประเด็นท้าทายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา จำนวน 1 เรื่อง และเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานประเด็นท้าทายที่มีความสอดคล้องกับจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งเลือกเพียง 1 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 6 จุดเน้น ดังนี้

4.1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

ส่งเสริม คุ่มครอง ป้องกัน แก้ไขช่วยเหลือ และเยียวยาด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคีเครือข่าย

4.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูง และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกระดับชั้นและวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการฐานข้อมูล และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความสะดวก รวดเร็ว มีความน่าเชื่อถือในการนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ มีทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับช่วงวัย สามารถใช้เทคโนโลยีในการรับรู้ และมีวิจรณ์ญาณในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม

4.4 การพัฒนาทักษะอาชีพ หมายถึง จัดทำหลักสูตรที่บูรณาการทักษะอาชีพ และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ สร้างเสริมประสบการณ์อาชีพในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงาน การมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีทักษะในการทำงาน รักงาน สู้งาน และทำงานจนสำเร็จ มีความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้ประกอบการที่ดี มีแรงบันดาลใจในการค้นพบอาชีพเพื่อพัฒนาไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง สถานประกอบการ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.5 การพัฒนาทักษะชีวิต หมายถึง การบูรณาการทักษะชีวิตในหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การมีทักษะชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ภายใต้ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายพัฒนาทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน

4.6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 และการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วม และมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) หมายถึง เป็นวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สถานศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวังของชุมชน ผู้ปกครองและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

6. คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) หมายถึง องค์กรคณะบุคคลที่มีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการทั้งในส่วนองเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประธานกรรมการ ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 9 คน ทำงานร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการดำเนินการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลในชั้นตอนที่ 3 ก.ต.ป.น. จะอยู่ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก.ต.ป.น. ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 96 คน และรวมถึงข้าราชการครูที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ออกคำสั่งแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 102 คน

8. ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกจากสมาชิกผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานกลุ่มเครือข่ายฯ เพื่อทำหน้าที่ดูแล ประสานงาน และเป็นตัวแทนกลุ่มเครือข่ายในการดำเนินงานต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 10 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วยอำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 3 กลุ่มเครือข่าย อำเภอคลองหลวง จำนวน 3 กลุ่มเครือข่าย อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 2 กลุ่มเครือข่าย และอำเภอสสามโคก จำนวน 2 กลุ่มเครือข่าย

9. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง ผลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประยุกต์ใช้จากเกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation) ใน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

9.1 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง ความเป็นประโยชน์ของผลการนำรูปแบบฯ ไปใช้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันท่วงทีและมีผลต่อการนำไปใช้

9.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง รูปแบบฯ ที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า

9.3 ด้านความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง รูปแบบฯ มีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

9.4 ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy) หมายถึง มีความถูกต้องของวัตถุประสงค์เป้าหมาย กระบวนการพัฒนารูปแบบฯ และการวัดผลประเมินผล มีความถูกต้องตรงตามสภาพจริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพได้ดังนี้

1. ได้สารสนเทศที่สะท้อนสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ได้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. ได้ทราบผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. ได้ทราบผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
5. สามารถเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการและพัฒนาวิจัยต่อยอดอย่างต่อเนื่องโดยการนำไปใช้ในบริบทต่างกัน ตลอดจนสามารถเป็นแบบอย่างให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษานำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนา
ข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ โดยนำเสนอแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางาน

1.1

1.2

1.3

1.4

ตอนที่ 2 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.2 การพัฒนารูปแบบ

2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

2.4 การประเมินรูปแบบ

ตอนที่ 3 กฎหมาย นโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

3.2 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

3.3 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

มีรายละเอียดดังนี้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods) ระหว่างการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

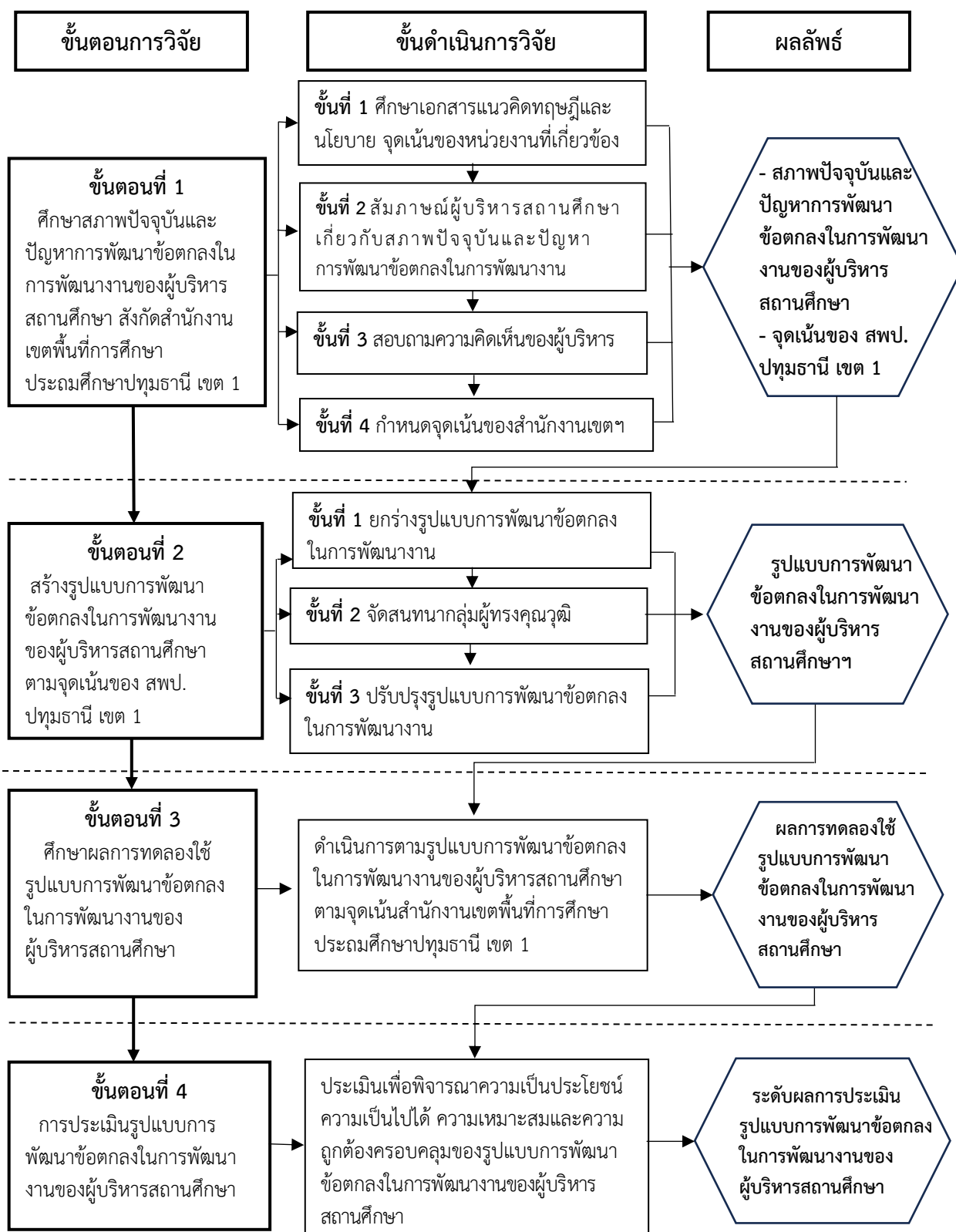
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 4 ชั้น ตามลำดับดังนี้ ชั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาและนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ชั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ชั้นที่ 3 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ชั้นที่ 4 กำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ตามลำดับดังนี้ ชั้นที่ 1 นำผลของศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ชั้นที่ 2 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และชั้นที่ 3 ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สามารถสรุปขั้นตอนการวิจัยรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถแสดงเป็นลำดับขั้นตอนการวิจัยได้ดังแผนภาพ 3.1



แผนภาพ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากแผนภาพที่ 3.1 มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาและนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร หนังสือ ตำรา คู่มือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา นโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา **ได้แก่**

2.2 การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 2) การพัฒนารูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ และ 4) การประเมินรูปแบบ (Brown and Moberg. 1980, Bardo & Hartman. 1982, McCualey, Moxley and Velsor. 1998, ชนกนารถ ชื่นเชย. 2550, อัมพร พงษ์กังสนานันท์. 2550, ระพีพรรณ ร้อยพิลา. 2553, กัมพล เจริญรักษ์. 2560, กษมา ช่วยยิ้ม. 2563, วิสาร ปัญญชุณห. 2564, สมแพง อินออน. 2564, สำนักงานศึกษาธิการภาค 13. 2564)

2.3 การศึกษา วิเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 2) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และ 3) นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2560, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560, กระทรวงศึกษาธิการ. 2564, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาข้อมูลประเภทเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในรูปแบบการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Document Research)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนา ข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 10 กลุ่มเครือข่ายฯ จำนวน 10 คน โดยวิธีการการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ 1) เมืองปทุมธานี จำนวน 3 กลุ่มเครือข่าย 2) อำเภอลองหลวง จำนวน 3 กลุ่มเครือข่าย 3) อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 2 กลุ่มเครือข่าย 4) อำเภอสสามโคก จำนวน 2 กลุ่มเครือข่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน วันที่ให้สัมภาษณ์ เวลาสัมภาษณ์ และสถานที่ให้สัมภาษณ์

2.2 ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่

2.2.1 จากการดำเนินงานข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษามา 1 วนรอบ (1 ต.ค. 2564–30 ก.ย. 2565) ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบันในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเองเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด

2.2.2 จากการดำเนินงานข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษามา 1 วนรอบ (1 ต.ค. 2564–30 ก.ย. 2565) ท่านคิดว่ามีสภาพปัญหาหรืออุปสรรคการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาอะไรบ้าง เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

2.2.3 ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาในวนรอบที่ 2 (1 ต.ค. 2565–30 ก.ย. 2566) อย่างไรบ้าง

2.3 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเองและทำ หน้าที่จัดบันทึกการสนทนา มีวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องเตรียม คือ

2.3.1 เครื่องบันทึกเสียงที่นำไปบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลโดยละเอียด

2.3.2 กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องวิดีโอระบบดิจิทัล เพื่อเก็บข้อมูลทั้งภาพและเสียง บรรยากาศชั้นตอนต่าง ๆ และการให้ข้อมูลและกิจกรรมต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรม

3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

การสัมภาษณ์เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยการสนทนา ซักถามและโต้ตอบระหว่าง ผู้รวบรวมข้อมูลหรือผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) กับผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ (Interviewee) วิธีนี้ ผู้รวบรวมข้อมูลมีโอกาสสังเกตบุคลิกภาพ อากัปกริยา ตลอดจนพฤติกรรมทางกายและวาจาขณะสัมภาษณ์ ซึ่งอาจใช้เป็นข้อมูลที่ใช้ตีความพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ ประกอบคำสัมภาษณ์ได้ด้วย (ประวิต เอรารวรรณ์. 2554 : 210-212) มีวิธีดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนา
งานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบ
แนวคิดการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมี
โครงสร้าง จำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยกำหนดจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ให้ชัดเจน คือเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน
และปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เตรียมแนวคำถาม แบบบันทึก ตลอดจนอุปกรณ์อื่น ๆ ที่จะต้องใช้ในการ
สัมภาษณ์ให้พร้อม

3.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความ
เหมาะสมเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน ได้แก่

3.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม เลขาธิการคุรุสภา

3.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาชานอก อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.3.3 ดร.กันยมาส ชูจิ้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3.3.4 ดร.สยาม สุ่มงาม รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3.3.5 ดร.อภิวัฒน์ โสมมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบกวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดศรีสะเกษ

เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปหาค่าความ
สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) เป็นรายข้อ จะพิจารณา
เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ ถือว่าแบบ
สัมภาษณ์มีความสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา

3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์
เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3.5 มีการนัดหมายผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้า กำหนดช่วงเวลาที่จะใช้สัมภาษณ์ สถานที่
วิธีการสัมภาษณ์ และต้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกสะดวก เต็มใจไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกบังคับ โดยผู้วิจัยทำหนังสือ
นัดหมายเพื่อแจ้งผู้ที่จะถูกสัมภาษณ์ ณ สถานศึกษาแต่ละแห่ง เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยและ
ผู้ช่วยผู้วิจัย (ศึกษานิเทศก์) ออกไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งศึกษาบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

3.6 ขณะสัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศที่ดี ผ่อนคลาย เป็นกันเอง และชี้แจงให้ผู้ถูก
สัมภาษณ์ทราบว่า จะนำผลการสัมภาษณ์ไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหาร
สถานศึกษา ให้คำรับรองว่าจะไม่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เสื่อมเสียหรือเดือนร้อน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เต็ม
ใจให้ข้อเท็จจริงมากที่สุด

3.7 ในขณะที่สัมภาษณ์ควรตั้งคำถามทีละคำถาม ใช้เวลารอคำตอบไม่เร่งรีบ และไม่ใช้
คำถามนำหรือชี้แนะ ต้องแน่ใจว่าผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจคำถามทุกคำถามก่อนตอบ คำถามต้องตรงประเด็น

ใช้ภาษาง่าย สื่อความหมายชัดเจนและเป็นคำถามที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีข้อมูล เมื่อได้รับคำตอบ ไม่ควรแสดงอารมณ์ หรือปฏิกิริยาใด ๆ

3.8 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการจดบันทึกการสัมภาษณ์ทันที เพราะอาจลืมได้ พยายามจดบันทึกให้เร็ว และไม่แสดงความกังวลกับการจดบันทึกจนผู้ถูกสัมภาษณ์เสียจังหวะในการพูด และใช้เครื่องบันทึกเสียงช่วยจะต้องขออนุญาตและให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ยินยอมก่อนจึงใช้ได้

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยอย่างละเอียดครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ โดยมีแนวคำถามสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยจะทราบได้จากการสัมภาษณ์โดยใช้แนวคำถาม (Guideline) 3 ข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ณ สถานศึกษาแต่ละแห่ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์สรุปตามประเด็น และข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปรวมตามประเด็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

6.1.1 ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

ขั้นที่ 3 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน ได้แก่

1.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 96 คน

1.1.2 เป็นรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 2) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และ 3) นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

3.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบเช็คลิสต์ (Checklist) รายการที่ได้จากการสังเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเขียนตัวเลข 1-3 เรียงลำดับความต้องการตามความคิดเห็นของตนเองที่จะกำหนดเป็นจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ 1 = มากที่สุด, 2 = มากปานกลาง, 3 = มาก

3.3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อรายการกับจุดประสงค์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

3.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม เลขาธิการคุรุสภา

3.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.3.3 ดร.กัญมาส ชูจีน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3.3.4 ดร.สยาม สุ่มงาม รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3.3.5 ดร.อภิรุณ โสมมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบพิทยาควม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

3.4 คำนวณค่าความสอดคล้อง (IOC) เพื่อคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือมีค่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อรายการนั้นวัดตรงตามจุดประสงค์ได้จริง ปรากฏว่าแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีข้อรายการที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อคำถาม ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

3.5 จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 1 ระหว่างวันที่ 7-11 พฤศจิกายน 2565 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด จำนวน 102 คน ได้รับคืนจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 97.06

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น แล้วนำมาจัดเรียงความถี่จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดจากผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และผู้วิจัยเลือกที่มีความถี่มากที่สุดกำหนดเป็นจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
 - 6.1.1 ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)
- 6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 6.2.1 ความถี่ (Frequency)
 - 6.2.2 ร้อยละ (Percentage)

ขั้นที่ 4 กำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากการวิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากขั้นที่ 1 และจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากขั้นที่ 3 แล้วนำมากำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น คือ 1) ความปลอดภัยของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ 4) การพัฒนาทักษะอาชีพ 5) การพัฒนาทักษะชีวิต และ 6) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 นำผลของศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากขั้นตอนที่ 1

มายกร่างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาชั้นตอนที่ 1 ได้แก่ 1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาและนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) กำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์สรุปตามประเด็นสภาพปัจจุบัน และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปรวมตามประเด็นการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้วดำเนินการในขั้นที่ 2 ต่อไป

2. ยกร่างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพ สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการสังเคราะห์และกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาในชั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการยกร่างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ และ 5) การติดตามและประเมินผล

2.2 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.3 นำเสนอรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปจัดสนทนากลุ่มต่อไป

ขั้นที่ 2 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้จากขั้นที่ 1 ซึ่งนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน ก่อนนำไปทดลองใช้รูปแบบในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนา
งานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยใช้
หลักการเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ
ที่เหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม คือ
1) มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป 2) เป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์ในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น
เป็นหรือเคยเป็นวิทยากรด้านการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ประเมิน
ข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบไปด้วย 3 กลุ่ม
ดังนี้

1.1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร ที่ปรึกษาครูสุภาและประธาน อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิษญาภิรัตน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและจัดการการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.2.1 ดร.อำนาจ เหลื่อน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3

1.2.2 ดร.กันยมาส ชูจิ้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1.2.3 ดร.ณัชญานุช สุดชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก

1.3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นางสาวสมจิต ตาคำแสง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนดอยเต่า
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

1.3.2 นายรังสฤษดิ์ บุญลักษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านภูเงิน
(อินทสุขศรีราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1.3.3 ดร.เการัมย์ภา อาสา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วยประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม เครื่องบันทึกเสียงการสนทนา และการจดบันทึกข้อมูลสำหรับผู้จดบันทึกสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) จำนวน 1 คน ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note-taker) จำนวน 2 คน และผู้บริการทั่วไป (Provider) จำนวน 1 คน รวม 4 คน

2.2 รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การจัดสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.1.1 ศึกษาวิธีการจัดการสนทนากลุ่มจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ประชุมทีมงานเพื่อวางแผนและแบ่งหน้าที่ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note-taker) จำนวน 2 คน และผู้บริการทั่วไป (Provider) จำนวน 1 คน

3.1.3 สร้างแนวทางการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1.3.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและรูปแบบเชิงทฤษฎีในการวิจัย (ขั้นที่ 1-4) มาเป็นการกำหนดโครงสร้างแนวคำถาม เพื่อการพิจารณารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1.3.2 สร้างแนวทางการสนทนากลุ่มตามโครงสร้างแนวคำถามที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลักและคำถามขยายที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของกลุ่ม

3.1.2.3 นำแนวทางการสนทนากลุ่มตามโครงสร้างแนวคำถามที่กำหนดไว้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามก่อนหลังในคำถามหลัก รวมถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคำถามขยาย

3.1.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการสนทนากลุ่ม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจนสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะนำไปใช้จริง

3.1.4 การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

3.1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่บุคลากรผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อขออนุญาตบุคคลดังกล่าว

3.1.4.2 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ สมุดบันทึก Application Zoom Meeting และแนวทางการสนทนากลุ่ม

3.1.4.3 ชักซ้อมทำความเข้าใจในหลักการ วิธีการและขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ดำเนินการ ผู้จดบันทึกการสนทนาและผู้บริการทั่วไปมีความพร้อมในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.5 การดำเนินการสนทนากลุ่ม

3.1.5.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมเปิดระบบประชุมออนไลน์ Zoom Meeting และอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสนทนากลุ่มให้พร้อมก่อนผู้เข้าร่วมสนทนาจะเข้าระบบประชุมออนไลน์ Zoom Meeting

3.1.5.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อผู้เข้าร่วมสนทนาเข้ามาในระบบประชุมออนไลน์ Zoom Meeting โดยผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดสนทนากลุ่มทุกคน พยายามพูดคุยและซักถามอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีก่อนเริ่มต้นสนทนา

3.1.5.3 ในขณะที่สนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกเทปและจดบันทึกการสนทนา ซึ่งต้องมีการชี้แจงถึงความจำเป็นก่อนที่จะดำเนินการบันทึกข้อมูล เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาเข้าใจและมีความสบายใจในการแสดงความคิดเห็น

3.1.5.4 เมื่อสนทนาเสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยแสดงความขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคน และดูแลอำนวยความสะดวกจนผู้ร่วมสนทนากลุ่มออกจากระบบประชุมออนไลน์ Zoom Meeting

3.2 รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2.1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 จัดทำรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) วิธีดำเนินการตามรูปแบบ และ 5) การติดตามและประเมินผล

3.2.2 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

3.2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารวรรณ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2.2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิษญาภิรัตน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.2.3 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา และจัดทำเอกสารรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

4.1 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

4.2 วางแผนการสนทนากลุ่ม โดยการจัดเตรียมประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม

4.3 จัดทำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม รวมทั้งการจัดส่งเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มก่อนการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มไม่น้อยกว่า 7 วัน

4.4 ดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มในวันที่ 14 ธันวาคม 2565 เวลา 10.00–12.00 น. ผ่านการประชุมออนไลน์ด้วย Zoom Meeting

4.5 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม สรุป อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะ

4.6 รวบรวมข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทันทีที่การสนทนากลุ่มสิ้นสุดลง โดยสรุปจากความคิดเห็นของผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จัดบันทึก ผู้บริการทั่วไปและจากการสังเกตของผู้วิจัยเพื่อการตรวจสอบข้อมูลและพัฒนารอบประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ส่วนในการเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้วิธีถอดรายละเอียดจากเทปบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยตรวจสอบกับบันทึกการสนทนาที่ผู้จัดบันทึกได้จัดไว้ ซึ่งการถอดเทปจะถอดรายละเอียดทุกคำพูด และบรรยายภาคในการสนทนาลงไปด้วย ทั้งนี้เพื่อใช้ประกอบในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

6. วิธีกรวิเคราะห์

เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารบันทึกการสนทนากลุ่มของผู้จัดบันทึกและเอกสารจากการถอดเทปโดยสรุปใจความจากเอกสาร ความถี่ของคำและเนื้อหาที่สนใจซึ่งคำนึงถึงสถานการณ์ของการสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 3 ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนนี้เป็นการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงรูปแบบตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะไว้ เพื่อจะนำรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำหรับการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 นี้เป็นการนำรูปแบบฯ ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามวิธีดำเนินการและขั้นตอนดังนี้

1.1 ประชุมชี้แจงและร่วมกันวางแผนกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องศึกษาคู่มีการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดำเนินการในเดือนตุลาคม 2565

1.2 ประชุมชี้แจงผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ศึกษาคู่มีการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดำเนินการในเดือนตุลาคม 2565

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ 2 ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายจำนวน 2 เรื่อง โดยเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานประเด็นท้าทายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา จำนวน 1 เรื่อง และเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานประเด็นท้าทายที่มีความสอดคล้องกับจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งเลือกเพียง 1 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 6 จุดเน้น ดังนี้

- 1.3.1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา
- 1.3.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 1.3.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้
- 1.3.4 การพัฒนาทักษะอาชีพ
- 1.3.5 การพัฒนาทักษะชีวิต
- 1.3.6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 102 คน คณะกรรมการกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ดำเนินการในเดือนพฤศจิกายน 2565

1.5 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนสร้าง ความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดย PA Support Team ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้รับการอบรมพัฒนาเป็นวิทยากรจาก ก.ค.ศ. จำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวน 1 คน 3) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน 4) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน วิทยฐานะ จำนวน 1 คน 5) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน 6) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 7) ข้าราชการครู จำนวน 2 คน ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2565

1.6 ดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.7 ผู้วิจัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ร่วมการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อสอบถามติดตาม สอบถามปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานตาม ข้อตกลงพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8 หลังเสร็จสิ้นการดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการ บริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ประกอบด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการ กลุ่ม/หน่วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดปฏิทินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ณ สถานศึกษาจริงทุกแห่ง ปรากฏดังตาราง 3.1 ดังนี้

ตาราง 3.1 ปฏิทินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 1

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|---|-----------------|------------------|-----------------------|
| 1. นางสาวสายใจ พุ่มถาวร รอง ผอ.สพป.ปทุมธานี เขต 1 2. นายศักรินทร์ ยะลา ผอ.รร.อนุบาลวัดบางนางบุญ 3. นางปรารถนา ปวงนิยม ผอ.รร.วัดราษฎร์ศรัทธาทำ 4. นางสาวนันทนา แสงจันทร์ ผอ.กลุ่มบริหารงานการเงินฯ 5. นางรัตติวันต์ ปิ่นแก้วเกียรติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | 15 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 1. วัดบางเดื่อ |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 2. วัดชินวราราม |
| | 16 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 3. วัดโพธิ์ฟ้า |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 4. วัดราษฎร์ศรัทธาทำ |
| | 17 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 5. วัดหงส์ปทุมवास |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 6. วัดฉาง |
| | 21 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 7. อนุบาลปทุมธานี |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 8. วัดโคก |
| | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 9. อนุบาลวัดบางนางบุญ |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 10. วัดบางคูวัด |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 2

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|---|-----------------|------------------|------------------------------|
| 1. นางจันทร์เพ็ญ เพ็ชรอ่วม รอง ผอ.สพป.ปทุมธานี เขต 1 2. นายทวีวัฒน์ เชื้อนาค ผอ.รร.วัดเทียนถวาย 3. ว่าที่ร้อยตรีจิรัตน์ อยู่เย็น ผอ.รร.วัดนาง 4. นางสาวปนิดา เช็ก รักษาการในตำแหน่ง ผอ.กลุ่มนโยบายและแผน 5. นางสุรัสวดี จันทกุล ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 1. วัดนาง |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 2. สุลักษณ์ |
| | 23 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 3. วัดบางกุฎีทอง |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 4. วัดบางกระดี |
| | 24 สิงหาคม 2566 | 13.00 - 16.00 น. | 5. วัดเทียนถวาย |
| | 25 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 6. ขจรทรัพย์อำรุง |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 7. วัดมะขาม (ศรีวิทยาการ) |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|--|-----------------|------------------|--|
| 1. นายวิวัฒน์ สิริพันธ์โกคิน รอง ผอ.สพป.ปทุมธานี เขต 1 | 16 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 1. วัดเปรมประชากร |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 2. วัดบางพูน |
| 2. นายถวิลวงษ์ ปินะสา ผอ.รร.วัดเวฬุวัน | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 3. วัดรังสิต |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 4. วัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจวิทยา) |
| 3. นางสาวพลอยนภัส ปุระณวณิชย์ ผอ.รร.วัดเปรมประชากร | 23 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 5. ชุมชนวัดเสด็จ (สฤษดี วิจิตรรา ธนรัชต์นบ้ำเพ็ญ |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 6. วัดดาวเรือง |
| 4. นางสาวศิริพร เอี่ยมสำอางค์ รักษาการในตำแหน่ง ผอ.กลุ่มอำนวยการ | 25 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 7. วัดเวฬุวัน |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 8. วัดโพธิ์เลื่อน |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 4

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|--|-----------------|------------------|-----------------------------------|
| 1. นางกาญจนา คล้ายพุ่ม กรรมการผู้แทนผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ | 16 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 1. วัดพีชนิมิตร |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 2. คลองหนึ่ง |
| 2. นางสาวเนตรหทัย ดีเป้า ผอ.รร.อินทรวีราษฎร์อุปถัมภ์ | 17 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 3. วัดผลาหาร |
| | | 13.00 - 14.30 น. | 4. ลีนจือทิศ |
| 3. นางกมลพรรณ วิรุณหะ ผอ.รร.วัดมูลเหล็ก | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 5. วัดหว่านบุญ |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 6. ประถมศึกษา ธรรมศาสตร์ |
| 4. นางชอลดา ทองผิว ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา | 23 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 7. วัดคุณหญิงสัมจัน |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 8. อินทรวีราษฎร์ อุปถัมภ์ |
| 5. นางสาวประนอม ศรีดี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | 25 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 9. วัดอู่ข้าว |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 10. วัดมูลเหล็ก 11. เจริญวิทยา |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 5

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|---|------------------|------------------|-----------------------------|
| 1. นายบุญเลิศ ยิ้มแย้ม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยฯ 2. นางบังอร อยู่เย็น ผอ.รร.วันครู 2502 3. นางสาวจรรยา สมศรี ผอ.รร.คลองห้า (พฤษชัย) 4. นายสมิทธิ์ ตันตียวงศ์ ผอ.กลุ่มอำนวยการกลุ่มกฎหมาย และคดี 5. นายณัฏฐ์ สุขจิตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | 16 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 15.30 น. | 1. บึงเขาย้อน |
| | 17 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 2. วัดมงคลพุกราม |
| | | 13.00 - 15.30 น. | 3. วัดศิริจันทาราม |
| | 18 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 15.30 น. | 4. บางชวดอนุสรณ์ |
| | 21 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 5. ชุมชนวัดหัตถสาร เกษตร |
| | | 13.00 - 15.30 น. | 6. คลองห้า (พฤษชัย) |
| | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 15.30 น. | 7. ชุมชนวัดบางขัน |
| | 23 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 8. วัดสว่างภพ |
| | | 13.00 - 15.30 น. | 9. วัดตะวันเรือง |
| | 28 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 15.30 น. | 10. วันครู 2502 |
| 29 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 15.30 น. | 11. จารุศรบำรุง | |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 6

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|---|-----------------|------------------|-----------------------|
| 1. นางสาวเลอลักษณ์ คุ่มประยูร กรรมการผู้แทนผู้บริหาร สถานศึกษาของเอกชน 2. นางไพพกา ผิวดำ ผอ.รร.คลองสอง 3. นางณัชธิญา ปัทมทัตตานนท์ ผอ.รร.ไทยรัฐวิทยา 69 4. นางสาวประไพ รุจิฉาย รักษาการในตำแหน่งผอ.กลุ่ม ส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ 5. นางสาวชุตีรัตน์ ประสงค์มณี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | 16 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 1. สามัคคีราษฎร์บำรุง |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 2. วัดเกิดการอุดม |
| | 18 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 3. คลองสอง |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 4. วัดกล้าขุ่ม |
| | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 5. บุญคุ้มราษฎร์บำรุง |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 6. สังข์อ่าววิทยา |
| | 24 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 7. ไทยรัฐวิทยา 69 |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 8. ลำสนุ่น |
| | 28 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 9. วัดกลางคลองสาม |
| | | 13.00 - 14.30 น. | 10. บ้านบึง |
| | | 14.30 - 16.30 น. | 11. ปากคลองสอง |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 7

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|--|-----------------|------------------|-----------------------------|
| 1. นายเอนก ล่วงลือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. นายสายธาร คุ่มครอง ผอ.รร.ชุมชนวัดหน้าไม้ 3. นางสาวกาญจนา นิธิจันทร์ ผอ.รร.วัดบ่อทอง 4. นายเสถียร ประเสริฐสังข์ นักวิชาการศึกษำชำนาญการ 5. นางสาวปณัษพัทธ์ ตรีวีร์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | 16 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 1. ชุมชนวัดหน้าไม้ |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 2. สว่างราษฎร์บำรุง |
| | 21 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 10.30 น. | 3. สามวาวิทยา |
| | | 10.30 - 12.00 น. | 4. วัดเนกขัมมาราม |
| | | 13.30 - 16.30 น. | 5. คลองลากค้อน |
| | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 6. วัดลำหาเมฆ |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 7. สังฆรักษ์บำรุง |
| | 23 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 8. วัดบัวสุวรรณ ประดิษฐ์ |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 9. คลองลาดช้าง |
| | 28 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 10. วัดบ่อทอง |
| | | 13.00 - 16.30 น. | 11. วัดบ่อเงิน |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 8

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|---|-----------------|------------------|------------------------|
| 1. นางสาวกัณฑวรรณ มีสมสาร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัด การศึกษาปฐมวัย 2. นางสาวสมนา กาละนันท์ ผอ.รร.บ้านคลองขวางบน 3. นางสาวกาญจนา โสนิกร ผอ.รร.บางโพธิ์ใหม่ 4. นายสวัสดิ์ สว่างอารมณ์ ผอ.หน่วยตรวจสอบภายใน 5. นางณัฐนันท์ หอมชื่น ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | 24 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 11.00 น. | 1. ชุมชนวัดบัวแก้วเกษร |
| | | 13.00 - 15.30 น. | 2. วัดสุทธาวาส |
| | 25 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 10.30 น. | 3. วัดสุวรรณจินดาราม |
| | | 11.00 - 12.30 น. | 4. คลองพระอุดม |
| | | 13.00 - 15.30 น. | 5. บ้านคลองเจ้าเมือง |
| | 28 สิงหาคม 2566 | 08.30 - 10.30 น. | 6. วัดลาดหลุมแก้ว |
| | | 11.00 - 13.30 น. | 7. บ้านคลองขวางบน |
| | | 14.00 - 16.30 น. | 8. วัดบัวขวัญ |
| | 29 สิงหาคม 2566 | 08.30 - 10.30 น. | 9. บางโพธิ์ใหม่ |
| | | 11.00 - 13.30 น. | 10. คลองบางโพธิ์ |
| | | 14.00 - 16.30 น. | 11. วัดจันทาราม |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 9

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|---|-----------------|------------------|------------------|
| 1. นายมานพ ตุ่มโหมด ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร การศึกษา 2. นายทินกร คุ่มวงษ์ ผอ.รร.คลองบ้านพร้าว 3. นายสถกฤช วิชิตพันธ์ ผอ.รร.วัดเมตตารงค์ 4. นางสาวลลิตทิพย์ บรรยงคนันท์ ผอ.กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา 5. นางสาวเบญจพร ห่อประเสริฐ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | 15 สิงหาคม 2566 | 08.30 - 10.00 น. | 1. บางโพธิ์เหนือ |
| | | 10.30 - 12.00 น. | 2. บ้านพร้าวใน |
| | | 13.00 - 14.30 น. | 3. คลองบ้านพร้าว |
| | 16 สิงหาคม 2566 | 08.30 - 10.00 น. | 4. วัดปทุมทอง |
| | | 10.30 - 12.00 น. | 5. วัดสองพี่น้อง |
| | | 13.00 - 14.30 น. | 6. วัดเมตตารงค์ |
| | 17 สิงหาคม 2566 | 08.30 - 10.00 น. | 7. เชียงท่า |
| | | 10.30 - 12.00 น. | 8. ท้ายเกาะ |
| | | 13.00 - 14.30 น. | 9. ศาลาพัน |
| | 23 สิงหาคม 2566 | 08.30 - 10.00 น. | 10. วัดถั่วทอง |
| | | 10.30 - 12.00 น. | 11. วัดบัวหลวง |

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 10

| คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล | วัน เดือน ปี | เวลา | โรงเรียน |
|--|-----------------|------------------|-------------------------------------|
| 1. นายวีรวัฒน์ วงศ์ศุภไทย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม 2. นางสาวสายสุนีย์ ศรีสุวรรณ ผอ.รร.สี่แยกบางเตย 3. ว่าที่ร้อยตรีธีรพล ทวี ผอ.รร.วัดบางเตยนอก 4. นายบัณฑิต แก้วกล้า ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล 5. นางกรีนอร กันทาคำ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | 21 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 1. วัดสามัคคิยาราม |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 2. วัดบางเตยใน |
| | 22 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 3. สุเหร่าใหม่เจริญ |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 4. ชุมชนวัดจันท์กะพ้อ |
| | 23 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 5. วัดบางเตยนอก |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 6. วัดสะแก |
| | 24 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 12.00 น. | 7. ชุมชนวัดไก่อ่เตี้ย |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 8. วัดบางนา (เส็งเลิศประชานุกุล) |
| | 25 สิงหาคม 2566 | 09.00 - 10.30 น. | 9. สี่แยกบางเตย |
| | | 10.30 - 12.00 น. | 10. วัดสหราษฎร์บำรุง |
| | | 13.00 - 16.00 น. | 11. คลองสระ |

1.9 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลสรุปผลการดำเนินงานตามรูปแบบที่ได้ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1.10 ชื่นชมและให้กำลังใจ โดยการประกาศผลรางวัลและมอบโล่รางวัลให้แก่สถานศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในแต่ละด้านจำนวน 6 จุดเน้น โดยแยกเป็น 10 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 3 คน

2.2 ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10 คน

2.3 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 9 คน

2.4 ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา จำนวน 10 คน

2.5 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนทั้งหมด 102 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 96 คน รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ฉบับที่ 1 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2 ฉบับที่ 2 แบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

3.3 ฉบับที่ 3 แบบสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตาม จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ฉบับที่ 1 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีการสร้างดังนี้

1.1 ศึกษารายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และการพัฒนารูปแบบ

1.2 สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการวิจัย จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารธรรม์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญากิรรัตน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา และจัดทำเอกสารฉบับที่ 1 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นฉบับสมบูรณ์

ฉบับที่ 2 แบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีวิธีการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมิน กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 ศึกษารายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.3 ผู้วิจัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ร่วมกันยกร่างแบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.3.1 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.2 ศึกษาวិเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และการดำเนินงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

2.4 แบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นแบบประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน มีคำอธิบายความหมายของหัวข้อการประเมิน ประเด็นพิจารณา

ที่ใช้ประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนนและระดับคุณภาพ แบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คะแนนเต็ม 30 คะแนน ดังนี้

จุดเน้นที่ 1 การดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเด็น พิจารณา ข้อละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน

จุดเน้นที่ 2 การพัฒนาผู้เรียนสู่ฐานสมรรถนะด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 ประเด็น พิจารณา ข้อละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน

จุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ประเด็น พิจารณา ข้อละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน

จุดเน้นที่ 4 การพัฒนาทักษะอาชีพ ประกอบด้วย 5 ประเด็น พิจารณา ข้อละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน

จุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต ประกอบด้วย 5 ประเด็น พิจารณา ข้อละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน

จุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ประเด็น พิจารณา ข้อละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน

ตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพการบริหารจัดการวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ประเด็น พิจารณา ประเด็นพิจารณาละ 3 คะแนน คะแนนเต็ม 21 คะแนน

- 1) ความเป็นมา สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา คะแนนเต็ม 3 คะแนน
- 2) จุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน คะแนนเต็ม 3 คะแนน
- 3) ขั้นตอนการดำเนินงาน คะแนนเต็ม 3 คะแนน
- 4) ผลการดำเนินงาน คะแนนเต็ม 3 คะแนน
- 5) ปัจจัยความสำเร็จ คะแนนเต็ม 3 คะแนน
- 6) บทเรียนที่ได้รับ คะแนนเต็ม 3 คะแนน
- 7) การเผยแพร่และการได้รับการยอมรับ คะแนนเต็ม 3 คะแนน

2.5 ผู้วิจัยได้นำแบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 จุดเน้น และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำแบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศฉบับร่างที่สร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ

คำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item–Objective Congruence) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม เลขาธิการคุรุสภา

2.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.5.3 ดร.กันยมาส ชูจิ้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2.5.4 ดร.สยาม สุ่มงาม รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2.5.5 ดร.อภิวัฒน์ โสมมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบพิทวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2.6 ผู้วิจัยได้ส่งแบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และเมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบพิจารณาแล้วให้ส่งกลับทางไปรษณีย์มาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป รวมทั้งได้มีการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.50–1.00

2.7 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับที่ 2 แบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นฉบับสมบูรณ์

ฉบับที่ 3 แบบสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมิน กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษารายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.3 ผู้วิจัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ร่วมกันยกร่างแบบสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.4 แบบสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณภาพการดำเนินงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คะแนนเต็ม 30 คะแนน

ส่วนที่ 2 คุณภาพวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา คะแนนเต็ม 21 คะแนน

3.5 ผู้วิจัยได้นำแบบสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงาน ตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ฉบับร่างที่สร้างขึ้นนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย ได้แก่

3.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม เลขาธิการคุรุสภา

3.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.5.3 ดร.กันยมาส ชูจิ้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3.5.4 ดร.สยาม สุ่มงาม รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3.5.5 ดร.อภิวัฒน์ โสมมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบววิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดศรีสะเกษ

3.6 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงาน ตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และเมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบพิจารณาแล้วให้ส่งกลับทางไปรษณีย์มาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป รวมทั้งได้มีการ ปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.7 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ฉบับที่ 3 แบบสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลดังนี้

5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตาม จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ประกอบด้วยผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์

เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 10 คณะ ตามจำนวนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา

5.2 ประชุมชี้แจงการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการประเมิน คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 จัดส่งคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และแบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษารายละเอียด ประเมินตนเองและเตรียมรับการตรวจสอบและประเมินจากคณะกรรมการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง

5.4 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลฉบับที่ 2 ในเดือนสิงหาคม 2566 ซึ่งลงพื้นที่ตามปฏิทินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลาย ดังนี้

5.4.1 สอบถามหรือสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5.4.2 การตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ร่องรอย การปฏิบัติงานหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่สอดคล้องกับจุดเน้น 6 จุดเน้นและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

5.5 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของเขตพื้นที่การศึกษา สรุปและรวบรวมข้อมูลส่งเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลฉบับที่ 3 แบบสรุปการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลและจัดทำรายงาน เสนอผู้เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยร่วมประชุมกับคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และคิดเป็นร้อยละ

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

7.1.1 ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

7.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

7.2.1 ความถี่ (Frequency)

7.2.2 ร้อยละ (Percentage)

7.3 เกณฑ์การให้คะแนนและระดับคุณภาพ และเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพ ดังนี้

7.3.1 เกณฑ์การให้คะแนนและระดับคุณภาพ

7.3.1.1 ประเด็นจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีรายการพิจารณา จำนวน 5 ข้อ

- ปฏิบัติได้ 5 ข้อ ได้ 5 คะแนน ระดับคุณภาพดีมาก
- ปฏิบัติได้ 4 ข้อ ได้ 4 คะแนน ระดับคุณภาพดี
- ปฏิบัติได้ 3 ข้อ ได้ 3 คะแนน ระดับคุณภาพปานกลาง
- ปฏิบัติได้ 2 ข้อ ได้ 2 คะแนน ระดับคุณภาพพอใช้
- ปฏิบัติได้ 1 ข้อ ได้ 1 คะแนน ระดับคุณภาพปรับปรุง

7.3.1.2 ประเด็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่มีรายการพิจารณา จำนวน 3 ข้อ

- ปฏิบัติได้ตามข้อ 3 ได้ 3 คะแนน ระดับคุณภาพดีมาก
- ปฏิบัติได้ตามข้อ 2 ได้ 2 คะแนน ระดับคุณภาพปานกลาง
- ปฏิบัติได้ตามข้อ 1 ได้ 1 คะแนน ระดับคุณภาพพอใช้

7.3.2 เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพ

7.3.2.1 คุณภาพด้านจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คะแนนเต็ม 30 คะแนน เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพ ดังนี้

| คะแนนที่ได้ | ระดับคุณภาพ |
|---------------|-------------|
| 25 – 30 คะแนน | ดีมาก |
| 19 – 24 คะแนน | ดี |
| 13 – 18 คะแนน | ปานกลาง |
| 7 – 12 คะแนน | พอใช้ |
| 0 - 6 คะแนน | ปรับปรุง |

7.3.2.2 คุณภาพด้านวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คะแนนเต็ม 21 คะแนน เกณฑ์การตัดสินระดับ

คุณภาพ ดังนี้

| คะแนนที่ได้ | ระดับคุณภาพ |
|---------------|-------------|
| 17 – 21 คะแนน | ดีมาก |
| 13 – 16 คะแนน | ดี |
| 9 – 12 คะแนน | ปานกลาง |
| 5 – 8 คะแนน | พอใช้ |
| 0 - 4 คะแนน | ปรับปรุง |

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 102 คน ดังนี้

1.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 96 คน

1.1.2 เป็นรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งประยุกต์ใช้จากเกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้ (Madaus, Scriven and Stufflebeam. 1983 : 399-402)

2.1 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

2.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

2.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)

2.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)

3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมิน กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ดำเนินการสร้างแบบประเมินรูปแบบ โดยประยุกต์ใช้จากเกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on

Standards for Education Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้ (Madaus, Scriven and Stufflebeam. 1983 : 399-402) ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

แบบประเมินรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย จำนวน 25 ข้อคำถาม ดังนี้

2.1 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) จำนวน 5 ข้อ

2.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) จำนวน 6 ข้อ

2.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) จำนวน 7 ข้อ

2.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) จำนวน 7 ข้อ

3.3 ลักษณะของแบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมุ่งนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามกรอบ 4 ด้านประกอบด้วย

ด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง ความเป็นประโยชน์ของผลการนำรูปแบบฯ ไปใช้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลาและมีผลต่อการนำไปใช้

ด้านความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบฯ ที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า

ด้านความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบฯ มีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความถูกต้องครอบคลุม หมายถึง มีความถูกต้องของวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการพัฒนารูปแบบฯ และการวัดผลประเมินผล มีความถูกต้องตรงตามสภาพจริง

3.4 ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำแบบประเมินรูปแบบฉบับร่างที่สร้างขึ้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

3.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม เลขาธิการคุรุสภา

3.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.4.3 ดร.กัญมาส ชูจิน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3.4.4 ดร.สยาม สุ่มงาม รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3.4.5 ดร.อภิรุณ โสมมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบพิวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบประเมินรูปแบบฯ ฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และเมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบพิจารณาแล้วให้ส่งกลับทางไปรษณีย์มาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป รวมทั้งได้มีการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้วย

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.50–1.00

3.5 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ (Reliability) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญและได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งไม่ใช่ประชากรจริงที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยทำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขอความอนุเคราะห์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงและอยู่ในจังหวัดเดียวกัน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและส่งแบบประเมินรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กรอกข้อมูล จำนวน 40 คน แล้วนำแบบประเมินรูปแบบดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อรวมทั้งหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3.6 การหาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือรายข้อจากจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อพบว่า มีค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้ทุกข้อ (0.20 ขึ้นไป) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.25–0.74

4. จัดเตรียมเครื่องมือ

การจัดเตรียมเอกสารประกอบ และแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีการเตรียมตัวทำงานภาคสนาม ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้เป็นผู้ประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.2 จัดทำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ฉบับสมบูรณ์

4.3 ผู้ประเมินรูปแบบฯ ประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม จำนวน 102 คน ดังนี้

4.3.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 96 คน

4.3.2 เป็นรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 คน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2566 พร้อมแนบแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครบคลุม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เรียบร้อยแล้วให้ส่งกลับคืนมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภายในวันที่ 10 ตุลาคม 2566

5.3 ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบประเมินคืนหรือได้รับคืนไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยให้ผู้ช่วยผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 1 และ 2 โดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ โทรศัพท์สอบถาม ส่งแบบประเมินไปให้ใหม่ รวมถึงการติดตามไปเก็บข้อมูลยังแหล่งข้อมูลบางโรงเรียนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุด

5.4 ตรวจสอบแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครบคลุมให้สมบูรณ์เพื่อจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเก็บแบบประเมินจากประชากรทั้งหมดจำนวน 102 คน ได้รับคืนจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้นผู้วิจัยดำเนินการทันทีที่ผู้ประเมินรูปแบบส่งแบบประเมินกลับคืนมา โดยสรุปจากการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครบคลุมเพื่อการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์อย่างละเอียด ในการเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์แบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

7.1.1 ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

7.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

7.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

7.2.1 ร้อยละ (%)

7.2.2 ค่าเฉลี่ย (μ)

7.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ)

7.3 การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

7.4 เกณฑ์การแปลความหมายของแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมโดยเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอนย่อยดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2 ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอนย่อยดังนี้

3.1 ผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการงานตามจุดเน้น 6 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2 ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษาตามจุดเน้นทั้ง 6 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรากฏดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา

| ประเด็น | ผลการวิเคราะห์ |
|---|--|
| <p>1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานได้ตามบทบาทหน้าที่และมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2. การดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานยังมีปัญหาด้านการสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความมั่นใจในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน และการประเมินผลตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อให้สามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน 3. การดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในวงรอบแรกไม่สามารถสะท้อนปัญหาและแก้ไขปัญหาที่แท้จริงตามบริบทของโรงเรียนได้และไม่เป็นทิศทางเดียวกันทั้งระบบ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมากยิ่งขึ้น แต่ยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5. มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า นำระเบียบวิธีการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนข้อตกลง เพื่อพัฒนาต่อยอดสู่การทำงานนำไปสู่การทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนมากยิ่งขึ้น 6. ผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครู 7. เริ่มเข้าใจการทำข้อตกลงในการพัฒนางานมากขึ้น ทำให้การกำหนดผลลัพธ์และตัวชี้วัดเหมาะสม มีผลตามที่กำหนดไว้ 8. จากการขับเคลื่อนสถานศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางานทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ |

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

| ประเด็น | ผลการวิเคราะห์ |
|---|---|
| <p>2. สภาพปัญหาหรืออุปสรรคการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหาเกิดจากการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาเป็นครั้งแรกทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังขาดความเข้าใจ ไม่มั่นใจ และขาดความชัดเจนในการกำหนดประเด็น และตัวชี้วัด 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานที่ต้องดำเนินงานจำนวนมากส่งผลต่อการปรับระยะเวลาการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน 3. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานไม่บรรลุเป้าหมาย 4. ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทำให้ขาดการบูรณาการและไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5. การดำเนินการข้อตกลงในการพัฒนางานช่วงปีแรกต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเพราะเป็นเรื่องใหม่ เกิดการลองถูกลองผิดในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานและการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจน 6. ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง กำหนดผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่ไม่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาทำไม่บรรลุตามผลลัพธ์และความคาดหวังที่กำหนดไว้ 7. ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา วิธีดำเนินการที่นำมาใช้พัฒนางานในประเด็นท้าทายไม่ตรงกับปัญหาหรือสภาพบริบทของสถานศึกษานวัตกรรมหรือวิธีดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางานไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 8. ขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานทำให้เพิ่มภาระผู้บริหารสถานศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน 9. ปัญหาการรอบการทำให้ข้อตกลงในการพัฒนางานด้านประเด็นท้าทายไม่สอดคล้องกับปีการศึกษา ส่งผลให้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในการทำประเด็นท้าทายไม่ครบถ้วนและไม่บรรลุที่สิ่งคาดหวังไว้ |

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

| ประเด็น | ผลการวิเคราะห์ |
|---|---|
| <p>3. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เป็นองค์รวมและเป็นรูปธรรม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 3. พัฒนาและสร้างความรู้ ความเข้าใจในด้านแนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดประเด็นท้าทายให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4. สื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 5. ควรเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เชื่อมโยงถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดทำข้อตกลงในปีที่ผ่านมา โดยใช้กระบวนการถอดบทเรียน (AAR) ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานที่รอบด้าน ในทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 6. ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวังควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาที่ดีขึ้น 7. การทำข้อตกลงในการพัฒนางานด้านประเด็นท้าทายในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีรูปแบบ (Model) ในการบริหารงานเป็นแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาประเด็นท้าทายอย่างเป็นระบบ ประเด็นท้าทายอาจทำในรูปแบบการทำวิจัย 5 บท เพื่อให้สามารถเผยแพร่เป็นผลงานทางวิชาการและขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้ |

จากตาราง 4.1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา คือมีการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และวิทยฐานะ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้ชัดเจน เริ่มเข้าใจการทำข้อตกลงในการพัฒนางานมากขึ้น สามารถวางแผนการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า นำระเบียบวิธีการวิจัยมา เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางาน แต่ยังไม่สามารถสะท้อนปัญหาและแก้ไขปัญหา ที่แท้จริงตามบริบทและความต้องการของโรงเรียนได้ ตลอดจนไม่เป็นทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ไม่สอดคล้อง กับทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านการสร้างความ ตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจและความมั่นใจในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน การดำเนินงานและการ ประเมินผลตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อให้สามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุตาม ความคาดหวังที่กำหนดไว้

สภาพปัญหาหรืออุปสรรคการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ เป็นการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนา งานในปีแรก (1 ต.ค. 2564–30 ก.ย. 2565) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความมั่นใจ ในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ประเด็นท้าทายไม่ตรงกับปัญหาหรือสภาพบริบทของสถานศึกษา นวัตกรรมหรือวิธีดำเนินการ วิธีการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางานไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ขาดความ ชัดเจนในการกำหนดประเด็นท้าทายไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน มีภาระงานที่ต้อง ดำเนินงานมาก นอกจากนี้ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุตามผลลัพธ์และความคาดหวังที่กำหนดไว้ ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเพราะเป็นเรื่องใหม่ เกิดการลองถูกลองผิดในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน การประเมินเป็นการเพิ่มภาระผู้บริหารสถานศึกษา วงรอบการทำข้อตกลงในการพัฒนางานไม่สอดคล้องกับ ปีการศึกษา ส่งผลให้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในการทำประเด็นท้าทายไม่ครบถ้วน

ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ควรกำหนด แนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างชัดเจน เป็นองค์รวมและ เป็นรูปธรรม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยจัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับ การพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความรู้ ความเข้าใจ มีสื่อสารและสร้าง ความเข้าใจร่วมกันทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการกำหนดประเด็นท้าทาย ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดผลลัพธ์การพัฒนา ที่คาดหวังควรและเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาที่ดีขึ้น ควรมีรูปแบบ (Model) ในการบริหารงาน เป็นแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาประเด็นท้าทายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถ เผยแพร่เป็นผลงานทางวิชาการและขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้

1.2 ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรากฏดังตาราง 4.2-4.3

ตาราง 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | | |
| 1.2 หญิง | | |
| รวม | 99 | 100.00 |
| 2. ตำแหน่งปัจจุบัน | | |
| 2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา | 94 | 94.95 |
| 2.2 วิชาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา | 5 | 5.05 |
| รวม | 99 | 100.00 |

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 99 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ รongลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ และส่วนใหญ่มิตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.05 รongลงมาเป็นวิชาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.05 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ความถี่คิดเป็นร้อยละ และเรียงลำดับผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

| จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 | ความถี่ (N = 99) | | | | จัดลำดับ |
|---|------------------|------------|------------|-----|----------|
| | ลำดับที่ 1 | ลำดับที่ 2 | ลำดับที่ 3 | รวม | |
| 1. ความปลอดภัยของสถานศึกษา | 21 | 15 | 22 | 58 | 1 |
| 2. สร้างโอกาส ความเสมอภาคและ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา | 0 | 3 | 6 | 9 | 16 |
| 3. ยกระดับคุณภาพการศึกษา/ พัฒนาคุณภาพการศึกษา | 3 | 5 | 5 | 13 | 8 |
| 4. ทักษะในศตวรรษที่ 21 | 8 | 10 | 6 | 24 | 5 |
| 5. การพัฒนาทักษะอาชีพ | 12 | 10 | 16 | 38 | 3 |
| 6. ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss Recovery) | 2 | 1 | 4 | 7 | 12 |

ตาราง 4.3 ความถี่คิดเป็นร้อยละ และเรียงลำดับผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

| จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 | ความถี่ (N = 99) | | | | จัดลำดับ |
|--|------------------|------------|------------|-----|----------|
| | ลำดับที่ 1 | ลำดับที่ 2 | ลำดับที่ 3 | รวม | |
| 7. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) | 18 | 20 | 13 | 51 | 2 |
| 8. พระบรมราชาไชยบาย ร.10 สู่การปฏิบัติ | 5 | 1 | 3 | 9 | 7 |
| 9. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม | 8 | 11 | 5 | 24 | 5 |
| 10. การศึกษากับการพัฒนา ประชาธิปไตย | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| 11. การจัดการศึกษาปฐมวัย | 2 | 1 | 2 | 5 | 13 |
| 12. พาน้องกลับมาเรียน | 0 | 2 | 1 | 3 | 17 |
| 13. โรงเรียนคุณภาพ | 1 | 1 | 0 | 2 | 14 |
| 14. RT NT O-Net | 3 | 1 | 2 | 6 | 10 |
| 15. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การบริหารจัดการและการเรียนรู้ | 10 | 12 | 7 | 29 | 4 |
| 16. เข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและ ป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน | 0 | 0 | 1 | 1 | 18 |
| 17. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่เน้นสมรรถนะ | 2 | 2 | 2 | 6 | 11 |
| 18. ส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากร ทางการศึกษา | 3 | 4 | 2 | 9 | 9 |
| 19. สร้างวินัยด้านการเงินและการ ออมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| 20. กระจายอำนาจให้กับ สถานศึกษา | 1 | 0 | 1 | 2 | 15 |

ตาราง 4.3 ความถี่คิดเป็นร้อยละ และเรียงลำดับผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

| จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 | ความถี่ (N = 99) | | | | จัดลำดับ |
|---|------------------|------------|------------|-----|----------|
| | ลำดับที่ 1 | ลำดับที่ 2 | ลำดับที่ 3 | รวม | |
| 21. พัฒนาระบบราชการและการ บริการภาครัฐยุคดิจิทัลให้มี ประสิทธิภาพ | 0 | 0 | 1 | 1 | 18 |
| 22. ขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| รวม | 99 | 99 | 99 | | |
| ประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม | | | | | |
| 1. การพัฒนาทักษะชีวิต | | 9 | | 9 | |
| 2. การอ่านออกเขียนได้ | | 4 | | 4 | |
| 3. การขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ ที่สูงขึ้นด้วย PA | | 4 | | 4 | |
| 4. ลดงานภาระครู ลดรายงาน เอกสารที่ไม่จำเป็น สำคัญ | | 3 | | 3 | |
| 5. ลดการประเมินที่ซ้ำซ้อน มีมาก เกินไป ไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน | | 1 | | 1 | |
| 6. เพิ่มครูพัสดุ ครูการเงิน | | 1 | | 1 | |
| รวม | | 22 | | 22 | |

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีความถี่มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ ความปลอดภัยของสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การพัฒนาทักษะอาชีพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเขียนเพิ่มเติมมา 3 ลำดับแรกได้แก่ การพัฒนาทักษะชีวิต การอ่านออกเขียนได้ และการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นด้วย PA

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีความถี่ จากผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 8 ขึ้นไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 จุดเน้น คือ 1) ความปลอดภัยของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ 4) การพัฒนาทักษะอาชีพ 5) การพัฒนาทักษะชีวิต และ 6) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการงานตามจุดเน้น 6 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรากฏดังตาราง 4.4-4.10

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละ/ระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รายจุดเน้น

| ที่ | รายการ/จุดเน้น | จำนวนและร้อยละของผลการปฏิบัติ/ระดับคุณภาพ (N = 102) | | | | | | | | | |
|-----------|--|---|-------|----|-------|---------|------|-------|------|----------|---|
| | | ดีมาก | | ดี | | ปานกลาง | | พอใช้ | | ปรับปรุง | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 1 | ความปลอดภัยของสถานศึกษา | 73 | 71.57 | 26 | 25.49 | 3 | 2.94 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) | 74 | 72.55 | 19 | 18.63 | 9 | 8.82 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ | 62 | 60.78 | 32 | 31.37 | 7 | 6.86 | 1 | 0.98 | 0 | 0 |
| 4 | การพัฒนาทักษะอาชีพ | 65 | 63.73 | 25 | 24.51 | 9 | 8.82 | 3 | 2.94 | 0 | 0 |
| 5 | การพัฒนาทักษะชีวิต | 75 | 73.53 | 20 | 19.61 | 6 | 5.88 | 1 | 0.98 | 0 | 0 |
| 6 | การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 | 80 | 76.43 | 18 | 17.65 | 4 | 3.92 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| รวมเฉลี่ย | | 72 | 70.58 | 23 | 22.55 | 6 | 5.89 | 1 | 0.98 | 0 | 0 |

จากตาราง 4.4 พบว่า ผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการงานตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยส่วนใหญ่โรงเรียนมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก จำนวน 72 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 70.58 ระดับคุณภาพดี จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.55 ระดับคุณภาพปานกลาง จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.89 และระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.98 ตามลำดับ โดยจุดเน้นที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมาก 3 ลำดับแรก คือ จุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 80 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 76.43 รองลงมาคือ จุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต จำนวน 75 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 73.53 และ

จุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 74 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72.55 ตามลำดับ จุดเน้นที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากที่สุด คือ จุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ จำนวน 62 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 60.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายจุดเน้น พบว่า จุดเน้นที่ 1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากคิดเป็นร้อยละ 71.57 ระดับคุณภาพดีคิดเป็นร้อยละ 25.49 ระดับคุณภาพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 2.94 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพพอใช้และปรับปรุง จุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากคิดเป็นร้อยละ 72.55 ระดับคุณภาพดีคิดเป็นร้อยละ 18.63 ระดับคุณภาพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 8.82 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพปานกลาง พอใช้และปรับปรุง จุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากคิดเป็นร้อยละ 60.78 ระดับคุณภาพดีคิดเป็นร้อยละ 31.37 ระดับคุณภาพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 6.86 ระดับคุณภาพพอใช้ร้อยละ 0.98 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพปรับปรุง จุดเน้นที่ 4 การพัฒนาทักษะอาชีพ มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากคิดเป็นร้อยละ 63.73 ระดับคุณภาพดีคิดเป็นร้อยละ 24.51 ระดับคุณภาพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 8.82 ระดับคุณภาพพอใช้คิดเป็นร้อยละ 2.94 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพปรับปรุง จุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากคิดเป็นร้อยละ 73.53 ระดับคุณภาพดีคิดเป็นร้อยละ 19.61 ระดับคุณภาพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 5.88 ระดับคุณภาพพอใช้คิดเป็นร้อยละ 0.98 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพปรับปรุง และจุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 มีจำนวนโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากคิดเป็นร้อยละ 78.43 ระดับคุณภาพดีคิดเป็นร้อยละ 17.65 ระดับคุณภาพปานกลางคิดเป็นร้อยละ 3.92 ไม่มีโรงเรียนใดมีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพพอใช้และปรับปรุง

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติ | |
|-----|---|-------------------------------------|-------|
| | | N | % |
| 1 | มีการจัดทำแผน/มาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษา | 90 | 88.23 |
| 2 | มีการพัฒนาระบบ/รูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการดูแลความปลอดภัย | 82 | 80.39 |
| 3 | มีการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาตามมาตรการ 3 ป | 87 | 85.29 |
| 4 | มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี | 93 | 91.17 |
| 5 | มีการสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา | 92 | 90.20 |

จากตาราง 4.5 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 1 การดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาในภาพรวมโรงเรียนปฏิบัติในทุกประเด็นพิจารณาร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีคิดเป็นร้อยละ 91.17 รองลงมาคือ มีการสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 90.20 และมีการจัดทำแผน/มาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 88.23 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการพัฒนาระบบ/รูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการดูแลความปลอดภัยคิดเป็นร้อยละ 80.39

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติ | |
|-----|---|-------------------------------------|-------|
| | | N | % |
| 1 | มีหลักสูตรสถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะสำคัญ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 | 91 | 89.21 |
| 2 | มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 91 | 89.21 |
| 3 | มีการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | 88 | 86.27 |
| 4 | มีการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน | 76 | 74.51 |
| 5 | มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | 92 | 90.20 |

จากตาราง 4.6 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในภาพรวมโรงเรียนปฏิบัติในทุกประเด็นพิจารณาร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 90.20 รองลงมาคือ มีหลักสูตรสถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 และมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคิดเป็นร้อยละ 89.21 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 86.27

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติ | |
|-----|---|-------------------------------------|-------|
| | | N | % |
| 1 | มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ | 90 | 88.23 |
| 2 | มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา | 88 | 86.27 |
| 3 | มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย | 94 | 92.15 |
| 4 | มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับช่วงวัย | 88 | 86.27 |
| 5 | มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการรับรู้และมีวิจารณญาณในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม | 65 | 63.72 |

จากตาราง 4.7 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ในภาพรวมโรงเรียนปฏิบัติในทุกประเด็นพิจารณาคิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป ยกเว้นมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการรับรู้และมีวิจารณญาณในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 63.72 โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยคิดเป็นร้อยละ 92.15 รองลงมาคือ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับคิดเป็นร้อยละ 88.23 มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา และมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับช่วงวัยคิดเป็นร้อยละ 86.27 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการรับรู้และมีวิจารณญาณในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 63.72

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 4 การพัฒนาทักษะอาชีพ

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติ | |
|-----|--|-------------------------------------|-------|
| | | N | % |
| 1 | มีการบูรณาการทักษะอาชีพในหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 90 | 88.23 |
| 2 | มีการจัดการเรียนรู้พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ | 91 | 89.21 |
| 3 | มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทักษะอาชีพ ทักษะในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจสู่อาชีพในอนาคต | 94 | 92.15 |
| 4 | มีการพัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ | 71 | 69.60 |
| 5 | มีการสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้เรียน | 83 | 81.37 |

จากตาราง 4.8 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 4 การพัฒนาทักษะอาชีพในภาพรวมโรงเรียนปฏิบัติในทุกประเด็นพิจารณาคิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทักษะอาชีพ ทักษะในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจสู่อาชีพในอนาคตคิดเป็นร้อยละ 92.15 รองลงมา คือ มีการจัดการเรียนรู้พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจคิดเป็นร้อยละ 89.21 และมีการบูรณาการทักษะอาชีพในหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 88.23 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการพัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ 69.60

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติ | |
|-----|---|-------------------------------------|-------|
| | | N | % |
| 1 | มีการบูรณาการทักษะชีวิตในหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 90 | 88.23 |
| 2 | มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและการคุ้มครองผู้เรียน | 92 | 90.19 |
| 3 | มีการพัฒนาและส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต | 90 | 88.23 |

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิต (ต่อ)

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติ | |
|-----|--|-------------------------------------|-------|
| | | N | % |
| 4 | มีการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะชีวิตด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 89 | 87.25 |
| 5 | มีการสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน | 81 | 79.41 |

จากตาราง 4.9 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 5 การพัฒนาทักษะชีวิตในภาพรวมโรงเรียนปฏิบัติในทุกประเด็นพิจารณาคิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและการคุ้มครองผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 90.19 รองลงมาคือ มีการบูรณาการทักษะชีวิตในหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการพัฒนาและส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตคิดเป็นร้อยละ 88.23 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะชีวิตแก่ผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 79.41

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติ | |
|-----|--|-------------------------------------|-------|
| | | N | % |
| 1 | มีการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 | 88 | 86.27 |
| 2 | มีผลการดำเนินงานตาม/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามเป้าหมายของสถานศึกษา | 92 | 90.19 |
| 3 | มีการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 | 91 | 89.21 |
| 4 | มีผลการดำเนินงานตาม/โครงการ/กิจกรรม ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ตามเป้าหมายของสถานศึกษา | 92 | 90.19 |
| 5 | มีการสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในศตวรรษที่ 21 แก่ผู้เรียน | 82 | 80.39 |

จากตาราง 4.10 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามจุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมโรงเรียนปฏิบัติในทุกประเด็นพิจารณาคิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มีผลการดำเนินงานตาม/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามเป้าหมายของสถานศึกษา และมีผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมด้านทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ตามเป้าหมายของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 90.19 รองลงมาคือ มีการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 คิดเป็นร้อยละ 89.21 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 แก่ผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 80.39

3.2 ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษาตามจุดเน้นทั้ง 6 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรากฏดังตาราง 4.11-4.14

ตาราง 4.11 จำนวนและร้อยละโดยรวมผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาตามจุดเน้นทั้ง 6 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

| ระดับคุณภาพ | จำนวนและร้อยละโดยรวม (N = 102) | |
|-------------|--------------------------------|-------|
| | N | % |
| ดีมาก | 70 | 68.63 |
| ดี | 23 | 22.55 |
| ปานกลาง | 8 | 7.84 |
| พอใช้ | 1 | 0.98 |
| ปรับปรุง | 0 | 0 |

จากตาราง 4.11 พบว่า ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการงานที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษาโดยรวมตามจุดเน้นทั้ง 6 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ส่วนใหญ่โรงเรียนมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก จำนวน 70 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.63 รองลงมาคือ ระดับคุณภาพดี จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.55 ระดับคุณภาพปานกลาง จำนวน 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.98 และไม่มีโรงเรียนใดมีคุณภาพระดับคุณภาพปรับปรุง ตามลำดับ

ตาราง 4.12 จำนวนและร้อยละของจุดเน้นที่โรงเรียนที่นำมาปฏิบัติเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา
รายจุดเน้น 6 จุดเน้น

| ที่ | จุดเน้น | จำนวนและร้อยละของโรงเรียน | |
|-----|--|---------------------------|--------|
| | | N | % |
| 1 | ความปลอดภัยของสถานศึกษา | 16 | 15.70 |
| 2 | การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) | 24 | 23.53 |
| 3 | การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ | 12 | 11.76 |
| 4 | การพัฒนาทักษะอาชีพ | 15 | 14.70 |
| 5 | การพัฒนาทักษะชีวิต | 14 | 13.72 |
| 6 | การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 | 21 | 20.59 |
| | รวม | 102 | 100.00 |

จากตาราง 4.12 พบว่า จำนวนและร้อยละรายด้านของโรงเรียนที่นำจุดเน้นมาบริหารจัดการเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาจุดเน้นที่โรงเรียนนำสู่การปฏิบัติจนเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ จุดเน้นที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 24 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 23.53 รองลงมาคือ จุดเน้นที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 21 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.59 และจุดเน้นที่ 1 ความปลอดภัยของสถานศึกษา จำนวน 16 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ ส่วนจุดเน้นที่โรงเรียนนำสู่การปฏิบัติจนเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศน้อยที่สุดคือ จุดเน้นที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ จำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.76

ตาราง 4.13 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนตามประเด็นพิจารณาการปฏิบัติวิธีที่เป็นเลิศของสถานศึกษา

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนตามผลการปฏิบัติ/ ระดับคุณภาพ | | | | | |
|-----|--|--|-------|---------|-------|-------|------|
| | | ดีมาก | | ปานกลาง | | พอใช้ | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| 1 | ความเป็นมา สภาพปัญหา และแนวทางแก้ปัญหา | 59 | 57.84 | 35 | 34.31 | 8 | 7.84 |
| 2 | จุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน | 54 | 52.94 | 42 | 41.18 | 6 | 5.88 |
| 3 | ขั้นตอนการดำเนินงาน | 56 | 54.90 | 37 | 36.27 | 9 | 8.82 |

ตาราง 4.13 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนตามประเด็นพิจารณาการปฏิบัติวิธีที่เป็นเลิศของสถานศึกษา
(ต่อ)

| ที่ | ประเด็นพิจารณา | จำนวนและร้อยละของโรงเรียนตามผลการปฏิบัติ/ ระดับคุณภาพ | | | | | |
|-----|---------------------------------|--|-------|---------|-------|-------|-------|
| | | ดีมาก | | ปานกลาง | | พอใช้ | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| 4 | ผลการดำเนินงาน | 59 | 57.84 | 38 | 37.25 | 5 | 4.90 |
| 5 | ปัจจัยความสำเร็จ | 69 | 67.65 | 30 | 29.41 | 3 | 2.94 |
| 6 | บทเรียนที่ได้รับ | 68 | 66.67 | 27 | 26.47 | 7 | 6.86 |
| 7 | การเผยแพร่และการได้รับการยอมรับ | 32 | 31.37 | 40 | 47.06 | 22 | 21.57 |

จากตาราง 4.13 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนตามผลการปฏิบัติวิธีที่เป็นเลิศของสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติในระดับคุณภาพดีมาก โดยประเด็นพิจารณาที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากสูงสุด 3 ลำดับแรก คือปัจจัยความสำเร็จ จำนวน 69 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 67.67 รองลงมา คือ บทเรียนที่ได้รับ จำนวน 68 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และความเป็นมา สภาพปัญหา และแนวทางแก้ปัญหา และผลการดำเนินงาน จำนวน 59 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57.84 ตามลำดับ ส่วนประเด็นพิจารณาที่มีผลการปฏิบัติระดับคุณภาพดีมากต่ำสุด คือ การเผยแพร่และการได้รับการยอมรับ จำนวน 32 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.37

ตาราง 4.14 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จวิธีปฏิบัติ
ที่เป็นเลิศของสถานศึกษา

| ประเด็นพิจารณาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จ | จำนวนและร้อยละ ของโรงเรียน | |
|---|-------------------------------|-------|
| | N | % |
| 1. ความเป็นมา สภาพปัญหา และแนวทางแก้ปัญหา | | |
| 1) ระบุเหตุผล ความจำเป็น ปัญหาหรือความต้องการ แนวคิด หลักการสำคัญ ในการออกแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ชัดเจน | 8 | 7.84 |
| 2) ระบุเหตุผล ความจำเป็น ปัญหาหรือความต้องการ แนวคิด หลักการสำคัญ ในการออกแบบนวัตกรรม/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ชัดเจนและมีการจัดลำดับ ความสำคัญ | 35 | 34.31 |

ตาราง 4.14 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (ต่อ)

| ประเด็นพิจารณาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จ | จำนวนและร้อยละของโรงเรียน | |
|--|---------------------------|-------|
| | N | % |
| 3) ระบุเหตุผล ความจำเป็น ปัญหาหรือความต้องการ แนวคิดหลักการสำคัญ ในการออกแบบนวัตกรรม/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและมีหลักฐานอ้างอิงสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ | 59 | 57.84 |
| 2. จุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน | | |
| 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ | 6 | 5.88 |
| 2) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้ชัดเจน เป็นรูปธรรมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา | 42 | 41.18 |
| 3) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้ชัดเจน สมบูรณ์ เป็นรูปธรรม ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา | 54 | 52.94 |
| 3. ขั้นตอนการดำเนินงาน | | |
| 1) การดำเนินงานมีขั้นตอนต่อเนื่องสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีกิจกรรมการปฏิบัติปรากฏชัดเจน นำไปปฏิบัติได้จริง | 9 | 8.82 |
| 2) การดำเนินงานมีขั้นตอนต่อเนื่องสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีแนวคิดทฤษฎีรองรับอย่างสมเหตุสมผล มีกิจกรรมการปฏิบัติปรากฏชัดเจน เป็นลำดับขั้นตอน นำไปปฏิบัติได้จริง ส่งผลต่อเป้าหมายและการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ | 37 | 36.27 |
| 3) การดำเนินงานมีขั้นตอนต่อเนื่องสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีแนวคิดทฤษฎีรองรับอย่างสมเหตุสมผล มีกิจกรรมการปฏิบัติปรากฏชัดเจน เป็นลำดับขั้นตอน นำไปปฏิบัติได้จริง มีวิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลต่อเป้าหมายและการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ | 56 | 54.90 |
| 4. ผลการดำเนินงาน | | |
| 1) ผลสำเร็จของการดำเนินงานส่งผลต่อการพัฒนา ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | 5 | 4.90 |
| 2) ผลสำเร็จของการดำเนินงานส่งผลต่อการพัฒนา ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายครบถ้วน แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี | 38 | 37.25 |

ตาราง 4.14 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (ต่อ)

| ประเด็นพิจารณาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จ | จำนวนและร้อยละของโรงเรียน | |
|--|---------------------------|-------|
| | N | % |
| 3) ความสำเร็จของการดำเนินงานส่งผลต่อการพัฒนา ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายครบถ้วน แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและมีหลักฐานหรือข้อมูลประกอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ | 59 | 57.84 |
| 5. ปัจจัยความสำเร็จ | | |
| 1) ปัจจัยความสำเร็จที่น่าเสนอ สอดคล้องกับระบบและ/หรือวิธีการปฏิบัติงาน | 3 | 2.94 |
| 2) ปัจจัยความสำเร็จที่น่าเสนอ สอดคล้องกับระบบและ/หรือวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | 30 | 29.41 |
| 3) ปัจจัยความสำเร็จที่น่าเสนอ สอดคล้องกับระบบและ/หรือวิธีการปฏิบัติงาน ที่เป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องและมีหลักฐานหรือข้อมูลประกอบอย่างชัดเจน | 69 | 67.65 |
| 6. บทเรียนที่ได้รับ | | |
| 1) มีข้อสรุปที่เป็นหลักการ สอดคล้องกับผลงาน มีการแสดงข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ | 7 | 6.86 |
| 2) มีข้อสรุปที่เป็นหลักการ สอดคล้องกับผลงาน มีการแสดงข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะในการนำผลงานไปประยุกต์ใช้ | 27 | 26.47 |
| 3) มีข้อสรุปที่เป็นหลักการ สอดคล้องกับผลงาน มีการแสดงข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ ในการนำผลงานไปประยุกต์ใช้ และแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติมให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา | 68 | 66.67 |
| 7. การเผยแพร่และการได้รับการยอมรับ | | |
| 1) มีร่องรอยหลักฐานการเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการยกย่องชมเชยในระดับกลุ่มโรงเรียน | 22 | 21.57 |
| 2) มีร่องรอยหลักฐานการเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการยกย่องชมเชยหรือเคยได้รับรางวัลในการคัดเลือก/ประกวด/แข่งขัน ในระดับเขตพื้นที่/จังหวัด | 48 | 47.06 |
| 3) มีร่องรอยหลักฐานการเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการยกย่องชมเชยหรือเคยได้รับรางวัลในการคัดเลือก/ประกวด/แข่งขันในระดับภาค/ประเทศ | 32 | 31.37 |

จากตาราง 4.14 พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา ตามประเด็นการพิจารณา 7 ประเด็นดังนี้

ประเด็นพิจารณาที่ 1 ความเป็นมา สภาพปัญหา และแนวทางแก้ปัญหา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ข้อ 3) ระบุเหตุผล ความจำเป็น ปัญหาหรือความต้องการ แนวคิด หลักการสำคัญในการออกแบบนวัตกรรม/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และมีหลักฐานอ้างอิงสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ จำนวน 59 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57.84

ประเด็นพิจารณาที่ 2 จุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ข้อ 3) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้ชัดเจน สมบูรณ์ เป็นรูปธรรม ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา จำนวน 54 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 52.94

ประเด็นพิจารณาที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ข้อ 3) การดำเนินงานมีขั้นตอนต่อเนื่องสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีแนวคิดทฤษฎีรองรับอย่างสมเหตุสมผล มีกิจกรรมการปฏิบัติปรากฏชัดเจน เป็นลำดับขั้นตอน นำไปปฏิบัติได้จริง มีวิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลต่อเป้าหมายและการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ จำนวน 56 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.90

ประเด็นพิจารณาที่ 4 ผลการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ข้อ 3) ความสำเร็จของการดำเนินงานส่งผลต่อการพัฒนา ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ครบถ้วน แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและมีหลักฐานหรือข้อมูลประกอบอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ จำนวน 59 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57.84

ประเด็นพิจารณาที่ 5 ปัจจัยความสำเร็จ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ข้อ 3) ปัจจัยความสำเร็จที่น่าเสนอ สอดคล้องกับระบบและ/หรือวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องและมีหลักฐานหรือข้อมูลประกอบอย่างชัดเจน จำนวน 69 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 67.65

ประเด็นพิจารณาที่ 6 บทเรียนที่ได้รับ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ข้อ 3) มีข้อสรุปที่เป็นหลักการ สอดคล้องกับผลงาน มีการแสดงข้อสังเกต หรือข้อเสนอแนะในการนำผลงานไปประยุกต์ใช้ และแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติมให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาจำนวน 68 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.67

ประเด็นพิจารณาที่ 7 การเผยแพร่และการได้รับการยอมรับ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ข้อ 2) มีร่องรอยหลักฐานการเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการยกย่อง ชมเชย หรือเคยได้รับรางวัลในการคัดเลือก/ประกวด/แข่งขัน ในระดับเขตพื้นที่/จังหวัด จำนวน 48 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.06

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพิจารณาความมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรากฏดังตาราง 4.15-4.20

ตาราง 4.15 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | | |
| 1.2 หญิง | | |
| รวม | 102 | 100.00 |
| 2. ตำแหน่งปัจจุบัน | | |
| 2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา | 96 | 94.12 |
| 2.2 รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา | 6 | 5.88 |
| รวม | 102 | 100.00 |

จากตาราง 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 102 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.12 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 5.88 และส่วนใหญ่มิตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.12 รองลงมาเป็นรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.88 ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายด้าน

| ที่ | รายการที่ประเมินรายด้าน | คะแนนประเมิน | | แปลความหมาย |
|-----------|------------------------------------|--------------|----------|-------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) | 4.74 | 0.35 | มากที่สุด |
| 2 | ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) | 4.67 | 0.28 | มากที่สุด |
| 3 | ด้านความเหมาะสม (Propriety) | 4.69 | 0.26 | มากที่สุด |
| 4 | ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy) | 4.55 | 0.39 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย | | 4.66 | 0.20 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รายด้านโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.35$) ด้านความเหมาะสม ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.26$) ด้านความเป็นไปได้ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.28$) และด้านความถูกต้องครอบคลุม ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.39$) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายข้อด้านความเป็นประโยชน์

| ที่ | รายการที่ประเมิน | คะแนนประเมิน | | แปลความหมาย |
|-----|---|--------------|----------|-------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 4.64 | 0.63 | มากที่สุด |
| 2 | ข้อมูลที่ได้จากรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีประโยชน์สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุม | 4.73 | 0.55 | มากที่สุด |
| 3 | มีการใช้ประโยชน์ได้จริงจากรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา | 4.70 | 0.57 | มากที่สุด |

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายชื่อด้านความเป็นประโยชน์ (ต่อ)

| ที่ | รายการที่ประเมิน | คะแนนประเมิน | | แปลความหมาย |
|-----------|--|--------------|----------|-------------|
| | | μ | σ | |
| 4 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาฯ ช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 | 4.77 | 0.49 | มากที่สุด |
| 5 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาฯ ส่งผลกระทบตุนให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง | 4.83 | 0.40 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย | | 4.74 | 0.35 | มากที่สุด |

จากตาราง 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.35$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาฯ ส่งผลกระทบตุนให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.40$) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาฯ ช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.49$) และข้อมูลที่ได้จากรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาฯ มีประโยชน์สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุม ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.55$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.63$)

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายชื่อด้านความเป็นไปได้

| ที่ | รายการที่ประเมิน | คะแนนประเมิน | | แปลความหมาย |
|-----|--|--------------|----------|-------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาฯ มีความเป็นไปได้ในการการพัฒนางานตามแผนการบริหารงานของสถานศึกษา | 4.59 | 0.43 | มากที่สุด |

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายข้อ ด้านความเป็นไปได้ (ต่อ)

| ที่ | รายการที่ประเมิน | คะแนนประเมิน | | แปลความหมาย |
|-----------|---|--------------|----------|-------------|
| | | μ | σ | |
| 2 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา | 4.70 | 0.50 | มากที่สุด |
| 3 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | 4.52 | 0.67 | มากที่สุด |
| 4 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับสถานการณ์จริง | 4.75 | 0.48 | มากที่สุด |
| 5 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินการ | 4.56 | 0.59 | มากที่สุด |
| 6 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจง่ายและสะดวกในการนำไปใช้กับสถานการณ์จริง | 4.78 | 0.48 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย | | 4.67 | 0.28 | มากที่สุด |

จากตาราง 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจง่ายและสะดวกในการนำไปใช้กับสถานการณ์จริง ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.48$) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับสถานการณ์จริง ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.48$) และรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.67$)

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายชื่อด้านความเหมาะสม

| ที่ | รายการที่ประเมิน | คะแนนประเมิน | | แปลความหมาย |
|-----------|--|--------------|----------|-------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการตัดสินใจในการวางแผนการบริหารงานของสถานศึกษา | 4.69 | 0.54 | มากที่สุด |
| 2 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา | 4.75 | 0.44 | มากที่สุด |
| 3 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เหมาะสมกับพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา | 4.61 | 0.65 | มากที่สุด |
| 4 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. | 4.86 | 0.37 | มากที่สุด |
| 5 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพการศึกษา | 4.83 | 0.42 | มากที่สุด |
| 6 | ภาษาที่ใช้ของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม | 4.54 | 0.70 | มากที่สุด |
| 7 | การจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม | 4.57 | 0.61 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย | | 4.69 | 0.26 | มากที่สุด |

จากตาราง 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.26$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.37$) รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพการศึกษา ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.42$) และรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความ

เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภาษาที่ใช้ของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม ($\mu = 4.54, \sigma = 0.70$)

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายข้อ ด้านความถูกต้องครอบคลุม

| ที่ | รายการที่ประเมิน | คะแนนประเมิน | | แปลความหมาย |
|-----------|--|--------------|----------|-------------|
| | | μ | σ | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความชัดเจนและถูกต้อง | 4.61 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและถูกต้อง | 4.71 | 0.52 | มากที่สุด |
| 3 | เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความครอบคลุมการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา | 4.51 | 0.61 | มากที่สุด |
| 4 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความน่าเชื่อถือ | 4.59 | 0.57 | มากที่สุด |
| 5 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้องและครบถ้วน | 4.41 | 0.69 | มาก |
| 6 | รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนกระบวนการชัดเจน เป็นระบบ ทำให้ได้ผลการนำไปใช้มีความถูกต้องครอบคลุม | 4.43 | 0.71 | มาก |
| 7 | มีการตรวจสอบ/ทบทวน/ถอดบทเรียนจากการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นระยะ ๆ | 4.62 | 0.65 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย | | 4.55 | 0.39 | มากที่สุด |

จากตาราง 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55, \sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหาร

สถานศึกษา มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและถูกต้อง ($\mu = 4.71, \sigma = 0.52$) มีการตรวจสอบ/ ทบทวน/ถอดบทเรียนจากการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นระยะ ๆ ($\mu = 4.62, \sigma = 0.65$) และรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความชัดเจนและถูกต้อง ($\mu = 4.61, \sigma = 0.55$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้องและครบถ้วน ($\mu = 4.41, \sigma = 0.69$)