

รายงานผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

อัมรินทร์ พันธุ์วิไล

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

2562

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ชื่อเรื่อง	รายงานผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน
ผู้ศึกษา	อัมรินทร์ พันธุ์โล
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
ปี	2562

รายงานผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561 และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 23 คน และเด็กพิเศษที่ลงทะเบียนเรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล และแบบสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผลการศึกษา

1. ปีการศึกษา 2561 ผลการปฏิบัติงานของครู ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงาน และงบประมาณ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน พัฒนาในระดับ 4 ก้าวหน้ามาก เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560

2. ปีการศึกษา 2561 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน พัฒนาในระดับ 4 ก้าวหน้ามาก เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560

3. ปีการศึกษา 2561 จำนวนเด็กพิเศษมีทักษะกล้ำมเนื้อมัดใหญ่ ทักษะกล้ำมเนื้อมัดเล็ก ทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ทักษะสังคม ทักษะทางภาษา และการสื่อสาร และทักษะด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ พัฒนาในระดับ 4 ทำได้ด้วยตนเอง/ทำได้โดยมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกช่วย และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระดับดีเยี่ยมทุกคุณลักษณะ เพิ่มมากขึ้นจากปีการศึกษา 2560

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจ ที่มีต่อการทำข้อตกลง การปฏิบัติงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ได้แก่ การมอบหมายงาน การทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน การประเมินผลโดยตนเอง การประเมินผลโดยคณะกรรมการ และการนำผลงานไปพัฒนา สำหรับเด็กพิเศษมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครู ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในและนอกห้องเรียน และการนิเทศเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การทำข้อตกลงการปฏิบัติงานควรดำเนินการ 9 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การมอบหมายงาน
- 2) การทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน
- 3) การวิเคราะห์งาน
- 4) การปฏิบัติงาน
- 5) การนิเทศ
- 6) การประเมินผลโดยตนเอง
- 7) การแสดงผลงาน
- 8) การประเมินผลโดยคณะกรรมการ
- และ 9) นำผลงานไปพัฒนา

1.2 การนำคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ไปประยุกต์ใช้ควรดำเนินการควบคู่กับการศึกษาวิจัยผลที่เกิดขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

2.1 ควรศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพของคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ผู้รายงานได้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 5 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2557-2561 ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลนี้ ผู้รายงานเห็นว่าเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา หากการบริหารงานบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ มีอุปสรรคในการทำงาน คือ ค่านิยมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมิได้ตั้งอยู่ด้วยผลกำไรเหมือนอย่างองค์กรธุรกิจเอกชน ไม่มี Money-Making Incentive เป็นเครื่องจูงใจ การปฏิบัติราชการของข้าราชการครูจึงขาดแรงจูงใจที่จะทำงานเพื่อความมั่นคงของสถานศึกษา แต่การศึกษาครั้งนี้ ก็นับว่าเป็นการทดสอบการดำเนินงาน ตามแนวความคิดที่ได้ศึกษามา

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้รายงานขอขอบคุณ ดร.จิตประภา ศรีอ่อน ที่ได้แนะนำและช่วยเหลือในการนำแนวคิดการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ขอขอบคุณ ดร.เฉลิม พักอ่อน ดร.สมพร หวานเสร็จ ที่ช่วยให้คำแนะนำในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ ดร.จิตประภา ศรีอ่อน นางจินดา รัตนอังกูร และนายสุทัศน์ ใจคำปัน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษานี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการทางด้านการศึกษาพิเศษ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็กพิเศษ ผู้ดูแล ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือและอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลการศึกษานี้ ผู้รายงานขอขอบคุณทุกท่านที่กล่าวมา ณ โอกาสนี้อีกครั้งหนึ่ง

อัมรินทร์ พันธุ์วิไล

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดในการศึกษา	7
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ความรู้เกี่ยวกับเด็กพิเศษ	14
การบริหารงานบุคคล	26
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	32
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่	35
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	38
การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	40
วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA	44
รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค	46
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	47
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
วิธีดำเนินงาน	58
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
สถิติที่ใช้ในการศึกษา	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561	80
การศึกษาความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	124
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
สรุปผล	128
อภิปรายผล	129
ข้อเสนอแนะ	131
บรรณานุกรม	133
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ	141

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	145
ภาคผนวก ค ผลการทดลองแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	147
ภาคผนวก ง เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	150
ภาคผนวก จ คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	205
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างแบบบันทึกการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	210
ภาคผนวก ช ชุดเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน	213
ภาคผนวก ซ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมิน	228
ภาคผนวก ฌ การเผยแพร่ผลงาน และตัวอย่างเอกสารตอบรับ	238
ภาคผนวก ฎ หนังสือราชการ	244
ประวัติผู้ศึกษา	247

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ระดับองค์กร ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	53
ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ระหว่าง ปีการศึกษา 2557-2560	54
ตารางที่ 3.1 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสารชั้นมอบหมายงาน	63
ตารางที่ 3.2 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสารชั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน	64
ตารางที่ 3.3 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสารชั้นวิเคราะห์งาน	64
ตารางที่ 3.4 แผนภาพ คำอธิบาย และผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	66
ตารางที่ 3.5 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสาร ชั้นนิเทศ	68
ตารางที่ 3.6 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชั้นประเมินผลโดยตนเอง	68
ตารางที่ 3.7 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชั้นแสดงผลงาน	69
ตารางที่ 3.8 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชั้นประเมินโดยคณะกรรมการ	69
ตารางที่ 3.9 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชั้นนำผลงานไปพัฒนา	70
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง	80
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตาม ปีการศึกษา ระดับศัทยภาพ ภาพรวม 6 ด้าน	82
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตาม ปีการศึกษาและระดับศัทยภาพ ด้านบุคคล	84
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตาม ปีการศึกษาและระดับศัทยภาพ ด้านงานแผนงานและงบประมาณ	88
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตาม ปีการศึกษาและระดับศัทยภาพ ด้านงานวิชาการ	92
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตาม ปีการศึกษาและระดับศัทยภาพ ด้านงานบริหารงานทั่วไป	94
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตาม ปีการศึกษาและระดับศัทยภาพ ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ	96



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านผลงาน	98
ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง	100
ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ	102
ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านบุคคล	104
ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานแผนงานและงบประมาณ	108
ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานบริหารงานทั่วไป	112
ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ	114
ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านผลงาน	116
ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษ จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทความพิการ และภูมิลำเนา ปีการศึกษา 2560-2561	118
ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษา ระดับศักยภาพ และทักษะ	119
ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษา ระดับคุณภาพ และรายด้าน	122
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน จำนวน 9 รายการ	125



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะรัฐบาลจะต้องอาศัยกำลังความคิด สติปัญญา และความสามารถของบุคคลในการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน ในฐานะที่คนเป็นทรัพยากรของชาติ และเป็นกำลังสำคัญของประเทศ การพัฒนาคนจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อสร้างคนให้มีความรู้มีความสามารถและเป็นพลเมืองที่ดี การพัฒนาคนนั้น นอกจากจะจัดให้คนได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีแล้ว ในองค์กรของรัฐก็ควรมีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ และมีการพัฒนาส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีระเบียบแบบแผนวิธีการในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นระเบียบแบบแผนและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแม่บทสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ โดยมุ่งปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยที่ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา 2553: 20) นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550: 5-12)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมเด็กพิเศษแรกพบความพิการ ตั้งแต่อายุ 3-18 ปี พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กพิเศษ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุน

การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อ ให้บริการฟื้นฟูสภาพเด็กพิเศษโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษในจังหวัดลำพูน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ม.ป.ป.: 7-11)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้มีการริเริ่มพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการศึกษาอัลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษขึ้น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 เป็นต้นมา โดยดำเนินโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการศึกษาอัลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งผลการดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพทุกปีการศึกษา นอกจากนั้น ผลการประเมินโครงการ ปีการศึกษา 2556 พบว่า มีหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่น เด็กพิเศษมีพัฒนาการที่ก้าวหน้าทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ และบรรลุเป้าหมายแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลทุกคน มีการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการศึกษาอัลดอร์ฟ สำหรับเด็กพิเศษอย่างต่อเนื่อง มีนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย อาทิ หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน เป็นต้น (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 2556: 35-36)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาและต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง ดังข้อเสนอแนะในรายงานผลการประเมินโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการศึกษาอัลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2556 อาทิ เรื่องคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 2557: 35) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัมรินทร์ พันธุ์วิล (2556: 42-43) ที่ได้ศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2556 และพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดเก็บร่องรอยหลักฐานการทำงานยังไม่เป็นระบบ หลักฐานการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีแผนงาน โครงการ และรายงานผลการดำเนินงาน แต่ขาดการบันทึกข้อมูลระหว่างการปฏิบัติงาน และบันทึกการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานได้ ที่สำคัญข้อมูลสารสนเทศการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งของครูและบุคลากร ทางการศึกษาไม่ตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคลไม่ได้ใช้ข้อมูลการปฏิบัติงาน

เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเองและงานการบริหารงานบุคคลยังไม่มีแนวทางที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการ พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สภาพปัญหาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูนที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัญหา ที่เกิดขึ้นจากบุคลากรในสถานศึกษาทั้งในระดับผู้บริหารและปฏิบัติกร ซึ่งอาจมีสาเหตุหลาย ประการ อาทิ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สิทธิขาดทุกอย่างอยู่ที่ผู้บริหารเพียงผู้เดียวเป็นลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารขาดการนำเทคนิค ที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น ซึ่งข้อสังเกตเหล่านี้สอดคล้องกับผลการศึกษา ของเอมรินทร์ จันทรบุญนาค, สีน งามประโคน และระวีง เรื่องสังข์ (2561: 1) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา และพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาบางแห่งตัดสินใจโดยผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร ภายใน ผู้บริหารขาดการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะกับบุคลากร ซึ่งกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปจากเดิม คือ ในอดีตมองว่าบุคลากร ในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้น แต่ปัจจุบันเห็นว่าบุคลากรในองค์กรมีฐานะเป็น ทรัพยากรขององค์กร ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร (โชติ บดีรัฐ 2558: 99)

ผู้รายงานในฐานะผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ตระหนักถึง ความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของงานและ สถานศึกษา แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ “ทำอย่างไรจึงจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ” ซึ่งการจัดการให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร เป็นหน้าที่และ ภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร ที่จะต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคลและนำมาประยุกต์ใช้ ในงาน (โชติ บดีรัฐ 2558: 143)

จากงานวิจัยที่ผ่านมารวมทั้งมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้นำเครื่องมือที่เรียกว่า การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) และการประเมิน (Competency) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจ และเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มุ่งเน้น การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย การสร้างสรรค์งานใหม่และพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยมหิดล 2554: 2) ในเวลาต่อมา ภาณี นาคไร่ชิง และสีตลา กลิ่นมรรคผล (2561: 25)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และพบว่า ระบบการประเมินผลการทำงานแบบการจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติงานล่วงหน้า เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่มีความสำคัญในการการปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปฏิบัติงาน เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคณะอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเป็นที่มาของการนำแนวคิดการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานบุคคล มาประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาการทำข้อตกลง การปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่าง ดร.จิตประภา ศรีอ่อน ผู้อำนวยการ สถาบันม่านฟ้า เพื่อการวิจัยและพัฒนาคนหูหนวก อดีตอธิการบดีวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์ในการนำแนวคิดการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานมาใช้ในการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลจนประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการขอมีหรือการเลื่อน วิทยฐานะ ตลอดจนเพื่อสร้างแรงจูงใจและตอบแทนบุคลากรที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือ สูงกว่ามาตรฐาน และเพื่อรักษาความรับผิดชอบทั้งการบริหารงบประมาณและการบริหารบุคคล เป็นต้น

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าว ประกอบกับการบริหารงานบุคคล เป็นภาระงาน ที่สำคัญและเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2560 ผู้รายงานได้จัดทำคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูนขึ้น ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้รายงานในฐานะผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน เห็นความสำคัญของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง จึงสนใจศึกษาผล การบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา การบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

### ขอบเขตการศึกษา

1. การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561
  - 1.1 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย
    - 1.1.1 ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู 12 คน พนักงานราชการ 8 คน และครูอัตราจ้าง 5 คน
    - 1.1.2 บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 23 คน ประกอบด้วย ครูธุรการ 1 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ 16 คน และจ้างเหมาบริการ 3 คน
    - 1.1.3 เด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 79 คน ประกอบด้วย บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น 2 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 1 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 24 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ 28 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา 3 คน บุคคลออทิสติก 13 คน และบุคคลพิการซ้อน 8 คน
  - 1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาสภาพผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2561
  - 1.3 ขอบเขตและระยะเวลา ผู้รายงานดำเนินการศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561
  - 1.4 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
    - 1.4.1 ผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ในประเด็นงานบุคคล งานแผนงานและงบประมาณ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานเครือข่ายความร่วมมือ และผลงาน

1.4.2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ในประเด็นงานบุคคล งานแผนงาน และงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานเครือข่ายความร่วมมือ และผลงาน

1.4.3 ผลการพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ในประเด็นทักษะพื้นฐาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. การศึกษาความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

2.1 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย

2.1.1 ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู 12 คน พนักงานราชการ 8 คน และครูอัตราจ้าง 5 คน

2.1.2 บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 23 คน ประกอบด้วย ครูธุรการ 1 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ 16 คน และจ้างเหมาบริการ 3 คน

2.1.3 เด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 79 คน ประกอบด้วย บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น 2 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 1 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 24 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ 28 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา 3 คน บุคคลออทิสติก 13 คน และบุคคลพิการซ้อน 8 คน

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาสภาพความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้รายงานดำเนินงานศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2561

2.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



## กรอบแนวคิดการศึกษา

### ปัญหา

สภาพปัญหาการบริหารงาน  
บุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ  
ประจำจังหวัดลำพูน

### กระบวนการ



แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. เด็กพิเศษ
2. การบริหารงานบุคคล
3. สมรรถนะ
4. การจัดการภาครัฐแนวใหม่
5. การพัฒนาคุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐ
6. การทำข้อตกลงการ  
ปฏิบัติงาน
7. วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง  
PDCA
8. ความพึงพอใจ



การบริหารงานบุคคล  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ  
ประจำจังหวัดลำพูน  
โดยการทำข้อตกลง  
การปฏิบัติงาน



### ผล

ผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ  
ประจำจังหวัดลำพูน  
โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา  
และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลง  
การปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ  
ประจำจังหวัดลำพูน

## แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## 1. ปัญหา

คุณภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม ไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

## 2. กระบวนการ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้มาจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. เด็กพิเศษ
2. การบริหารงานบุคคล
3. สมรรถนะ
4. การจัดการภาครัฐแนวใหม่
5. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
6. การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน
7. วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA
8. ความพึงพอใจ

เด็กพิเศษ เป็นเป้าหมายการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในประเด็นทักษะพื้นฐาน และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

การบริหารงานบุคคล ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขึ้นสรรหา ทรัพยากรบุคคล 2) ขึ้นใช้ทรัพยากรบุคคล ที่ต้องมีกิจกรรมสำคัญ คือ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) ขึ้นดูแลรักษาทรัพยากรบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เป็นบุคลิกภาพพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ของแต่ละบุคคล หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ และดีกว่าผลงาน ของผู้อื่นที่ปฏิบัติงาน ในลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) ทักษะคิด 4) บุคลิกประจำตัว และ 5) แรงจูงใจและแรงขับภายใน (McClelland 1973: 57-83)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นแนวคิดพัฒนาองค์กร ที่นำเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่ภาคเอกชนใช้แล้วประสบผลสำเร็จ มาประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นแนวคิดส่งเสริมการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล โดยมีการประเมินตนเองและเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดหลักที่ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ที่มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้งานสำเร็จ ถ้าหากครูบุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษที่มีความพึงพอใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เป็นนวัตกรรมที่ผู้รายงานได้พัฒนาขึ้น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันมาฟ้า เพื่อการวิจัยและพัฒนาคนหูหนวก ร่วมกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

การบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานบุคคล 2) ด้านงานงานแผนงานและงบประมาณ 3) ด้านงานวิชาการ 4) ด้านงานบริหารงานทั่วไป 5) ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และ 6) ด้านผลงาน และของบุคลากรทางการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานบุคคล 2) ด้านงานงานแผนงานและงบประมาณ 3) ด้านงานบริหารงานทั่วไป 4) ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) ด้านผลงาน ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนหมายงาน 2) ขั้นตอนบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ขั้นตอนวิเคราะห์งาน 4) ขั้นตอนปฏิบัติงาน 5) ขั้นตอนนิเทศ 6) ขั้นตอนประเมินผลโดยตนเอง 7) ขั้นตอนแสดงผลงาน 8) ขั้นตอนประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) ขั้นตอนนำผลงานไปพัฒนา

### 3. ผล ได้แก่

3.1 สภาพผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ในประเด็น 1) ผลการปฏิบัติงานของครู 2) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ผลการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิเศษ

3.2 สภาพความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนางานที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัดและเกณฑ์ความสำเร็จ การปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีการดำเนินงาน 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ชั้นมอบหมายงาน 2) ชั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ชั้นวิเคราะห์งาน 4) ชั้นปฏิบัติงาน 5) ชั้นนิเทศการปฏิบัติงาน 6) ชั้นประเมินผลโดยตนเอง 7) ชั้นแสดงผลงาน 8) ชั้นประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) ชั้นนำผลงานไปพัฒนา โดยมีการจัดทำคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน หมายถึง เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำคู่มือมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเนื้อหาของคู่มือประกอบด้วย บทนำ วิธีดำเนินการ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจากการบริหารโดยให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ วัดได้จากผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ ความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษาและเด็กพิเศษ ที่มีต่อบริหารงานบุคคลโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของครู ใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานบุคคล 2) ด้านงานแผนงานและงบประมาณ 3) ด้านงานวิชาการ 4) ด้านงานบริหารทั่วไป 5) ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และ 6) ด้านผลงาน

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานบุคคล 2) ด้านงานแผนงานและงบประมาณ 3) ด้านงานบริหารทั่วไป 4) ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) ด้านผลงาน

ผลการปฏิบัติงานด้านงานบุคคล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานด้านงานบุคคล ใน 11 ประเด็น ดังนี้ 1) การรับมอบหมายงาน 2) การจัดทำบันทึกข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานด้านงานบุคคล 3) การศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง 4) การวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย 5) การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 6) การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง 7) การพัฒนาตนเอง 8) การประชุม 9) การลา 10) การนิเทศ และ 11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากแบบบันทึกการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา ด้านงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยใช้  
มาตราวัดประเมินค่า 4 ระดับ

ผลการปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำ  
ข้อตกลงการปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณ ใน 7 ประเด็น ดังนี้ 1) การจัดทำข้อมูล และ  
สารสนเทศ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี 3) การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน  
4) การจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ 5) การจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย 6) การจัดทำ  
ทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์ และ 7) การตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี สามารถวัดได้จากแบบบันทึกการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานครู ด้านแผนงานและงบประมาณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 4 ระดับ

ผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้น จากการทำข้อตกลงการ  
ปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ ใน 5 ประเด็น ดังนี้ 1) การรับผิดชอบเด็กพิเศษ 2) การรับผิดชอบ  
ครอบครัวเด็กพิเศษ 3) การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว 4) การจัดทำแผน  
การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และ 5) การนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษสามารถวัดได้จากแบบบันทึก  
การประเมินผลการปฏิบัติงานครู ด้านงานวิชาการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยใช้  
มาตราวัดประเมินค่า 4 ระดับ

ผลการปฏิบัติงานด้านงานบริหารงานทั่วไป หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจาก  
การทำข้อตกลงการปฏิบัติงานด้านงานบริหารงานทั่วไป ใน 2 ประเด็น ดังนี้ 1) การจัดทำทะเบียน  
หนังสือรับ-ส่ง และ 2) การการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ สามารถวัดได้จากแบบบันทึก  
การประเมินผลการปฏิบัติงานครู ด้านงานบริหารงานทั่วไป ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 4 ระดับ

ผลการปฏิบัติงานด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำ  
ข้อตกลงการปฏิบัติงานงานเครือข่ายความร่วมมือ ในประเด็นการเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย สามารถ  
วัดได้จากแบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานครู ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 4 ระดับ

ผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำข้อตกลง  
การปฏิบัติงานด้านผลงาน ใน 4 ประเด็น ดังนี้ 1) การทำงานวิจัย (ผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย)  
2) การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม 3) การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและ  
การประเมินตนเอง และ 4) การพัฒนานวัตกรรม สามารถวัดได้จากแบบบันทึกการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานครู ด้านผลงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า  
4 ระดับ

ผลการพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเด็กพิเศษที่เกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของครู ในประเด็นทักษะพื้นฐาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ทักษะพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถของเด็กพิเศษที่เกิดขึ้น ในด้านทักษะกล้ามเนื้อใหญ่ ด้านทักษะกล้ามเนื้อเล็ก ด้านทักษะการช่วยเหลือตนเอง ในชีวิตประจำวัน ด้านทักษะสังคม ด้านทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ด้านทักษะด้านสติปัญญา และเตรียมความพร้อมทางวิชาการ สามารถวัดได้จากแบบประเมินศักยภาพเด็กพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมของเด็กพิเศษที่เกิดขึ้น ในด้าน 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์ สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) จิตสาธารณะ และ 9) ใส่ใจสุขภาพ สามารถวัดได้จากแบบประเมินศักยภาพเด็กพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 4 ระดับ

ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ใน 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนมอบหมายงาน 2) ขั้นตอนบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ขั้นตอนวิเคราะห์งาน 4) ขั้นตอนปฏิบัติงาน 5) ขั้นตอนนิเทศ 6) ขั้นตอนประเมินผลโดยตนเอง 7) ขั้นตอนแสดงผลงาน 8) ขั้นตอนประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) ขั้นตอนนำผลงานไปพัฒนา สามารถวัดได้จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้รายงานสร้างขึ้น โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ทั้งหมด 9 ข้อ

ความพึงพอใจของเด็กพิเศษ หมายถึง ความรู้สึกของเด็กพิเศษ ที่แสดงออกทางพฤติกรรมระหว่างการทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในและนอกห้องเรียน รวมทั้งการทำกิจกรรมตามนาฬิกาชีวิตที่บ้าน ได้จากบันทึกหลังการจัดการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษของครูที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาลักษณะให้บริการช่วยเหลือเด็กระยะแรกเริ่ม หรือเตรียมความพร้อมแก่เด็กพิเศษทุกประเภทความพิการ ตั้งแต่แรกพบความพิการ อายุ 3-18 ปี และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลเด็กพิเศษ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

ครู หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ครูธุรการ จ้างเหมาบริการ พี่เลี้ยงเด็กพิการ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561

เด็กพิเศษ หมายถึง บุคคลที่ลงทะเบียนเรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2561 ที่มีความบกพร่องทางการเห็น บกพร่องทางการได้ยิน บกพร่องทางสติปัญญา บกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ บกพร่องทางการพูด และภาษา บกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ บุคคลออทิสติก และบุคคลพิการซ้อน

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2561

คณะกรรมการประเมิน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครู ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ จากการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ก่อนการปฏิบัติงาน มีการติดตามการดำเนินงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน

2. เด็กพิเศษที่ทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงขึ้น

3. ครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ด้วยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการศึกษาเรื่องนี้ ผู้รายงานได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับเด็กพิเศษ
2. การบริหารงานบุคคล
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
4. การจัดการภาครัฐแนวใหม่
5. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
6. การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน
7. วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA
8. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก
9. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
12. กรอบแนวคิดการศึกษา

#### ความรู้เกี่ยวกับเด็กพิเศษ

##### ความหมายของเด็กพิเศษ

เด็กพิเศษ (special child) หมายถึง เด็กที่จำเป็นต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือ บำบัดฟื้นฟูและให้การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะความจำเป็นและความต้องการของเด็กแต่ละคน (จรรยา ทะรักษา 2561: 22) เด็กพิเศษ มาจากคำเต็มว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง เด็กกลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพิ่มเติมจากวิธีการปกติ ทั้งในด้านการดูแล ช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพิ่มเติมจากวิธีการตามปกติ ทั้งในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ และการเข้าสังคม เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของตน โดยออกแบบการดูแลช่วยเหลือ ตามลักษณะความจำเป็น และความต้องการของเด็กแต่ละคน

เด็กพิเศษ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เป็นเด็กที่มีความสามารถด้านต่าง ๆ สูงกว่าเด็กทั่วไป โดยจะเป็นเด็กที่มีความฉลาด หรือระดับสติปัญญาสูงกว่าเกณฑ์ปกติ มีความคิดสร้างสรรค์สูง



2. เด็กที่มีความบกพร่อง เป็นเด็กที่มีปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้เด็กเรียนรู้ช้า หรือ มีพัฒนาการบางด้านที่ไม่เท่าเด็กทั่วไปในช่วงวัยเดียวกัน

3. เด็กยากจนหรือด้อยโอกาส เป็นเด็กที่ต้องอยู่ในสภาวะยากลำบาก หรือพบปัญหาต่าง ๆ ส่งผลต่อการใช้ชีวิต และมีชีวิตความเป็นอยู่ด้อยกว่าเด็กทั่วไป ขาดโอกาส หรือไม่มีโอกาสที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา ทำให้ไม่ได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ (ทวิศักดิ์ สิริรัตนเรขา 2561: ไม่มีเลขหน้า)

ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ (2562: 54) ได้กล่าวถึงเด็กพิเศษว่า ปัจจุบันมักหมายถึง กลุ่มเด็กที่มีความบกพร่องเท่านั้น ส่วนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ กับกลุ่มเด็กยากจนและ ด้อยโอกาส มักไม่ค่อยเรียกว่าเป็นเด็กพิเศษ ส่วน ทวิศักดิ์ สิริรัตนเรขา (2561: ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า มีผู้ปกครองของเด็กที่บกพร่องทางการเรียนรู้บางท่าน มิได้ยินดีที่จะใช้ คำว่า “พิการ” กับบุตรของตน และประสงค์จะใช้คำว่า ผู้มีความต้องการพิเศษแทน และหากเป็นไปได้ ยอยากเสนอแนวคิดการเรียกขาน หรือเปลี่ยนถ้อยคำเหล่านี้ในกฎหมายและนโยบายด้วย

สรุปได้ว่า เด็กพิเศษ หมายถึง เด็กที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำรงชีวิต การเรียนรู้ และการอยู่ร่วมในสังคม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความบกพร่อง เด็กยากจนหรือด้อยโอกาส ในปัจจุบันคำว่า เด็กพิเศษ ส่วนใหญ่นิยมใช้กับกลุ่มเด็กที่มีความบกพร่องเท่านั้น ส่วนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ กับกลุ่มเด็กยากจนและด้อยโอกาส มักไม่ค่อยเรียกว่าเป็นเด็กพิเศษ สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ได้ใช้ คำว่า “เด็กพิเศษ” ซึ่งหมายถึง เด็กที่มีความบกพร่องที่มีปัญหาต่าง ๆ

### การแบ่งประเภทความพิการทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษาไว้ 9 ประเภท ดังนี้

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการเห็นตั้งแต่ระดับ เล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 คนตาบอด หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นมาก จนต้องใช้สื่อสัมผัสและ สื่อเสียง หากตรวจวัดความชัดเจนของสายตาสายตาข้างดีเมื่อแก้ไขแล้ว อยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 (6/60) หรือ 20 ส่วน 200 (20/200) จนถึงไม่สามารถรับรู้เรื่องแสง

1.2 คนเห็นเลือนราง หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็น แต่ยังสามารถอ่าน อักษรตัวพิมพ์ขยายใหญ่ด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก หาก วัดความชัดเจนของสายตาสายตาข้างดีเมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 18 ส่วน (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 (20/70)

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่บุคคลที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับหูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนถึงไม่สามารถเข้าใจการพูดผ่านทางการได้ยินไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากมีการตรวจการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบลขึ้นไป

2.2 คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินหลงเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูดผ่านทางการได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งหากการตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาถึง 26 เดซิเบล

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน (Functioning) ในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะ จาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม/การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักการใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ บุคคลที่มีอวัยวะ ไม่สมบูรณ์ หรือขาดหายไป กระดูกหรือกล้ามเนื้อผิดปกติ อุปสรรคในการเคลื่อนไหว ความบกพร่องดังกล่าวอาจเกิดจากโรคทางระบบประสาท โรคของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก การไม่สมบูรณ์ มาแต่กำเนิด อุบัติเหตุและโรคติดต่อ

4.2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือมีโรคประจำตัว ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งมีผลให้เกิดความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษ

5. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติในการทำงานของสมองบางส่วนที่แสดงถึงความบกพร่องในกระบวนการเรียนรู้ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน คือ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ในด้านที่บกพร่องได้ทั้งที่มีระดับสติปัญญาปกติ

6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องในการเปล่งเสียงพูด เช่น เสียงผิดปกติ อัตราความเร็วและจังหวะการพูดผิดปกติ หรือบุคคล

ที่มีความบกพร่องในเรื่องความเข้าใจหรือการใช้ภาษาพูด การเขียนหรือระบบสัญลักษณ์อื่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจเกี่ยวกับรูปแบบ เนื้อหา และหน้าที่ของภาษา

7. บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ ได้แก่ บุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติอย่างมาก และปัญหาทางพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของ การรับรู้ อารมณ์หรือความคิด เช่น โรควิตกกังวล โรควิตกกังวล โรควิตกกังวล โรควิตกกังวล เป็นต้น

8. บุคคลออทิสติก ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติของระบบการทำงานของสมองบางส่วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความบกพร่องทางการพัฒนาด้านภาษา ด้านสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรมหรือมีความสนใจจำกัดเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความผิดปกตินั้นค้นพบได้ก่อนอายุ 30 เดือน

9. บุคคลพิการซ้อน ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องหรือความพิการมากกว่าหนึ่งประเภทในบุคคลเดียวกัน (ราชกิจจานุเบกษา 2556: 4-28)

#### **แนวทางการช่วยเหลือเด็กพิเศษ**

การช่วยเหลือเด็กพิเศษไม่ได้มีเฉพาะการแพทย์ คือ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และการดูแลรักษาพยาบาลเท่านั้น ซึ่งคนทั่วไปมักมองว่าเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญที่สุด ความจริงแล้วเรื่องของการช่วยตนเองได้ เพื่อใช้ชีวิตในสังคมได้ซึ่งเป็นเรื่องของสังคมในชีวิตประจำวัน มีความสำคัญมากกว่าอย่างอื่นเพราะเป็นเรื่องของการดำรงชีวิตที่พึ่งพาตนเองได้ดี (Independent Living) แนวคิดและความรู้ทางสังคมนี้ เป็นงานที่ต้องทำควบคู่กันไปกับความเข้าใจ และวิธีการที่ถูกต้องชอบด้วยสิทธิหน้าที่และกฎหมาย มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ความเสมอภาคอย่างแท้จริง (Equity and Equalization) การบริการทางการศึกษา เป็นงานสำคัญในการให้บริการเด็กพิเศษที่ต้องทำต่อจากบริการทางการแพทย์โดยเฉพาะในเด็กเล็ก ที่จะต้องเข้าสู่งานเรียนในโรงเรียน ผู้ที่ต้องทำหน้าที่ในงานด้านบริการการศึกษา มีหลายประเภท เช่น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (พูนพิศ อมาตยกุล, สุมาลี ติงกิจ และพิมพ์ภา ขจรธรรม 2555: 190-218)

แนวทางการช่วยเหลือเด็กพิเศษจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของนักสหวิชาชีพ อาทิ แพทย์ กุมารแพทย์ จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น พยาบาล นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักอรรถบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ครู เป็นต้น ในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล และวางแผนการช่วยเหลือบำบัดฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ บทบาทของทีมนักสหวิชาชีพในการช่วยเหลือเด็กพิเศษ ได้แก่ 1) การเฝ้าระวังสาเหตุ ให้การช่วยเหลือแก้ไขและติดตามการเจริญเติบโต พัฒนาการด้านต่าง ๆ รวมถึงการเจ็บป่วยต่าง ๆ ของเด็กพิเศษอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กพิเศษ โดยให้ความรู้ ฝึกทักษะรับฟังปัญหาให้กำลังใจและคำปรึกษาในการแก้ปัญหา

3) ส่งเสริมความรักและความอบอุ่นในครอบครัวผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ระหว่างผู้ดูแลกับเด็กพิเศษ 4) วางแผนการช่วยเหลือฟื้นฟูและบำบัด ให้สอดคล้องกับความต้องการของเด็กพิเศษแต่ละคน การจัดการศึกษาพิเศษเหมาะสมกับเด็กพิเศษ การฝึกอาชีพ และการช่วยเหลือด้านสังคม โดยการจัดทำแผนเฉพาะรายบุคคล 5) ประสานงานกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่เด็กพิเศษและครอบครัว 6) ให้ข้อมูลกับครอบครัวเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายที่เด็กพิเศษพึงได้รับ และ 7) ให้ความรู้และปรับทัศนคติของสังคมที่มีต่อเด็กพิเศษให้ถูกต้องเหมาะสม (จรรยา ทะรักษา 2561: ไม่มีเลขหน้า)

ทวี เชื้อสุพรรณทวี (2562: 63-66) กล่าวว่า การบริการเด็กพิเศษ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การสงเคราะห์หรือการประชาสงเคราะห์ 2) การฟื้นฟูสมรรถภาพ 3) การเสริมพลังอำนาจ 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สรุปได้ว่า แนวทางการช่วยเหลือเด็กพิเศษ คือ การช่วยเหลือด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ในการช่วยเหลือเด็กพิเศษมีความจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

#### **นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเด็กพิเศษ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 71 ระบุว่า รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยา ผู้ถูกกระทำการดังกล่าว (ราชกิจจานุเบกษา 2560: 18)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยมียุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (ราชกิจจานุเบกษา 2561: 4-9)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564) มีเป้าหมายพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง (สำนักนายกรัฐมนตรี 2560: ไม่มีเลขหน้า)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา

คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (ราชกิจจานุเบกษา 2553: 5-7)

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (ฉบับที่ 2) 2556 มาตรา 3 ระบุว่า คนพิการ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ มาตรา 5 กำหนดให้คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาใน 3 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ 1) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่แรกเกิด 2) เลือกบริการทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น 3) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสิทธิของครู และสถานศึกษาที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากรัฐเพื่อให้เด็กพิการได้รับสิทธิทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เป็นต้น (ราชกิจจานุเบกษา 2556: 7-8)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานเลขาธิการ 2560: 78-79)

แผนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ โดยมีเป้าประสงค์ให้คนพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล และมีทักษะการดำรงชีวิต

สามารถประกอบอาชีพพึ่งพาตัวเองได้ อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มียุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านสิทธิและโอกาสการศึกษา มียุทธศาสตร์ขยายโอกาส การเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาตลอดชีวิต และมีมาตรการ ดังนี้

1. จัดให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระบบ (การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย) ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ
6. ขยายหน่วยบริการการศึกษาสำหรับคนพิการให้ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมาย
7. เสริมสร้างศักยภาพ ความเข้มแข็งให้หน่วยบริการการศึกษา
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านคุณภาพการศึกษา มียุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพิเศษ ทุกระดับ ทุกระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และมีมาตรการ ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
2. พัฒนามาตรฐานและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสภาพแวดล้อม
3. พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
5. พัฒนาระบบ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล และมียุทธศาสตร์พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร รองรับการจัดการศึกษาระบบดิจิทัล โดยมีมาตรการสำคัญ คือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบการให้บริการเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คุรุสภา และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรมบนหลักการบริหารจัดการเชิงสมรรถนะ และมีมาตรการสำคัญ คือ พัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ มียุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบองค์รวมเชิงบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และมีมาตรการสำคัญ คือ พัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อเปิดเวทีให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2559: 23-28)

สรุปได้ว่า นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเด็กพิเศษ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิของเด็กพิเศษทุกคนที่พึงได้รับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคจากรัฐ

#### **หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเด็กพิเศษ**

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี จัดขึ้นสำหรับ พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมาย มุ่งส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้

1.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขภาพดี

1.2 สุขภาพจิตดี และมีความสุข

1.3 มีทักษะชีวิตและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัว และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.4 มีทักษะการใช้ภาษาสื่อสาร และสนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี) สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ คือ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ หรือเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กที่มีความสามารถพิเศษ สามารถปรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เหมาะสมกับสภาพของเด็กแต่ละประเภท โดยเฉพาะเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มีความเสี่ยงต่อสภาพความผิดปกติ พ่อแม่ หรือผู้เลี้ยงดูต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด หากพบความผิดปกติต้องช่วยเหลือ บำบัดฟื้นฟูโดยเร็ว โดยพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูสามารถนำเด็ก ไปรับบริการในการส่งเสริมพัฒนาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาล ศูนย์บริการทางสาธารณสุข

ศูนย์การศึกษาพิเศษ มูลนิธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ รวมถึงเข้ารับการศึกษานในโรงเรียนเฉพาะทางหรือโรงเรียนเรียนรวม

2. หลักสูตรปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรม เลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมาย มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มศักยภาพและมีความพร้อม ในการเรียนรู้ต่อไป จึงกำหนดจุดหมายเพื่อให้เกิดกับเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

2.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขนิสัยที่ดี

2.2 สุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงาม

2.3 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.4 มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (เด็กอายุ 3-6 ปี) สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะสามารถนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปปรับใช้ได้ ทั้งในส่วนของโครงสร้างหลักสูตร สารการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ และการประเมินพัฒนาการ ให้เหมาะสมกับสภาพบริบท ความต้องการ และศักยภาพของเด็กแต่ละประเภท เพื่อพัฒนาให้เด็กมีคุณภาพตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนด โดยดำเนินงาน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพเด็ก สามารถเลือก หรือปรับใช้ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาเด็ก เพื่อนำไปจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลให้ครอบคลุมพัฒนาการของเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

2. การประเมินพัฒนาการเด็ก จะต้องคำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างของเด็ก อาทิ เด็กที่มีความพิการแต่ละด้าน อาจต้องมีการปรับการประเมินพัฒนาการที่เอื้อต่อสภาพความพิการของเด็ก ทั้งวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ควรให้สอดคล้องกับเด็กกลุ่มเป้าหมายเฉพาะด้านดังกล่าว

3. สถานศึกษาที่มีเด็กกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ควรได้รับการสนับสนุนครูพี่เลี้ยง ให้การดูแล ช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาการ กรณีที่เด็กกลุ่มเป้าหมายเฉพาะผลพัฒนาการไม่เป็นไปตามเป้าหมายควรมีการส่งต่อไปยังสถานพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษเพื่อให้ได้รับการพัฒนาต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ 2560: 6-45)



หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากล และมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคม

การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เป็นการจัดการศึกษาบางประเภท สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การศึกษาเฉพาะทาง การศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือก การศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การศึกษาตามอัธยาศัย สามารถนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาพและบริบทของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ 2551: 5-24)

สรุปได้ว่า หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเด็กพิเศษ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยรวมถึงเด็กพิเศษให้เป็นผู้มีความเจริญทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัย การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของเด็กแต่ละประเภทได้

### รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 กล่าวถึงรูปแบบการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

การเรียนรู้ร่วม หมายความว่า การจัดให้คนพิการได้เข้าศึกษาในระบบการศึกษาทั่วไปทุกระดับและหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการจัดการศึกษาในสามารถรองรับการเรียนการสอนสำหรับคนทุกกลุ่มรวมทั้งคนพิการ

สถานศึกษาเฉพาะความพิการ หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ ทั้งในลักษณะอยู่ประจำ ไป-กลับ และรับบริการที่บ้าน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ หมายความว่า สถานที่ศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการโดยเฉพาะ โดยหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์และสถาบันทางสังคมอื่น เป็นผู้จัด ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษาและหลักสูตรระยะสั้น (ราชกิจจานุเบกษา 2556: 5-6)

นอกจากนั้น สมพร หวานเสร็จ (2554: ไม่มีเลขหน้า อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ 2558: 30) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในศตวรรษที่ 21 ควรมีทางเลือกทางการศึกษาที่หลากหลายและมีมาตรฐาน ซึ่งคนพิการและผู้ปกครองสามารถเลือก รับบริการได้ตามสภาพความต้องการจำเป็น โดยทุกรูปแบบได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มี การจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ปกครอง หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และระเบียบวิธีการวัดประเมินผล ควรยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทครอบครัวและอาชีพในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนร่วม สถานศึกษาเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ โดยให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการศึกษาของคนพิการอย่างมีคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนพิการมีพัฒนาการและสามารถอยู่ร่วม ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### **แนวทางการให้บริการการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ**

การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เป็นการจัดโปรแกรมที่เป็นระบบในการให้บริการด้านต่าง ๆ โดยเร็วที่สุดแก่เด็กที่มีความเสี่ยงทุกระดับทันทีที่ได้รับการวินิจฉัยว่ามีความพิการ โดยมุ่งเน้นการให้การศึกษาแก่พ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้มุ่งพัฒนาเด็กให้ได้รับการจากนักวิชาชีพที่หลากหลายทั้งด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย การบำบัดรักษาตลอดจนป้องกันความพิการที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการไปตามขั้นตอนเช่นเดียวกับเด็กทั่วไป หรือใกล้เคียงเด็กทั่วไปมากที่สุด โดยมีกระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขึ้นรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ
2. ขึ้นคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา/และส่งต่อ
3. ขึ้นประเมินความสามารถพื้นฐาน
4. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
5. การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริม
6. การประเมินความก้าวหน้า
7. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการส่งต่อ (ศูนย์การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครราชสีมา 2562: 9-10)

แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Services Plan: IFSP) เป็นแผนที่ทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะมีการประชุมกันระหว่างครอบครัวของเด็กที่มีความต้องการพิเศษและผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อวางแผนในการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยครอบครัว แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว ใช้สำหรับตั้งแต่วัยทารกจนถึงอายุ 3 ปี ที่มีเนื้อหาหรือรายละเอียดของแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว ความต้องการ สิทธิต่าง ๆ และสิ่งที่ครอบครัวมีอยู่
3. เป้าหมายและเกณฑ์การประเมิน
4. บริการที่จัดให้สำหรับเด็กเป็นรายบุคคล
5. การจัดสภาพแวดล้อม
6. วันที่เริ่มรับบริการและวันที่สิ้นสุดการได้รับบริการ
7. รายชื่อผู้ให้บริการหรือผู้ประสานงาน
8. ขั้นตอนการส่งต่อในการรับบริการด้านการศึกษาพิเศษ โดยมีกระบวนการให้การช่วยเหลือเฉพาะครอบครัวทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนเข้ารับบริการ 2) ขั้นตอนประเมินโดยทีมสหวิชาชีพ 3) ขั้นตอนจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว 4) ขั้นตอนเริ่มให้บริการ และ 5) ขั้นตอนออกจากการให้บริการ (ดารณี ศักดิ์ศิริผล 2557: ไม่มีเลขหน้า)

แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เป็นแผนการจัดการศึกษาที่ทำขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนเฉพาะบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครูและคณะสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในแผนจะต้องระบุระดับความสามารถ ในปัจจุบัน เป้าหมายระยะยาว 1 ปี จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เกณฑ์และวิธีการวัดประเมินผล กำหนดเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตลอดจน

มีการทบทวนปรับปรุงแผนตามความเหมาะสมให้คำนิ้งบริบท ด้านนักเรียน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกิจกรรม และด้านเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป.: 25)

การบริการช่วงเชื่อมต่อ หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง หรือจากระบบเดิมไปยังระบบใหม่ หรือจากสถานที่เดิมไปยังสถานที่ใหม่ ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ในการประสานงานส่งต่อหรือช่วงเชื่อมต่อกับหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ จัดเป็นรูปแบบของการช่วยวางแผนชีวิตเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ บุคคลพิการประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพ เช่น ศูนย์การศึกษาพิเศษสู่สถานศึกษา สถานศึกษาระดับประถมศึกษาสู่สถานศึกษา ระดับมัธยม สถานศึกษาระดับมัธยมสู่ออาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษา สถานศึกษาสู่การมีอาชีพ ครอบครัวและชุมชน โดยการดำเนินการเปลี่ยนผ่านต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนเปลี่ยนผ่าน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2561: 3-4)

สรุปได้ว่า แนวทางให้บริการการศึกษาแก่เด็กพิเศษ เป็นแนวคิดส่งเสริมให้เด็กพิเศษได้รับการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของเด็กพิเศษ สรุปได้ว่า เด็กพิเศษมีสิทธิได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการอยู่ร่วมในสังคมอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

## การบริหารงานบุคคล

### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำนาย อภิปรัชญาณกุล (2557: 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีนโยบาย และแผนงานตั้งแต่ที่รับบุคคลเข้าทำงานสรรหาบุคคลที่เหมาะสมมาสอบคัดเลือกหรือแข่งขัน จนกระทั่งถึงการพัฒนาให้ผู้ที่เป็นพนักงานอยู่แล้วได้อุทิศเวลากำลังกายกำลังใจให้กับงานอย่างแท้จริงตลอดจนเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากหน้าที่ก็ยังต้องจัดการเกี่ยวกับเรื่องบำเหน็จบำนาญเพื่อเป็นรางวัลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรกิจเป็นเวลานาน

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ อาทิ การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) พิซิต เทพวรรณ (2554: 26) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่บอกถึงกิจกรรมที่เป็นการจัดหา การใช้ และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ผู้ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่าน ดังนี้

โชติ บดีรัฐ (2558: 102) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นศิลปะในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมบัติ กุสุมาวลี (2552: 105-107) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสร้างผลิตภาพด้านแรงงานให้เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการลงทุน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อให้องค์กรมีความสามารถใช้ศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการประกอบการได้อย่างเต็มที่ด้วยกิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการพัฒนาจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองและสังคม

สุนันทา เลานันท์ (2556: 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลต่อความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจน การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559: 16) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นผลให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานมากที่สุดจากการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการขององค์กรที่มีเป้าหมาย คือ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตั้งแต่การสรรหาบุคคล การใช้ทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากการจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถจะจัดการหรือหาวิธี ที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (ค่านาย อภิปรัชญาสกุล 2557: 4)

พิชิต เทพวรรณ (2554: 26) ได้แบ่งความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพนักงาน ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสนำเอาความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาการบริการ พนักงานมีโอกาส และมีความก้าวหน้าในอาชีพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรระหว่างพนักงานกับองค์กรร่วมกัน

2. ด้านองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีทิศทางหรือนโยบาย ความพร้อมและความพอใจในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. ด้านสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะองค์กรเจริญเติบโต จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศต่อไป

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559: 16) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นความหวังที่จะทำให้อาقتصادของไทยก้าวพ้นกับดัก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถเพิ่มมูลค่าได้ไม่สิ้นสุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองที่ยากจะเลียนแบบกันได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีจิตวิญญาณ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีจิตวิญญาณและสามารถพัฒนาได้

### กระบวนการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 6-7) ระบุว่า กิจกรรมด้านบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากร

ทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาของบุคลากรในสังกัด การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พิชิต เทพวรรณ (2554: 27) กล่าวว่า ขอบเขตในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดหาพนักงาน ซึ่งจะต้องออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการสรรหาและการคัดเลือก
2. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ คือ ภารกิจให้พนักงานที่มีอยู่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร ตลอดจนการควบคุมดูแลให้ทรัพยากรมนุษย์มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานตามที่ต้องการต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การรักษาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีความสุขกายและใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ ต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ในการรักษาพนักงาน ได้แก่ การสนับสนุนหรือพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การควบคุมวินัยและการลงโทษ

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559: 27) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์และสวัสดิการแก่ลูก

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) ขั้นสรรหาทรัพยากรบุคคล 2) ขั้นใช้ทรัพยากรบุคคล ที่ต้องมีกิจกรรมสำคัญ คือ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) ขั้นดูแลรักษาทรัพยากรบุคคล

### เทคนิคการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องอาศัยเทคนิค เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีความรู้สึก และมีจิตวิญญาณ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล ที่เน้นเรื่องการศึกษาพฤติกรรมบุคคล กลุ่มและองค์กร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์กร เพื่ออธิบาย ทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ของการบริหารที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าวทำงานอย่างที่เราเรียกว่า งานก็ได้ผลคนก็เป็นสุข ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน (โชติ บดีรัฐ 2558: 144)

Plotnik (1996: 301) กล่าวว่า การจูงใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจที่เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันไปตามเวลาที่เหมาะสม โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559: 28-29) ได้เสนอ องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเทคนิคสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีขวัญและกำลังใจที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านาย ผู้เรื่องอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ เช่น การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความถนัดความสามารถ เหมาะกับบุคลิกภาพหรือความรู้ บุคคลย่อมพึงพอใจและทำงานอย่างมีความสุข

3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย การดำเนินงานขององค์กร ทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงาน องค์กรจึงต้องจัดสวัสดิการเพื่อดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากรทุกคน



เทคนิคสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. มีระบบกฎเกณฑ์การประเมินผลและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและเที่ยงตรง ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจและขวัญกำลังใจดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตน

2. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกสบายใจ อารมณ์แจ่มใสในการทำงาน

3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เน้นการสอนให้บุคลากรเข้าใจในงานที่ทำและช่วยให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

4. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการบำรุงรักษาคนไว้กับองค์กรให้ยาวนาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น ได้มีผู้กล่าวถึงเทคนิคสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

Grote (2013: 18) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะมีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในเรื่องคุณภาพการทำงานของบุคลากรที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ

จิระประภา อัครบวร (2562: 8) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับงานด้านบุคคลและการพัฒนาองค์กร ในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยพิจารณาได้จากกระบวนการกำหนดผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคล การทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย การทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดี และการจ่ายผลตอบแทนเป็นรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) ขั้นสรรหาทรัพยากรบุคคล 2) ขั้นใช้ทรัพยากรบุคคล ที่ต้องมีกิจกรรมสำคัญ คือ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) ขั้นดูแลรักษาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

### ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1973: 57-83) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

Boyatzis (1982: 9) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของคนที่จะส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

Spencer and Spencer (1993: 9) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับผลงานที่เหนือกว่าเป็นการพิจารณาถึงคุณลักษณะของแต่ละคน ลักษณะของพฤติกรรมและทักษะที่สำคัญ

O'Hagan (1996: 4-5) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดและสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้างค่านิยม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่านิยมหรือทัศนคติที่จะทำการปลุกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรมความรู้ และทักษะ แต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะ

Dubois and Rothwell (2004: 16) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

Shermon (2004: 105) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในขอบเขตที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hellriegel, Jackson and Slocum (2005: 6) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Rothwell (2007: 8) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงลักษณะเด่นของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจ อุบิสัย ทักษะ บทบาททางสังคม องค์ความรู้ ซึ่งทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่จั้น (2551: 3) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2553: 35) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึงพฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

สรุปได้ว่า สมรรถนะ เป็นบุคลิกภาพพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ของแต่ละบุคคลหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ และดีกว่าผลงานของผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

### ความสำคัญของสมรรถนะ

McClelland (1973: 57-83) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลิกลักษณะของคน เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ความรู้ ทักษะ ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าและการฝึกฝนปฏิบัติ ซึ่งในส่วนนี้เรียกว่า Hard Skills ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ ทักษะ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) รวมทั้งบุคลิกลักษณะประจำแต่ละบุคคล (Trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ในส่วนนี้เรียกว่า Soft Skills เช่น ภาวะผู้นำความอดทนต่อความกดดัน เป็นต้น นอกจากนี้ จากการศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูง ที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำ พบว่า ประวัติและผลการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป แต่การประสบความสำเร็จได้นั้น มีองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วม เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland (1973: 57-83) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคคลเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน
2. ความรู้ หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา
3. ทักษะ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จจะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น

### ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2-15) ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและ นำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวม และ ดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพองค์กร มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุก องค์ประกอบอย่างสมดุล โดยสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

## แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่

### ความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ และคณะ (ม.ป.ป.: ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชน

เข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

ชาญชัย จิตรเหล้าอภกร (2552: 56) กล่าวว่า หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ เน้นการเปลี่ยนแปลงระเบียบและวิธีการของระบบราชการไปสู่การบริหารแบบใหม่ โดยใช้กระบวนการของภาคเอกชนมาบูรณาการการทำงานซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ

ชมพูช หุ่นนาค (2560: 13) กล่าวว่า เป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงาน ภาครัฐครั้งสำคัญ โดยนำแนวคิดของภาคธุรกิจมาประยุกต์ใช้กับภาครัฐ เน้นสร้างผลิตภาพสูงสุด ประสิทธิภาพ ความประหยัด กลไกตลาด และการมีส่วนร่วม รวมถึงมีการวัดผลจากการปฏิบัติงาน หรือผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ การลดขนาดองค์กรให้เล็กลง กะทัดรัด เปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน เน้นประชาธิปไตย และความเสมอภาค รวมถึงการบริหารงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ตลอดจนมองประชาชนในฐานะลูกค้า หรือผู้รับบริการที่รัฐ ต้องมอบสินค้าหรือบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการภาครัฐ ที่นำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีมาตรฐาน ตอบสนองความต้องการของประชาชน

### ความสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

เพ็ญศรี มีสมนัย (2554: 8-10) ได้สรุป เหตุผลสำคัญที่ต้องนำแนวคิดการบริหารภาครัฐ แนวใหม่มาใช้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. โลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการค้า การเคลื่อนย้ายทุนการค้าข้ามชาติ เทคโนโลยี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการค้าเนินกิจกรรมธุรกิจเอกชนและประชาชน ทำธุรกิจเอกชนและประชาชนเรียกร้องให้รัฐบาลเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรภาครัฐจำเป็นต้อง มีวิธีการบริหารในรูปแบบลักษณะและวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสามารถตอบสนองข้อเรียกร้องของประชาชน

2. วิฤตเศรษฐกิจ ความล่มสลายทางเศรษฐกิจของประเทศเอเซียตะวันออกเฉียงใต้ ใน พ.ศ. 2540 ทำให้ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้ได้รับผลกระทบสร้างความเสียหายให้แก่ภาคเอกชน เป็นจำนวนมาก ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริหารราชการ ต้องนำรูปแบบและวิธีการบริหารที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า เข้ามาใช้ในการบริหารองค์กรภาครัฐ

3. การเจริญเติบโต ความเข้มแข็งของธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน การที่ประเทศไทยใช้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและให้ความสำคัญกับแนวคิดตลาดเสรี เมื่อภาคเอกชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความสามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น ทำให้ภาครัฐ

จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาท ของรัฐที่มีต่อประชาชนและธุรกิจเอกชนไปจากวิธีการเดิม ๆ ไปสู่รูปแบบ ลักษณะ และวิธีการบริหารใหม่ ๆ

4. รัฐบาลและระบบราชการขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ฝ่ายการเมืองและเจ้าหน้าที่ภาครัฐบางคนบางกลุ่มทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างความเสียหายแก่เศรษฐกิจและสังคม ทำให้ภาคเอกชนและประชาชนผลักดันให้รัฐบาล และระบบราชการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการ

5. รัฐบาลปรับลดบทบาทในการประกอบวิสาหกิจ เพราะรัฐวิสาหกิจดำเนินการขาดทุน ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดภาระที่รัฐบาลจะต้องให้การสนับสนุนทางการเงิน ภาครัฐจึงต้องปรับปรุงบทบาทภารกิจขององค์กรภาครัฐใหม่

#### **หลักการสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่**

Jonathan (1996: ไม่มีเลขหน้า, อ้างถึงใน วารุณี โสภา 2557: 22-23) ได้สรุปหลักการสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 10 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีความเป็นสากล
2. ปรับเปลี่ยนการบริหารงานที่มุ่งเน้นทรัพยากรและกฎระเบียบสู่การควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ หรือปรับเปลี่ยนการให้ความสำคัญต่อกระบวนการไปสู่การให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์
3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องทักษะการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย
4. กระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่หน่วยงานปฏิบัติ เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน
5. เปลี่ยนโครงสร้างหน่วยราชการให้มีขนาดเล็กลง
6. เน้นการบริหารกิจการภาครัฐเป็นรูปแบบเอกชน
7. การทำสัญญาจ้างบุคลากรภาครัฐให้มีระยะสั้นลง กำหนดเงื่อนไขข้อตกลงที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้
8. นำรูปแบบการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ อาทิ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารคุณภาพเชิงรวม เป็นต้น
9. มีการสร้างแรงจูงใจในองค์กร
10. พยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต เพื่อให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณที่คุ้มค่า

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ สรุปว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นแนวคิดพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

ที่มีมาตรฐาน โดยนำเอากลยุทธ์การบริหารจัดการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร และเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

### **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

#### **ความเป็นมาของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวคิดตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Macolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) มาปรับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทย ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) การดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อให้มีความเหมาะสมตามบริบทของภาคราชการไทย ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบในการประเมินองค์กรด้วยตนเอง และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร เพื่อการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงาน ของหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามเป้าหมายด้านการพัฒนาระบบราชการของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2548-2551) (อเนก อ่างมาศ และฉันทชนก กำปันทอง 2556: 13)

#### **วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ม.ป.ป.: ไม่มีเลขหน้า) ระบุว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มี 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ พ.ศ. 2546
2. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสู่ระดับมาตรฐานสากล
3. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามประเมินผล การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ

#### **รูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552: 1-11) ระบุว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มี 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 เรียกว่า การปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ เป็นแนวทางที่ต้องการให้หน่วยงานของรัฐใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาประเมินผลตนเองในแต่ละปี



แนวทางที่ 2 เรียกว่า การมุ่งสร้างวัดคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งถือเป็นภาคสมัครใจที่เมื่อหน่วยงานของรัฐได้มุ่งมั่นปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่องจนมีความพร้อมและสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการเทียบเท่ามาตรฐานสากล ก็สามารถเข้าสู่กระบวนการประเมินเพื่อขอรางวัล Public Sector Management Quality Award (PMQA) ได้

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นแนวทางการตรวจประเมินองค์กร ประกอบด้วย 7 หมวด ดังนี้

1. การนำองค์กร เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่อง วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติ และวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสำคัญ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

6. การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดกระบวนการ การให้บริการและกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

7. ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำลักษณะสำคัญขององค์กร เพื่อให้ทราบภาพรวมปัจจุบันของหน่วยงาน

2. จัดทำรายงานผลการดำเนินการ เพื่อให้ทราบสถานะของการบริหารจัดการที่เป็นอยู่
3. ประเมินองค์กรโดยเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงองค์กรได้
4. นำโอกาสในการปรับปรุงที่ได้ มาจัดลำดับความสำคัญก่อนที่จะนำไปสู่การปรับปรุงองค์กร
5. จัดทำแผนปรับปรุงองค์กร เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ดำเนินการปรับปรุงองค์กรตามแผนที่กำหนด
7. ประเมินผลการดำเนินการและวางแผนปรับปรุงองค์กรในปีต่อไป

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพและปรับปรุงองค์กรที่มีกรอบการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมองภาพองค์รวมทั้ง 7 หมวด เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

## การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

### ความเป็นมาของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากการประเมินผลงานซึ่งมีมานานนับพันปี จิตรประภา อัครบวร (2562: 2-8) ได้สรุปวิวัฒนาการการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ยุค ดังนี้

ยุค 1.0 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ได้นำมาใช้ในกองทัพและองค์กรภาครัฐของสหรัฐอเมริกา ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 (ค.ศ. 1914-1918) เนื่องจากการมีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีพื้นที่การทำงานอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นการจะเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในระดับสูง จึงจำเป็นต้องมีการประเมินที่เป็นทางการมากกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็ก การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการวัดประเมินพฤติกรรมและผลงานของปัจเจกบุคคล ในช่วงเวลาหนึ่ง การประเมินนี้เป็นการประเมินแบบภาพรวม ขาดการเก็บหลักฐานผลงานที่แท้จริง ซึ่งส่วนมากเป็นการถามถึงบุคลากรคนหนึ่งในภาพรวมของผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยนำผลมาใช้ในการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือปรับขึ้นตำแหน่ง

ยุค 2.0 การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management-by-Objectives) ในช่วง ค.ศ. 1954 Peter Drucker ได้เสนอแนวคิดเรื่องการบริหารโดยวัตถุประสงค์ไว้ว่า เป็นการเสนอให้บุคลากรได้รับการประเมินเป้าหมายระยะสั้น โดยเป็นการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าการประเมินบุคคลลักษณะเหมือนในยุคแรก กระบวนการนี้เริ่มจาก

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำความเข้าใจชัดเจนในความรับผิดชอบภายใต้ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย หลังจากนั้นพิจารณาคัดเลือกจุดแข็งจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติ ซึ่งเป้าหมายงานที่จะปฏิบัตินั้นมีความเฉพาะเจาะจง วัดได้ มีกำหนดเวลาที่แน่นอน และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งทั้งสองฝ่ายผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะตกลงทำความเข้าใจจนเป็นที่พอใจก่อนแยกย้ายกันไปปฏิบัติงาน

ยุค 3.0 การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ในช่วง ค.ศ. 1992 Robert S.Kaplan และ David P.Norton ได้ประยุกต์การบริหารโดยวัตถุประสงค์ มาเป็น “ตัวชี้วัด” หมายถึง อะไรก็ตามที่วัดได้ก็จะสามารถทำให้สำเร็จได้ ซึ่งสามารถช่วยทำให้เป้าหมายที่เป็นนามธรรมขององค์กรสามารถนำไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานและระดับบุคคลได้ โดยการแปลงผลเป้าหมายของผลงานที่ต้องการนั้นมาเป็นตัวชี้วัด

ยุค 4.0 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การบริหารผลการปฏิบัติงานในยุคนี้ เป็นกระบวนการที่ทำอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดตัวชี้วัด และพัฒนาผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและทีมงาน โดยทำให้ผลงานของทุกภาคส่วนมีความสอดคล้องกันกับแผนกลยุทธ์ และ/หรือเป้าหมายองค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ทีมงานหรือหน่วยงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุค 5.0 การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management) ในช่วง ค.ศ. 2013 Andre deWaal ได้นิยาม การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นระบบ ด้วยการกำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการทำให้สามารถวัดผลได้ผ่านปัจจัยความสำเร็จและตัวชี้วัด ทั้งนี้เพื่อให้สามารถมั่นใจได้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นการป้องกันองค์กรให้ได้รับการพัฒนาได้ในแนวทางที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงสุด

มหาวิทยาลัยมหิดล (2554: 2) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) และการประเมิน (Competency) มาพัฒนาเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการประเมินผลรูปแบบนี้ จะมีการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างพนักงาน มหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันทั้งสองฝ่ายและยอมรับผลการประเมินร่วมกันได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย การสร้างสรรค์งานใหม่และพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจและเกิดทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการประเมินผลงาน และมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาองค์กรที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย

### ความหมายของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ประสิทธิ์ วัฒนาภา (2552: ไม่มีเลขหน้า) ได้ให้ความหมายของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงการบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กรล่วงหน้าจะต้องมุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ที่มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมิน ตลอดจนเกณฑ์ผ่าน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

### ขั้นตอนของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

กันตพร เจตน์วิริยานนท์ (2554: ไม่มีเลขหน้า) ได้เสนอตัวอย่างขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ขั้นแรก ผู้บริหารจะต้องทำการแจ้งบุคลากรก่อนว่าจะมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเตรียมตัว โดยมีการแจ้งถึงเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถร่างเป้าหมายของตนเองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่องค์กรต้องการ และบุคลากรจะได้มีโอกาสศึกษาเป้าหมายขององค์กรและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากร รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลอ้างอิงและเป็นการเตรียมตัวในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ขั้นทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกล่าวถึงกิจกรรมที่ผ่านมาขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และชื่นชมผลงานดีของบุคลากรที่เคยทำไว้ เพื่อเพิ่มพูนความเชื่อมั่นและความรู้สึกที่ผ่อนคลายให้แก่บุคลากร และสร้างความรู้สึกให้บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น หลังจากนั้นถึงจะกล่าวถึงเป้าหมายที่องค์กรต้องการจากบุคลากร ซึ่งมาจากการพิจารณาข้อมูล 2 แหล่ง คือ ผลการประเมินจากการประเมินที่ผ่านมา และความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นต่อเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการ จากบุคลากรว่าสามารถทำได้หรือไม่ หากทำไม่ได้เป็นเพราะสาเหตุใด เมื่อเกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันควรเลือกใช้หลักการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาหาข้อสรุป ก่อนทำบันทึกตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามที่ได้ตกลงกันไว้

ขั้นติดตาม ผู้บริหารจะต้องทำการติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะและมีการสอนงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการบันทึกผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการปฏิบัติงานที่รวบรวมไว้มาสรุปไว้ใช้ประกอบการประเมินผล

การปฏิบัติงาน หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สิ่งสำคัญคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ผลการประเมินพร้อมกัน ซึ่งจะมีเรื่องที่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาด โดยเน้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นมากกว่ารับฟังข้อผิดพลาดอย่างเดียว

ขั้นสุดท้าย ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องร่วมกันวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรก่อนจะทำการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

### ประโยชน์ของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ประสิทธิ์ วัฒนาภา (2552: ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อตกลงการปฏิบัติงานมีประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาสามารถทบทวนลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดสรรปันส่วนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหน่วยงานสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร
2. การทำข้อตกลงการประเมินผลก่อนการประเมินผลจริง โดยข้อตกลงเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน รวมทั้งข้อตกลงเป็นที่รับรู้ของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดการยอมรับและสร้างความยุติธรรมในองค์กร
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้การทำข้อตกลงการประเมินผลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการสรรสร้างงานใหม่ หรือคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้นในองค์กร
4. ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 2 หน้าที่การทำข้อตกลงการประเมินผล จะทำให้สามารถแบ่งเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นอย่างมากขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การสร้างโอกาสการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การประเมินหัวหน้างานระดับต่าง ๆ ในด้านคุณสมบัติภาวะผู้นำ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำข้อตกลงกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน สรุปว่าการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีการทำข้อตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษร ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับภาระงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด การปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือ การตรวจสอบ และการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์อย่างเป็นองค์รวม ทั้งนี้ประเด็นสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ร่วมพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ ผู้รายงานได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

## วงจรกิจกรรมของเดมมิ่ง PDCA

### ประวัติความเป็นมาของวงจรกิจกรรมของเดมมิ่ง PDCA

การบริหารคุณภาพตามวงจรกิจกรรมของเดมมิ่ง PDCA ได้รับอิทธิพลมาจากระเบียบวิธีขั้นสูงที่คิดค้นโดย ดร.ซีวฮาร์ท (Dr. W.A. Shewhart) จาก Bell Labs ในทศวรรษที่ 1930 และถูกนำมาปรับโดย ดร.เดมมิ่ง (Dr. W.Edwards.Deming.) ได้นำมาเผยแพร่จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย PDCA (Plan Do Check Act) เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรม PDCA อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่อง หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้นโดยตลอด (วิทยา สุหฤทธดำรง ไรย์วินท์ บุญสวัสดิ์ และอัทธ์ สุนทรโลहित 2554: 23)

### กระบวนการของวงจรกิจกรรมของเดมมิ่ง PDCA

จิรประภา อัครบวร (2562: 18-23) ได้อธิบายกระบวนการของวงจรกิจกรรมของเดมมิ่ง PDCA ที่ประกอบด้วยภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) เป็นการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการ และขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่วางแผน โดยทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร (Alignment) การวางแผนจึงจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของวิธีการทำงานต่าง ๆ ซึ่งมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแผนหรือไม่

2. การนำไปปฏิบัติ (Do) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่เป็งานประจำ อาจใช้การเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริง นอกจากนี้การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผน ซึ่งจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

3. การตรวจสอบ (Check) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อประเมินว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือไม่ หรือมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่ ซึ่งขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนได้ตลอดเวลา อันอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่

ไปกับการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของ การดำเนินงานต่อไป

4. การนำผลมาปรับปรุง (Act) เป็นขั้นตอนที่ทำเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม หรืออาจนำไปสู่ การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานใหม่ ทั้งนี้ผลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วย ให้การวางแผน มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

### ประโยชน์ของวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552: 4) ได้อธิบายประโยชน์ของวงจรคุณภาพ ของเดมมิ่ง PDCA มี 3 ประการ ดังนี้

#### 1. เพื่อป้องกัน

1.1 การนำวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติ มีการวางแผน ที่ดีช่วยป้องกันปัญหา ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมาก หรือน้อยเกินความพอดี ลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุม และแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

1.3 การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ไม่เกิดซ้ำ หรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็น การนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

#### 2. เพื่อแก้ไขปัญหา

2.1 หากเราพบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด เราควรแก้ปัญหา

2.2 การใช้ PDCA เพื่อการแก้ไขปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้าง ที่เป็นปัญหา เมื่อพบปัญหาก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

#### 3. เพื่อปรับปรุง

PDCA เพื่อการปรับปรุง คือ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาแต่เราต้องแสวงหา สิ่งต่าง ๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม และเมื่อเราคิดว่า จะปรับปรุงอะไร ก็ให้นำวงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุง ข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเอง ก่อนมุ่งไปที่บุคคลอื่น

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการพื้นฐานในการพัฒนางานที่ประกอบด้วยภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นตรวจสอบ และขั้นปรับปรุง ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

### รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

#### ความเป็นมาของการประเมินของเคิร์กแพทริก

รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก เริ่มขึ้นจาก โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคิร์กแพทริก เห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง 2) ควรยุติโครงการชั่วคราวหรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ และ 3) ควรปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้าง (พระมหาโชคดี เพชรมาก 2555: 6)

#### แนวทางรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก มีแนวทางดำเนินการประเมิน 4 ระดับ ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมว่ามีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับโครงการ เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการหรือไม่ ความคิดเห็นต่อเอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการอบรมเหมาะสมเพียงไร วิทยากร เหมาะสมหรือไม่ ได้รับความรู้ทักษะในระดับใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้งาน เป็นต้น

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า การสัมภาษณ์แบบสอบถามควรมีคำถามแบบปลายเปิดไว้ตอนท้าย เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นตามที่ต้องการ

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ก่อน หลังการฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ค่านิยม ทักษะ การปฏิบัติ เป็นต้น



เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบทดสอบ (Test) แบบวัดการปฏิบัติ (Performance Test) การสังเกตพฤติกรรม

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงานว่า เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ มีการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร เป็นต้น

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกพฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชา

4. การประเมินผลลัพธ์ (Results) ที่เกิดต่อองค์กร เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การลดลงของปัจจัยเสี่ยง การเพิ่มของประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน/องค์กร การลดลงของต้นทุน การเพิ่มกำไร ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง/หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน เป็นต้น

เครื่องมือเก็บ รวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบบันทึก (รายงาน) การตรวจสอบแบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน แบบวิเคราะห์ต้นทุน ผลกำไร แบบบันทึกค่าสถิติ หรือดัชนีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (รสาพร หม้อศรีใจ 2562: 22)

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของรูปแบบประเมินของเคิร์กแพทริก สรุปได้ว่าเป็นรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร ที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างครบถ้วน ประกอบด้วย การประเมิน 4 ระดับ ดังนี้ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์

## แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### ความหมายของความพึงพอใจ

วรางคณา มณีนิพ (2553: 74) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าในด้านต่าง ๆ ของคนนั้น ๆ ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนพอใจหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตนต้องการ

พระพัฒนา เทวสโล (2553: 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความประทับใจ ที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยม การศึกษา สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ยิ่งพร เจียรตระกูล, อรสา จรุงธรรม และ สุวรรณา โชติสุกานต์ (2555: 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ในสิ่งที่ต้องการและคาดหวัง ความพึงพอใจเป็นความชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งระดับความพึงพอใจ

ของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันอาจจะเนื่องมาจากพื้นฐานทางการศึกษา ทางด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

สุปาณี วัจนานนท์ (2558: 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ที่ดี ที่ชอบ ที่พอใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ได้รับการตอบสนองซึ่งตรงกับสิ่งที่คาดหวังและความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะความรู้สึกของแต่ละบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความพอใจ ความสุขใจ ต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ หรือมีเจตคติที่ดีที่มีปฏิกริยาต่อสิ่งเร้า เป็นผลต่อเนื่องจากการที่บุคคลได้ประเมินผลสิ่งนั้นแล้วว่าพอใจ

#### การวัดความพึงพอใจ

ปาริฉัตร ถนอมวงษ์ (2561: ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากนี้ผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ซึ่งความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การให้บริการขององค์กร ประกอบกับ ระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการวัดระดับความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือจาก กลุ่มบุคคลที่ต้องการวัดและแสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด
2. การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะตั้งใจให้ผู้ตอบคำถามตอบตามข้อเท็จจริง
3. การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการ ขณะรับบริการ และหลังการรับบริการ การวัดโดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจัง และมีแบบแผนที่แน่นอน จะเห็นได้ว่าการวัด ความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวกความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดของความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อสิ่งเร้าที่ผ่านการประเมินด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

## ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

### ประวัติความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ขึ้นในปี พ.ศ. 2543 อยู่ในความดูแลของกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 365 หมู่ 2 ตำบลตันธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

### บทบาทหน้าที่

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีบทบาทหน้าที่จัดและส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของเด็กพิเศษ พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กพิเศษ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ จัดระบบบริการช่วยเหลือช่วงเชื่อมต่อสำหรับเด็กพิเศษ (Transitional Services) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิเศษ โดยครอบครัวและชุมชนด้วย กระบวนการทางการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ จัดระบบ สนับสนุนการจัดการเรียนร่วมหรือเรียนรวม และประสานการจัดการศึกษา สำหรับเด็กพิเศษ ในจังหวัดลำพูน และภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิเศษที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังอยู่ในโรงพยาบาล หรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานได้ตามปกติ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ที่มีการเรียนร่วมหรือเรียนรวมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งของรัฐและเอกชน
3. จัดทำระบบส่งต่อและส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับเด็กพิเศษ
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่เด็กพิเศษและผู้ดูแล ตามความเหมาะสมและจำเป็น
5. ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรคนพิการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สามารถพัฒนา สนับสนุน และจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษที่มีการเรียนร่วมหรือเรียนรวมทั้งของรัฐและเอกชน

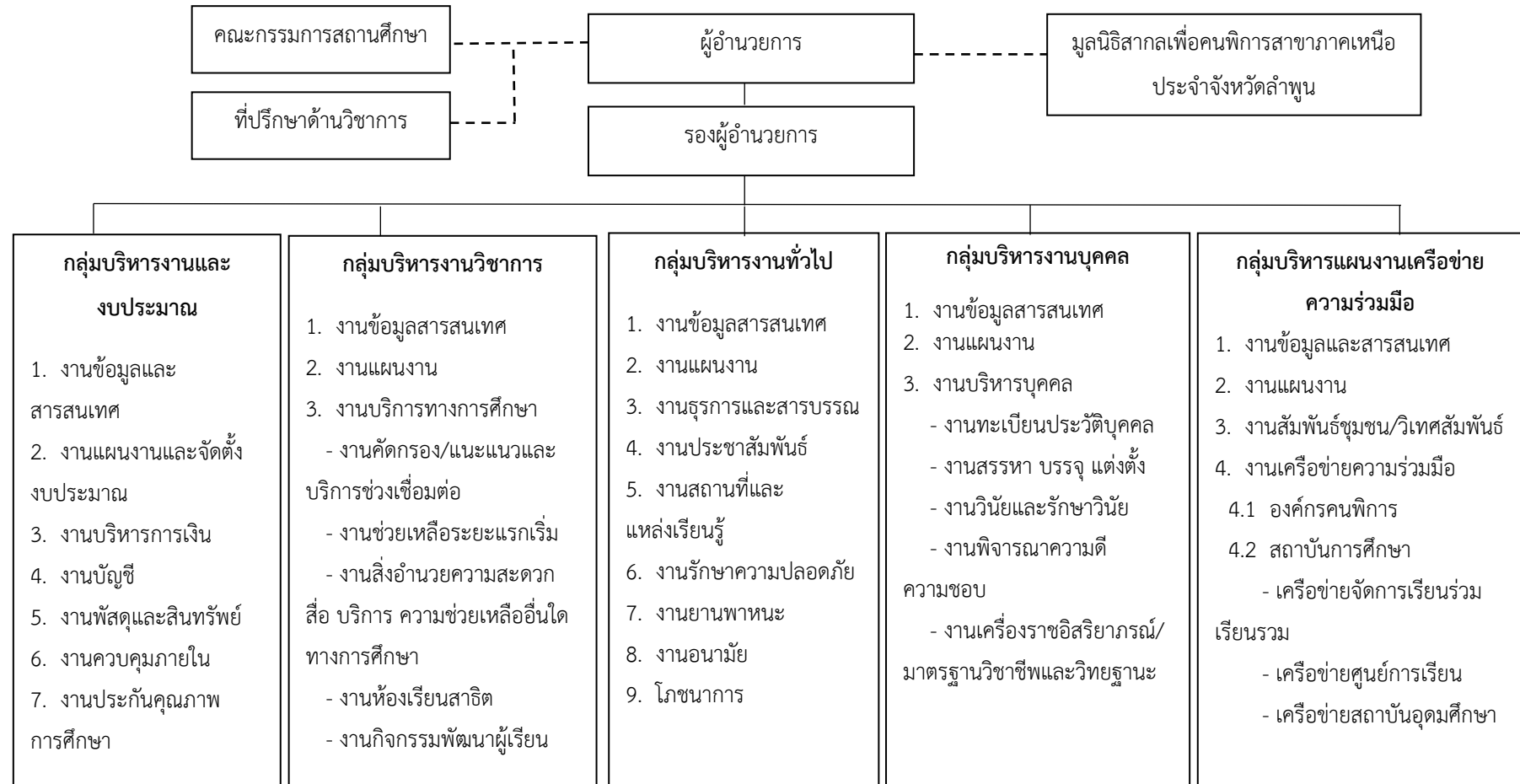
### **ปรัชญาและจุดมุ่งหมาย**

ปรัชญาการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิเศษแบบองค์รวม ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม โดยใช้การศึกษาเป็นฐาน และมีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา เพื่อให้เด็กพิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยใช้การศึกษาเป็นฐานจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน จนสามารถเข้าสู่การมีวิถีชีวิตอิสระ (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 2560: 1-18)

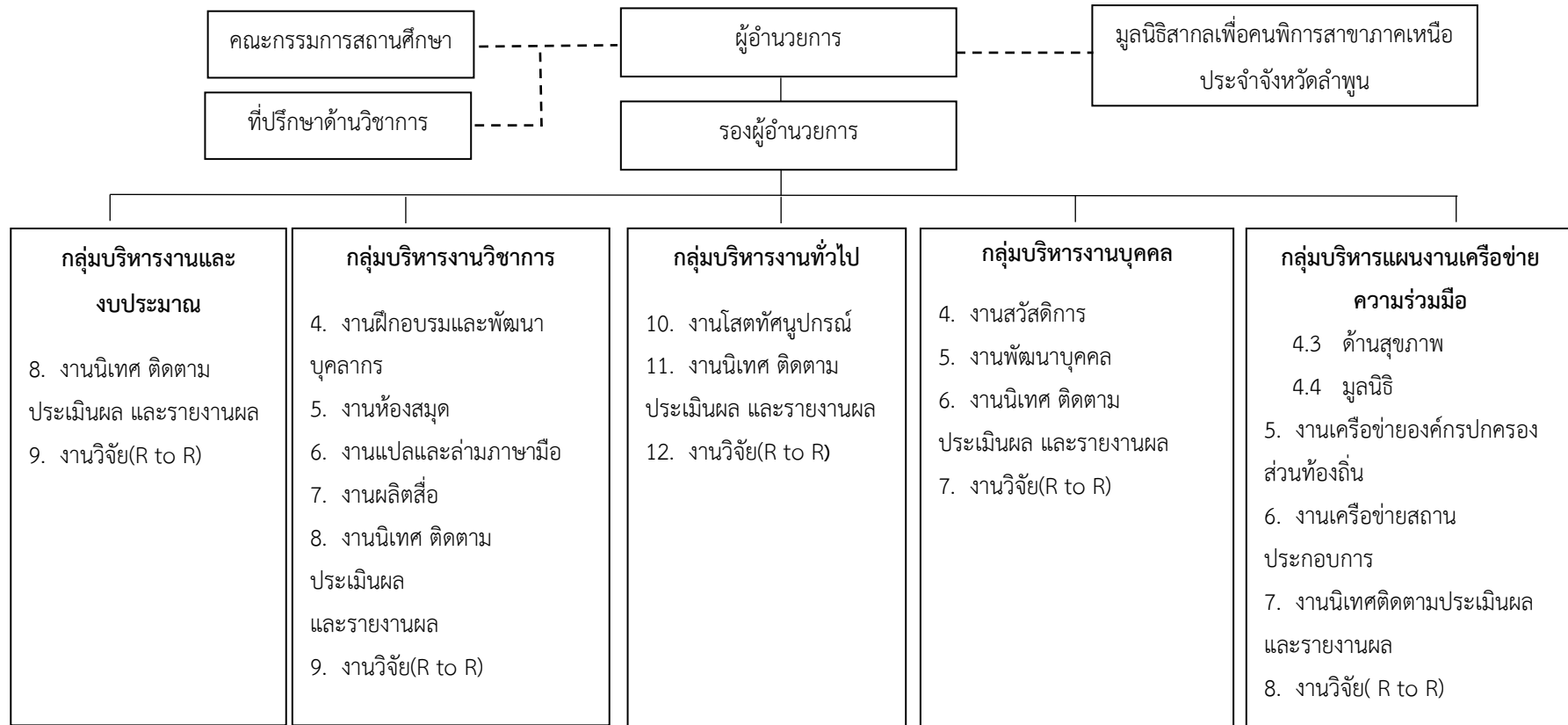
### **โครงสร้างการบริหารงาน**

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารแผนงานเครือข่ายความร่วมมือ ดังแผนภูมิที่ 2.1

โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน (ต่อ)



แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ที่มา : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2560: 12

### ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษา

ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ระหว่างปีการศึกษา 2560-2563 คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน พัฒนาเด็กพิเศษ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีครู นักวิชาชีพ และ บุคลากรมืออาชีพ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ดูแลเด็กพิเศษ และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ภายในปี พ.ศ. 2563 โดยมีพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ระดับองค์กร ดังตารางที่ 2.1

**ตารางที่ 2.1** พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

พันธกิจ	เป้าหมาย	กลยุทธ์
1. พัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ของเด็กพิเศษให้มีพัฒนาการก้าวหน้า สามารถเรียนหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	1. เด็กพิเศษมีพัฒนาการก้าวหน้าสามารถเรียนหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	1. พัฒนาคุณภาพเด็กพิเศษ
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	2. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	2. พัฒนาการบริหารและการจัดการ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3. สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3. พัฒนาการจัดการเรียนการสอน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางเครือข่ายทางด้านวิชาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิเศษ ตามแนวการศึกษา วอลดอร์ฟ สำหรับเด็กพิเศษ	4. สถานศึกษามีเครือข่ายพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวการศึกษา วอลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ	4. พัฒนสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางเครือข่ายทางด้านวิชาการ

ที่มา : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2560: 23-24

**ข้อมูลสารสนเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา**

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีครูและบุคลากรสนับสนุนการบริหารงานในระหว่าง ปีการศึกษา 2557-2561 รายละเอียดดังตารางที่ 2.1  
 ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ระหว่าง ปีการศึกษา 2557-2561 จำแนกตามประเภท

ประเภท	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการครู	10	17.86	11	19.30	12	20.69	12	20.69	15	24.60
พนักงานราชการ	8	14.29	8	14.04	8	13.79	8	13.79	8	13.11
ลูกจ้างประจำ	3	5.36	3	5.26	3	5.17	3	5.17	3	4.91
ครูอัตราจ้าง	5	8.93	5	8.77	5	8.62	5	8.62	5	8.20
ครูธุรการ	1	1.78	1	1.75	1	1.73	1	1.73	1	1.64
พี่เลี้ยงเด็กพิการ	25	44.64	25	43.86	25	43.10	25	43.10	25	40.98
จ้างเหมาบริการ	4	7.14	4	7.02	4	6.90	4	6.90	4	6.56
<b>รวม</b>	<b>56</b>	<b>100.00</b>	<b>57</b>	<b>100.00</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>	<b>61</b>	<b>100.00</b>

ที่มา : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2561: 2-6



จากตารางที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีบุคลากรสนับสนุนการบริหารในปีการศึกษา 2557 จำนวน 56 คน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 57 คน ปีการศึกษา 2559 และ 2560 จำนวน 58 คน และปีการศึกษา 2561 จำนวน 61 คน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนงค์ พิซสิงห์ (2553: ง) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหาร ที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และพบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการ ของระบบการพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลงาน และการสรุปผลงาน

เอมรินทร์ จันทร์บุญนาถ, สติน งามประโคน และระวีง เรื่องสังข์ (2561: 1) ได้ทำงานวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาบางแห่ง ตัดสินใจโดยผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ 2) ผู้บริหารบางแห่งให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมน้อย 3) สถานศึกษาบางแห่งขาดการประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร ภายใน 4) ผู้บริหารบางแห่งขาดทักษะประสบการณ์และความมุ่งมั่นในการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา 5) สถานศึกษาบางแห่งขาดการนำหลักการไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม กับบุคลากร

องอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์, ดวงใจ สีเขียว และนพวรรณ ศรีเกตุ (2558: 1) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญรายบุคคล และพบว่า ระบบการประเมิน ที่พัฒนาขึ้นด้วยตัวชี้วัดรายบุคคลที่ถูกถ่ายทอดจากตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กรระดับคณะฯ ภายใต้ฐานคิดการประเมินระบบเดียวและเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นระบบที่มีคุณภาพ

องอาจ นัยพัฒน์ (2558: 1) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา: กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนา และพบว่า การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป แล้วนำเสนอความคิดและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และแนวทางการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากร และสถาบันอุดมศึกษาให้มีความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ภาณี นาคไร่ชิง และสีตลา กลิ่นมรรคผล (2561: 25) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติงานล่วงหน้า คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และพบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า เป็นหนึ่งในเครื่องมือ

ที่มีความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคณะอย่างเป็นรูปธรรม

สาระสำคัญจากผลการวิจัย สรุปได้ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมน้อย การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผล มีลักษณะเป็นกระบวนการ การนำแนวคิดการทำข้อตกลงการปฏิบัติมาใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับสาระทั้งบท สรุปว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีหน้าที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ตั้งแต่อายุ 3-18 ปี หรือแรกพบความพิการ เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งด้านทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของรัฐ ดังปรากฏในนโยบาย กฎหมายและหลักสูตรการศึกษาระดับชาติ

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เนื่องจากบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน สามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่านาย อภิปรัชญาสกุล 2557: 4) นอกจากนั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีจิตใจ และมีจิตวิญญาณซึ่งสามารถพัฒนาได้ ถ้าหากทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนอย่างรอบด้าน และต่อเนื่อง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาองค์กร อาทิ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ต่างให้ความสำคัญทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่มีการดำเนินการมานานนับพันปี ประเทศไทย โดยมหาวิทยาลัยมหิดล (2554: 2) ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นที่ได้นำเครื่องมือที่เรียกว่า การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการประเมิน ซึ่งการประเมินรูปแบบนี้ จะมีการทำข้อตกลงระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชา เพื่อตกลงกันถึงภาระงานเป้าหมาย ตัวชี้วัด เกณฑ์และผลการประเมินร่วมกัน ซึ่งผลงานวิจัยของ ภานี นาคไร่ชิง และสีตรา กลิ่นมรรคผล (2561: 25) ที่ได้วิจัย เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และพบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ

ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ผลงานวิจัยของ งามอาจ นัยวัฒน์ (2558: 1) ได้ศึกษา การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา: กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนา และพบว่า การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วจะมีนำเสนอความคิดและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การนำแนวคิด การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มาประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการร่วมกับแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ วงจรคุณภาพ ของเดมมิ่ง PDCA การประเมินรูปแบบเคิร์กแพทริก และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ เพื่อให้การพัฒนา การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการ

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีดำเนินงาน
3. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

รายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู 12 คน พนักงานราชการ 8 คน และครูอัตราจ้าง 5 คน

2. บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 23 คน ประกอบด้วย ครูธุรการ 1 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ 16 คน และจ้างเหมาบริการ 3 คน

3. เด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 79 คน ประกอบด้วย บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น 2 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 1 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 24 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ 28 คน บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา 3 คน บุคคลออทิสติก 13 คน และบุคคลพิการซ้อน 8 คน

#### วิธีดำเนินงาน

ในการศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานครั้งนี้ มีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

### ปีการศึกษา 2557 มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน
2. ตั้งคณะกรรมการพัฒนาการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานเครือข่ายความร่วมมือ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขึ้นมอบหมายงาน 2) ขึ้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ขึ้นวิเคราะห์งาน 4) ขึ้นปฏิบัติงาน 5) ขึ้นแสดงผลงาน และ 6) ประเมินผลโดยคณะกรรมการ
3. นำขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ ดร.จิตประภา ศรีอ่อน พิจารณาความเหมาะสมในประเด็น ดีและไม่ดี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ
4. ปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. นำขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานมาใช้ร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
6. เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2557 ผู้รายงานได้สอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มเติม ขั้นตอนต่อจากขั้นปฏิบัติงาน จึงได้ขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขึ้นมอบหมายงาน 2) ขึ้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ขึ้นวิเคราะห์งาน 4) ขึ้นปฏิบัติงาน 5) ขึ้นนิเทศ 6) ขึ้นแสดงผลงาน และ 7) ประเมินผลโดยคณะกรรมการ

### ปีการศึกษา 2558-2559 มีการดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำเอกสารแนวทางการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
2. จัดทำชุดเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน (ภาคผนวก ข)
3. ผู้รายงานชี้แจงคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน 7 ขั้นตอน ตามเอกสารแนวทางการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน
4. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่ม

บริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานเครือข่ายความร่วมมือ

5. ประกาศรายชื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน รัับทราบทุกคน

6. ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และดำเนินการปฏิบัติตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน 7 ขั้นตอน

7. ผู้รายงานกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน 7 ขั้นตอน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

8. ผู้รายงานประชุมร่วมกับคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นปี การศึกษา เพื่อทบทวนการปฏิบัติงานการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีข้อค้นพบ ดังนี้

**ปีการศึกษา 2558** พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เชิงปริมาณส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนผลงานเชิงคุณภาพยังมีข้อปรับปรุงและแก้ไข จึงได้ปรับปรุงการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ดังนี้ ขั้นตอนการนิเทศการปฏิบัติงาน จัดให้มีการนิเทศ ภายใน โดยหัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

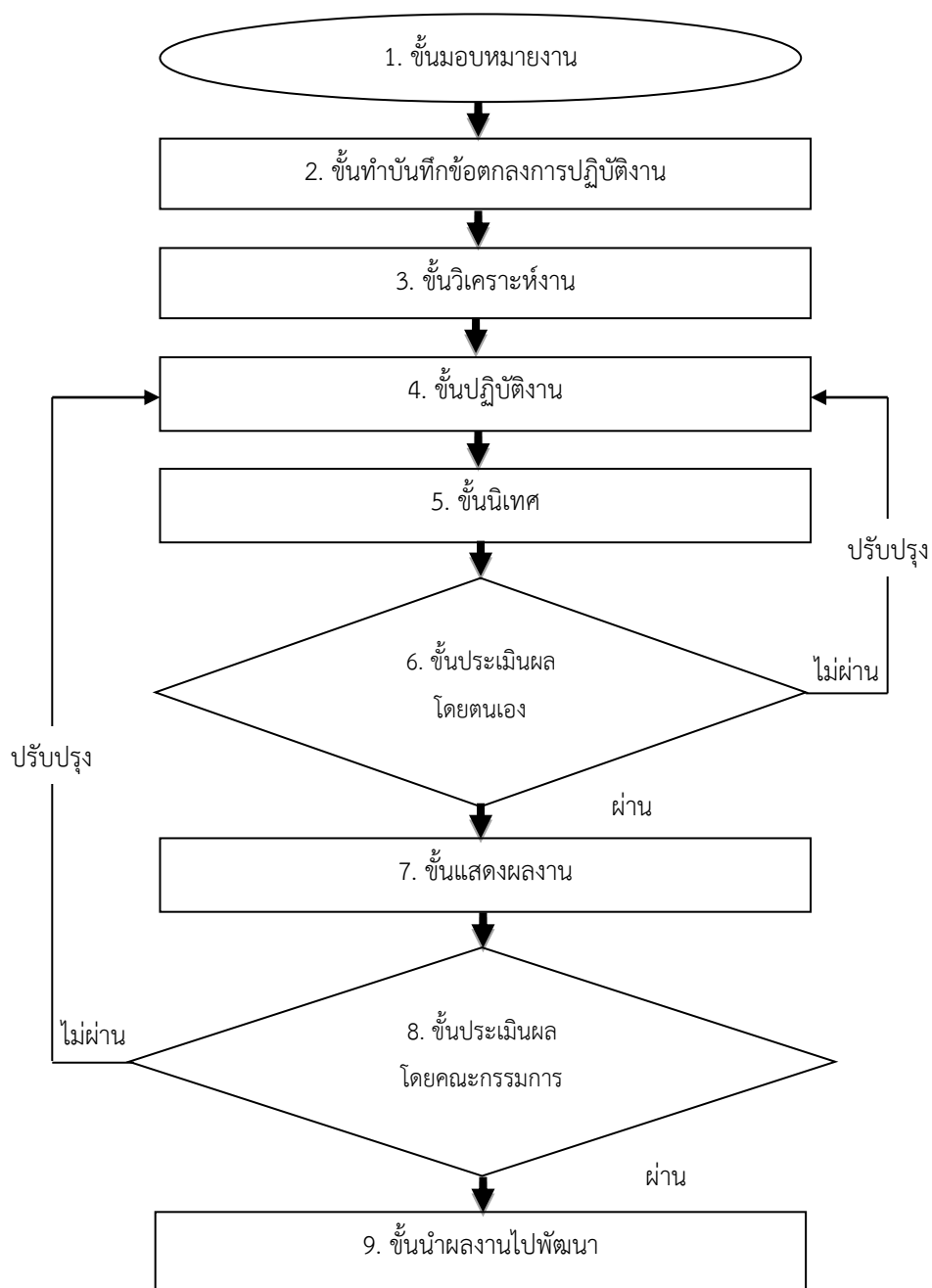
**ปีการศึกษา 2559** พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินการปฏิบัติงานบางประเด็นของคณะกรรมการ จึงได้ปรับปรุงการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ดังนี้ โดยให้เพิ่มขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองต่อจาก ขั้นตอนการนิเทศ ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง (ภาคเรียนละ 1 ครั้ง) และเพิ่มขั้นตอนการนำผลงาน ไปพัฒนาต่อจากขั้นการประเมินโดยคณะกรรมการ ทำให้การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีจำนวน 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ชั้นมอบหมายงาน 2) ชั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ชั้นวิเคราะห์งาน 4) ชั้นปฏิบัติงาน 5) ชั้นนิเทศ 6) ชั้นประเมินผลโดยตนเอง 7) ชั้นแสดงผลงาน 8) ชั้นประเมินผลโดยคณะกรรมการ 9) ชั้นนำผลงานไปพัฒนา

**ปีการศึกษา 2560** มีการดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ผู้รายงานดำเนินการ ออกแบบคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยครอบคลุม เนื้อหาและวัตถุประสงค์ ซึ่งในเนื้อหาคู่มือจะประกอบด้วย 1) บทนำ 2) วิธีการดำเนินการ 3) เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และ 5) ตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นนำคู่มือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.จิตประภา ศรีอ่อน 2) นางจินดา รัตนอังกูร และ 3) นายสุทัศน์ ใจคำปัน พิจารณา ความเหมาะสมในประเด็น เหมาะสม และควรปรับปรุง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้น

ผู้รายงานนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ซึ่งผลการประเมินคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ในด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำไปใช้ มีความคิดเห็นที่เหมาะสม ทั้ง 3 ด้าน

2. จัดพิมพ์คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์
3. ประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
4. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ผู้รายงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินงานตามขั้นตอนของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีวิธีดำเนินการ 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ชั้นมอบหมายงาน 2) ชั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ชั้นวิเคราะห์งาน 4) ชั้นปฏิบัติงาน 5) ชั้นนิเทศ 6) ชั้นประเมินผลโดยตนเอง 7) ชั้นแสดงผลงาน 8) ชั้นประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) ชั้นนำผลงานไปพัฒนา ดังแผนภูมิที่ 3.1



แผนภูมิที่ 3.1 ขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



หลักการและวิธีการ ดำเนินงานตามแผนภูมิที่ 3.1

1. ชั้นมอบหมายงาน

ตารางที่ 3.1 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสารชั้นมอบหมายงาน

หลักการ	วิธีการ	เอกสาร
<p>มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตอบสนองความต้องการ และสอดคล้องกับความสามารถของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณา เรื่อง การมอบหมายงาน กำหนดช่วงระยะเวลาการมอบหมายงาน ดังนี้</p> <p>1) การมอบหมายงานครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน วันที่ 1-5 พฤษภาคมของทุกปี</p> <p>2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาปฏิบัติงานในระหว่างปี การมอบหมายงานภายในระยะเวลา 15 วัน หลังจากการมารายงานตัวมาปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>1) ประชุมคณะกรรมการบริหารงาน ร่วมกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพิจารณา เรื่อง การมอบหมายงาน</p> <p>2) จัดทำคำสั่งการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3) บันทึกลงนามในแบบมอบหมายงาน ร่วมกัน ระหว่าง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูนกับครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นหลักฐาน</p>	<p>เอกสารภาคผนวก ข</p>

## 2. ขั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.2 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสารขั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน

หลักการ	วิธีการ	เอกสาร
1) ผู้ได้รับมอบหมายงานต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายใน 7 วันหลังจากได้รับมอบหมายงาน 2) ผู้ได้รับมอบหมายงานต้องจัดทำแบบบันทึกข้อตกลงปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมาย	1) ผู้ได้รับมอบหมายงานต้องศึกษาคู่มือการทำข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงาน 2) ผู้ได้รับมอบหมายงานจัดทำแบบบันทึกข้อตกลงล่วงหน้า 3) ผู้ได้รับมอบหมายงาน เสนอแบบบันทึกข้อตกลงปฏิบัติงานให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำพูน พิจารณาลงนาม	เอกสารภาคผนวก ช

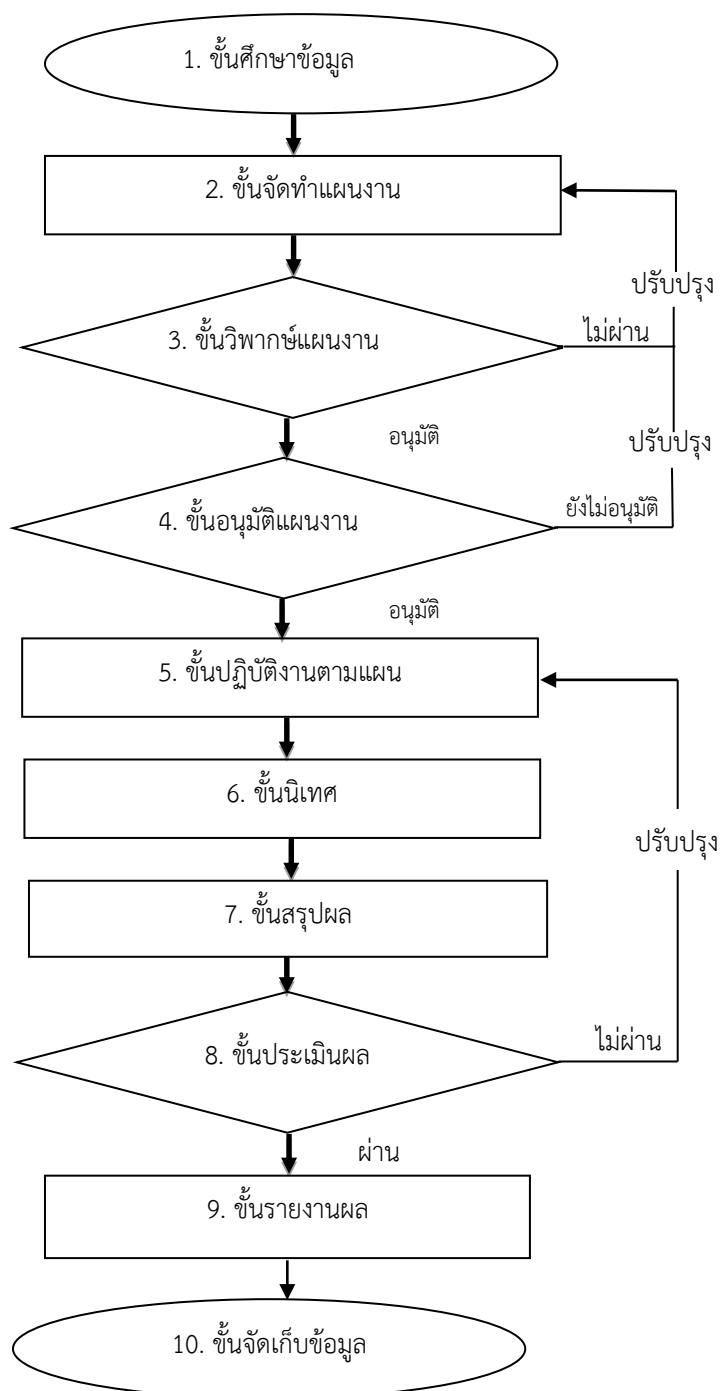
## 3. ขั้นวิเคราะห์งาน

ตารางที่ 3.3 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสารขั้นวิเคราะห์งาน

หลักการ	วิธีการ	เอกสาร
1) วิเคราะห์ภาพรวมของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง 2) นำผลการวิเคราะห์งานสู่การวิพากษ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 3) ผู้ได้รับมอบหมายงานต้องทำการวิเคราะห์ให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน หลังจากการลงนามการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับผู้อำนวยการ	1) ประชุมวิเคราะห์งานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง 2) จัดทำเอกสารการวิเคราะห์งานตามตัวอย่าง 3) นำเสนอแบบวิเคราะห์งานเพื่อขอรับการวิพากษ์ 4) ปรับปรุงแบบวิเคราะห์ตามข้อเสนอแนะจากที่ประชุม 5) จัดทำแบบวิเคราะห์งานตามตัวอย่างแบบวิเคราะห์งาน	เอกสารภาคผนวก ช

#### 4. ชั้นปฏิบัติงาน

ชั้นปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้ ชั้นศึกษาข้อมูล ชั้นจัดทำแผนงาน ชั้นวิพากษ์แผนงาน ชั้นอนุมัติแผนงาน ชั้นปฏิบัติงานตามแผน ชั้นนิเทศ ชั้นสรุปผล ชั้นประเมินผล ชั้นรายงานผล และ ชั้นจัดเก็บข้อมูล ดังแผนภูมิที่ 3.2



แผนภูมิที่ 3.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

### คำอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงาน

คำอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แผนภาพ คำอธิบาย และผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนภาพ	คำอธิบาย	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
1. ขั้นศึกษาข้อมูล	1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากงานที่ได้รับมอบหมาย 2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ มอบหมาย	ผู้รับผิดชอบงาน
2. ขั้นจัดทำแผนงาน	จัดทำแผนปฏิบัติงานตามแบบการจัดทำแผนงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	ผู้รับผิดชอบงาน
3. ขั้นวิพากษ์แผนงาน	1. นำแผนงานสู่การวิพากษ์ 2. ประชุมวิพากษ์แผนงาน 3. ปรับปรุงแผนงานตามข้อเสนอแนะ	1. ผู้รับผิดชอบงาน 2. หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 3. รองผู้อำนวยการ 4. ผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. ขั้นอนุมัติแผนงาน	1. นำแผนการปฏิบัติงานเสนอตามลำดับชั้นการบริหารงาน 2. ผู้อำนวยการพิจารณาลงนาม	1. ผู้รับผิดชอบงาน 2. หัวหน้างาน 3. หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 4. รองผู้อำนวยการ 5. ผู้อำนวยการ
5. ขั้นปฏิบัติงาน	นำแผนงานที่ได้รับการอนุมัติสู่การปฏิบัติ	1. ผู้รับผิดชอบงาน 2. ผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

แผนภาพ	คำอธิบาย	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
6. ชั้นนิเทศ	การนิเทศโดยหัวหน้างานหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ	1. ผู้รับผิดชอบงาน 2. หัวหน้างาน 3. หัวหน้ากลุ่มงาน 4. รอง ผู้อำนวยการ 5. ผู้อำนวยการ
7. ชั้นสรุปผล	สรุปผลการปฏิบัติงาน ตามแบบสรุปผล การปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบงาน
8. ชั้นประเมินผล	ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง ตาม แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบงาน
9. ชั้นรายงานผล	1. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบ รายงานผล 2. นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้นการบริหารงาน	1. ผู้รับผิดชอบงาน 2. หัวหน้างาน 3. หัวหน้ากลุ่มงาน 4. รอง ผู้อำนวยการ 5. ผู้อำนวยการ
10. ชั้นจัดเก็บข้อมูล	จัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานไว้ในแฟ้มสะสม งาน	ผู้รับผิดชอบงาน

## 5. ชั้นนิเทศ

ตารางที่ 3.5 คำอธิบายหลักการ วิธีการ และเอกสาร ชั้นนิเทศ

หลักการ	วิธีการ
<p>1) มีการนิเทศ อย่างน้อย ภาคเรียนละ 3 ครั้ง หรือ อย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง ดังนี้</p> <p>1.1) การนิเทศภายใน โดยหัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง</p> <p>1.2) การนิเทศภายนอก โดยรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ และผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง</p>	<p>1) ภาคเรียนที่ 1</p> <p>1.1) นิเทศภายใน ครั้งที่ 1 เดือนมิถุนายน</p> <p>1.2) นิเทศภายใน ครั้งที่ 2 เดือนกรกฎาคม</p> <p>1.3) นิเทศภายนอก ครั้งที่ 1 เดือนสิงหาคม</p> <p>2). ภาคเรียนที่ 2</p> <p>2.1) นิเทศภายใน ครั้งที่ 1 เดือนธันวาคม</p> <p>2.2) นิเทศภายใน ครั้งที่ 2 เดือนมกราคม</p> <p>2.3) นิเทศภายนอก ครั้งที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์</p>

## 6. ชั้นประเมินผลโดยตนเอง

ตารางที่ 3.6 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชั้นประเมินผลโดยตนเอง

หลักการ	วิธีการ
<p>1) ประเมินผลโดยการประเมินตนเอง</p> <p>2) ประเมินผลตามแบบเอกสารที่ปรากฏในคู่มือการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน</p> <p>3) ประเมินผลการปฏิบัติงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง (ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง)</p>	<p>ประเมินผลการปฏิบัติโดยตนเองตามแบบเอกสารที่ปรากฏในคู่มือการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง (ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง)</p>

## 7. ชั้นแสดงผลงาน

ตารางที่ 3.7 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชั้นแสดงผลงาน

หลักการ	วิธีการ
1) แสดงผลงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1) จัดแสดงผลงาน ครั้งที่ 1 เดือนกันยายน
2) แสดงผลงานเป็นรายบุคคล แยกตามกลุ่มบริหารงาน	2) จัดแสดงผลงาน ครั้งที่ 2 เดือนมีนาคม

## 8. ชั้นประเมินผลโดยคณะกรรมการ

ตารางที่ 3.8 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชั้นประเมินโดยคณะกรรมการ

หลักการ	วิธีการ
1) ประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามคู่มือการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 1 ครั้ง
2) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	2) ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล
3) ประเมินผลการปฏิบัติงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง (ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง)	3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาคเรียนที่ 1 เดือนกันยายน เพื่อนำเป็นข้อมูลในการพิจารณาให้รางวัลและความดีความชอบ เดือนตุลาคม
4) นำผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาให้รางวัลและความดีความชอบ	4) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาคเรียนที่ 2 เดือนมีนาคม เพื่อนำเป็นข้อมูลในการพิจารณาให้รางวัลและความดีความชอบ เดือนเมษายน

## 9. ชื่อนำผลงานไปพัฒนา

ตารางที่ 3.9 คำอธิบายหลักการ วิธีการและเอกสาร ชื่อนำผลงานไปพัฒนา

หลักการ	วิธีการ
1) ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองในปีการศึกษาต่อไป ด้วยกระบวนการวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA	จัดทำแผนพัฒนาตนเองในปีต่อไป ด้วยกระบวนการวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA
2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองตามแนวคิดและทฤษฎีการทำงานกับเด็กพิเศษ	

6. เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2560 ผู้รายงาน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทบทวนขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน 9 ขั้นตอนที่ผ่านมา พบว่า ชื่อนำผลงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นส่วนใหญ่ ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีน้อย โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ชื่อนำผลงานไปพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จัดทำแผนพัฒนาตนเองไม่ครอบคลุมปัญหาและอุปสรรค โดยมีข้อเสนอแนะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับแบบนำเสนองานและแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูนที่พัฒนาขึ้น มาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาการนำผลงานไปพัฒนา

### ปีการศึกษา 2561 มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ปรับปรุงคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยพัฒนาคำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ละเอียดมากขึ้น และนำเสนอแบบตาราง

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ดำเนินการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

3. ศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคล



ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561 และศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

4. เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

5. วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6. เผยแพร่ผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

### เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561 ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ เพื่อใช้เก็บรวบรวมผลการบริหารงานบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบบันทึกข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีประเด็นการประเมินการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานบุคคล 2) ด้านงานแผนงานและงบประมาณ 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านงานบริหารงานทั่วไป 5) ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และ 6) ด้านผลงาน

2. แบบบันทึกข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีประเด็นการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานบุคคล 2) ด้านงานแผนงานและงบประมาณ 3) ด้านงานบริหารงานทั่วไป 4) ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) ด้านผลงาน

3. แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ ประกอบด้วย

3.1 แบบบันทึกข้อมูลทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีประเด็นการพัฒนา 6 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะกล้ามเนื้อมัดใหญ่ 2) ทักษะกล้ามเนื้อมัดเล็ก 3) ทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน 4) ทักษะสังคม 5) ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร และ 6) ทักษะทางด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ

3.2 แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีประเด็นการพัฒนา 9 ด้าน ดังนี้

1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์ สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) จิตสาธารณะ และ 9) ใส่ใจสุขภาพ

การศึกษาความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ แบบสอบถามความพึงพอใจของครู และบุคลากรทางการศึกษา และแบบบันทึกข้อมูลความพึงพอใจของเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

### **ความพึงพอใจของครู และบุคลากรทางการศึกษา**

แบบเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน (ภาคผนวก ค หน้า 148-149) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ชั้นมอบหมายงาน 2) ชั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ชั้นวิเคราะห์งาน 4) ชั้นปฏิบัติงาน 5) ชั้นนิเทศการปฏิบัติงาน 6) ชั้นประเมินผลโดยตนเอง 7) ชั้นแสดงผลงาน 8) ชั้นประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) ชั้นนำผลงานไปพัฒนา เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

### **ความพึงพอใจของเด็กพิเศษ**

การเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของเด็กพิเศษ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกข้อมูลความพึงพอใจของเด็กพิเศษ ซึ่งได้ข้อมูลจากการบันทึกพฤติกรรมของเด็กพิเศษ ระหว่างการทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในและนอกห้องเรียน รวมทั้งการทำกิจกรรมตามนาฬิกาชีวิตที่บ้าน ได้จากบันทึกหลังการจัดการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษของครูที่ปรึกษา (ภาคผนวก ง หน้า 204)

## การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561 ผู้รายงานดำเนินการสร้างและตรวจสอบ แบบบันทึกข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และแบบบันทึก ข้อมูลการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของเด็กพิเศษ และแบบบันทึกข้อมูลความสามารถเข้าสู่บริการส่งต่อของเด็กพิเศษ ผู้รายงาน ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน เพื่อกำหนดประเด็นในการสร้างแบบบันทึกข้อมูล ให้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์

1.2 จัดพิมพ์แบบบันทึกข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา และแบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ แบบบันทึกข้อมูล การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ และแบบบันทึกข้อมูลความสามารถเข้าสู่ บริการส่งต่อของเด็กพิเศษ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมของแบบบันทึกข้อมูล ทำการปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดพิมพ์แบบบันทึกข้อมูลฉบับสมบูรณ์

1.3 นำแบบบันทึกข้อมูลไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

2. การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ผู้รายงานดำเนินการสร้างและ หาคุณภาพแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นการสอบถาม ความพึงพอใจที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ในประเด็นตามขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ครู เกี่ยวกับความพึงพอใจของเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

2.2 จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยและการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาหาความตรงเชิงเนื้อหาของ ข้อคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ข หน้า 146)

2.3 หาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 30 คน ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2561 ที่เข้ามาปฏิบัติงานตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 จำนวน 13 คน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2561 ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวพลอดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำนวน 17 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbarch's Alpha Coefficient) แบบสอบถามควรมีค่ามากกว่า 0.7 จึงจะถือว่ามีความเชื่อมั่น (เกียรติสุดา ศรีสุข 2552: 152) ซึ่งปรากฏผล ดังนี้ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 (ภาคผนวก ค หน้า 148-149)

#### 2.4 แก้ไขข้อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561

ผู้รายงานทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้ดำเนินการใช้แบบบันทึกข้อมูลที่สร้างขึ้น รวบรวมข้อมูลจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 และผลการพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผล

2. การศึกษาความพึงพอใจของครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ผู้รายงานดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2561 รวมจำนวน 48 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562 ถึง วันที่ 3 มีนาคม 2562 ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้รายงานได้จัดประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 48 คน โดยได้แจกแบบสอบถาม และให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตัดสินใจเลือกตามความพึงพอใจของตนเองเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งนัดหมายเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนในวันที่ 3 มีนาคม 2562

2.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผล

3. การศึกษาความพึงพอใจของเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตรวจสอบบันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบันทึกการนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษของครูที่ปรึกษาทุกคน ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561 และผู้รายงานบันทึกลงในแบบบันทึกข้อมูลความพึงพอใจของเด็กพิเศษ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561

1.1 ผลการปฏิบัติงานของครู ผู้รายงานได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก

3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง

2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย

1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

1.2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้รายงานได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก

3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง

2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย

1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

### 1.3 ผลการพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ ผู้รายงานได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเด็กพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง ทำได้ด้วยตนเอง/ทำได้โดยมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ

ระดับ 3 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนด้วยวาจา

ระดับ 2 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนด้วยท่าทางและวาจา

ระดับ 1 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนทางกาย (สัมผัส) และวาจา

ระดับ 0 หมายถึง ทำไม่ได้

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ 3 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนด้วยวาจา

ระดับ 2 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนด้วยท่าทางและวาจา

ระดับ 1 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนทางกาย (สัมผัส) และวาจา

ระดับ 0 หมายถึง ทำไม่ได้

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ฟังพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ฟังพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ฟังพอใจน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายข้อมูลของบุญชม ศรีสะอาด (2535: ไม่มีเลขหน้า อ้างถึงในพิมพ์ใจ อุ๋นบ้าน 2555: 108) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการพรรณนา โดยเป็นการจัดกลุ่มของปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีความเหมือนและคล้ายคลึงกัน แล้วหาค่าความถี่แต่ละขั้นตอน

3. การศึกษาความพึงพอใจของเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบันทึกการนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษของครูที่ปรึกษาทุกคน ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561

### สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. หาค่าความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มประชากร ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานจากการตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์การประเมินในแต่ละระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

2.1 การหาค่าเฉลี่ยของประชากร ( $\mu$ ) (บุญชุม ศรีสะอาด 2556: 42) โดยใช้สูตร

$$\mu = \frac{\Sigma x}{N}$$

เมื่อ $\mu$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของประชากร
$\Sigma X$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่ม
$N$	หมายถึง	จำนวนประชากร

2.2 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) (บุญชุม ศรีสะอาด 2556: 66) โดยใช้สูตร

$$\sigma = \sqrt{\frac{\Sigma(x - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ $\sigma$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
$x$	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัว
$\mu$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของประชากร
$\Sigma(x - \mu)$	หมายถึง	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนของคะแนนแต่ละตัวจากค่าเฉลี่ย
$N$	หมายถึง	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม



2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (เกียรตินาคู ตรีสุข 2552: 152) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- $\alpha$  หมายถึง ค่าความเชื่อมั่น
- $k$  หมายถึง จำนวนข้อคำถาม
- $S_i^2$  หมายถึง ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
- $S_t^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3. การหาค่าความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) (อนุวัติ คุณแก้ว 2559: 141) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
- $\sum$  หมายถึง ผลรวมคะแนน
- R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
- คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
- +1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- 1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561 และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ผู้รายงานได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และประชากรที่ใช้ในการศึกษา ด้วยแบบบันทึกข้อมูล แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ สำหรับตอบวัตถุประสงค์การศึกษา พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561

##### 1.1 ผลการปฏิบัติงานของครู

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู

ข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบการบรรยายประกอบตาราง ดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ชื่อตัวแปรและระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	25	100.00
เพศ		
ชาย	8	32.00
หญิง	17	68.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ชื่อตัวแปรและระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20-29 ปี	6	24.00
30-39 ปี	10	40.00
40-49 ปี	7	28.00
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	2	8.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	9	36.00
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	2	8.00
ปริญญาตรี	14	56.00
ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	12	48.00
พนักงานราชการ	8	32.00
ครูอัตราจ้าง	5	20.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครู จำนวน 25 คน พบว่า ครูส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

อายุของครู พบว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มอายุ 30-39 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ 40-49 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 กลุ่มอายุ 20-29 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และกลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ตำแหน่งของครู พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และครูอัตราจ้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

การวิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารงานทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.2-ตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.2** จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษา ระดับศักยภาพ ภาพรวม 6 ด้าน

ด้าน	ร้อยละของจำนวนครู ระดับศักยภาพต่าง ๆ /(N=25)									
	ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
	1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. งานบุคคล	0.00	0.00	40.36	59.64	100.00	0.00	0.00	24.73	75.27	100.00
2. งานแผนงานและงบประมาณ	0.00	0.00	80.00	20.00	100.00	0.00	0.00	69.14	30.86	100.00
3. งานวิชาการ	0.00	0.00	73.60	26.40	100.00	0.00	0.00	58.40	41.60	100.00
4. งานบริหารงานทั่วไป	0.00	0.00	62.00	38.00	100.00	0.00	0.00	44.00	56.00	100.00
5. งานเครือข่ายความร่วมมือ	0.00	0.00	20.00	80.00	100.00	0.00	0.00	8.00	92.00	100.00
6. ผลงาน	0.00	0.00	74.00	26.00	100.00	0.00	0.00	60.00	40.00	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	0.00	0.00	58.33	41.67	100.00	0.00	0.00	44.05	55.95	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ลำพูน ทั้ง 6 ด้าน ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน พบว่า

1. ด้านงานบุคคล ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้า มากเพิ่มขึ้นร้อยละ 75.27 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานของครูระดับ ก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 59.64 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงาน ด้านงานบุคคล ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามากเพิ่มขึ้นร้อยละ 30.86 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ร้อยละ 20.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและงบประมาณ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. ด้านงานวิชาการ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับ ก้าวหน้ามาก เพิ่มขึ้นร้อยละ 41.60 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 26.40 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงาน ด้านงานวิชาการ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. ด้านงานบริหารงานทั่วไป ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามากเพิ่มขึ้นร้อยละ 56.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 38.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงาน ด้านงานบริหารงานทั่วไป ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

5. ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามากเพิ่มขึ้นร้อยละ 92.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 80.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

6. ด้านผลงาน ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก เพิ่มขึ้น ร้อยละ 40.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 26.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านบุคคล

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. การรับมอบงาน	จำนวน	0	0	2	23	25	0	0	0	25	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	8.00	92.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
2. จัดทำบันทึกข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงาน	จำนวน	0	0	2	23	25	0	0	0	25	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	8.00	92.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
3. ศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	0	0	12	13	25	0	0	10	15	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	48.00	52.00	100.00	0.00	0.00	40.00	60.00	100.00
4. วิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน	0	0	12	13	25	0	0	8	17	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	48.00	52.00	100.00	0.00	0.00	32.00	68.00	100.00
5. จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน	0	0	12	13	25	0	0	8	17	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	48.00	52.00	100.00	0.00	0.00	32.00	68.00	100.00
6. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	จำนวน	0	0	8	17	25	0	0	3	22	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	32.00	68.00	100.00	0.00	0.00	12.00	88.00	100.00

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่างๆ /(N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
7. การพัฒนาตนเอง	จำนวน	0	0	10	15	25	0	0	4	21	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	40.00	60.00	100.00	0.00	0.00	16.00	84.00	100.00
8. การประชุม	จำนวน	0	0	15	10	25	0	0	10	15	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	60.00	40.00	100.00	0.00	0.00	40.00	60.00	100.00
9. การลา	จำนวน	0	0	5	20	25	0	0	3	22	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	20.00	80.00	100.00	0.00	0.00	12.00	88.00	100.00
10. งานนิเทศ	จำนวน	0	0	15	10	25	0	0	10	15	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	60.00	40.00	100.00	0.00	0.00	40.00	60.00	100.00
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	0	0	18	7	25	0	0	12	13	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	72.00	28.00	100.00	0.00	0.00	48.00	52.00	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	ร้อยละ	0.00	0.00	40.36	59.64	100.00	0.00	0.00	24.73	75.27	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ด้านงานบุคคล ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน พบว่า

1. การรับมอบงาน ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้า มากจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามากด้านการรับมอบงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการรับมอบงาน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. ศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. วิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

5. จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

6. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)



จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

7. การพัฒนาตนเอง หลังจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

8. การประชุม หลังจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการประชุม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการประชุมระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

9. การลา ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามากด้านการลา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการลา ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

10. งานนิเทศ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามากด้านงานนิเทศ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานนิเทศ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานแผนงาน และงบประมาณ

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่างๆ / (N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. จัดทำข้อมูลและสารสนเทศ	จำนวน	0	0	15	10	25	0	0	13	12	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	60.00	40.00	100.00	0.00	0.00	52.00	48.00	100.00
2. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	จำนวน	0	0	15	10	25	0	0	12	13	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	60.00	40.00	100.00	0.00	0.00	48.00	52.00	100.00
3. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน	จำนวน	0	0	15	10	25	0	0	12	13	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	60.00	40.00	100.00	0.00	0.00	48.00	52.00	100.00
4. จัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์	จำนวน	0	0	20	5	25	0	0	18	7	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	80.00	20.00	100.00	0.00	0.00	72.00	28.00	100.00
5. จัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	22	3	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	88.00	12.00	100.00
6. จัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	22	3	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	88.00	12.00	100.00

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
7. ตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	22	3	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	88.00	12.00	100.00
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	0.00	0.00	80.00	20.00	100.00	0.00	0.00	69.14	30.86	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ลำพูน ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน พบว่า

1. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. การจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

5. การจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานการจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

6. การจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำทะเบียน

คุณวัสดุ-ครุภัณฑ์ ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำทะเบียนคุณ  
วัสดุ ครุภัณฑ์ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

7. การตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี ปีการศึกษา 2561 ครูมีผล  
การปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษา  
ที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี  
ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี  
ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานวิชาการ

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่างๆ /(N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. รับผิดชอบเด็กพิเศษ	จำนวน	0	0	7	18	25	0	0	3	22	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	28.00	72.00	100.00	0.00	0.00	12.00	88.00	100.00
2. รับผิดชอบครอบครัว เด็กพิเศษ	จำนวน	0	0	10	15	25	0	0	4	21	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	40.00	60.00	100.00	0.00	0.00	16.00	84.00	100.00
3. จัดทำแผนบริการครอบครัว	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	22	3	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	88.00	12.00	100.00
4. จัดทำแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	22	3	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	88.00	12.00	100.00
5. นิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	22	3	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	88.00	12.00	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	ร้อยละ	0.00	0.00	73.60	26.40	100.00	0.00	0.00	58.40	41.60	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ในด้านงานวิชาการ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า

1. การรับผิดชอบเด็กพิเศษ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านรับผิดชอบเด็กพิเศษ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านรับผิดชอบเด็กพิเศษ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การรับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการรับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการรับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. การจัดทำแผนบริการครอบครัว ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำแผนบริการครอบครัว ปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านจัดทำแผนบริการครอบครัว ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

5. การนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานบริหารงานทั่วไป

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. จัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	20	5	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	80.00	20.00	100.00
2. ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์	จำนวน	0	0	6	19	25	0	0	2	23	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	24.00	76.00	100.00	0.00	0.00	8.00	92.00	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	ร้อยละ	0.00	0.00	62.00	38.00	100.00	0.00	0.00	44.00	56.00	100.00



จากตารางที่ 4.6 ผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ด้านงานบริหารงานทั่วไป ปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า

1. การจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย	จำนวน	0	0	5	20	25	0	0	2	23	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	20.00	80.00	100.00	0.00	0.00	8.00	92.00	100.00
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	0.00	0.00	20.00	80.00	100.00	0.00	0.00	8.00	92.00	100.00

จากตารางที่ 4.7 ผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ในด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย ปีการศึกษา 2561 มีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่ายระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านผลงาน

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนครู ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=25)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. งานวิจัย (ผู้ทำ/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย)	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	20	5	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	80.00	20.00	100.00
2. การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/ กิจกรรม	จำนวน	0	0	21	4	25	0	0	18	7	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	84.00	16.00	100.00	0.00	0.00	72.00	28.00	100.00
3. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและ การประเมินตนเอง (SAR)	จำนวน	0	0	3	22	25	0	0	0	25	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	12.00	88.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
4. นวัตกรรม	จำนวน	0	0	25	0	25	0	0	22	3	25
	ร้อยละ	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	88.00	12.00	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	ร้อยละ	0.00	0.00	74.00	26.00	100.00	0.00	0.00	60.00	40.00	100.00

จากตารางที่ 4.8 ผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด  
ลำพูน ด้านผลงาน ปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า

1. งานวิจัย (ผู้ทำ/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย) ปีการศึกษา 2561 ครูมีผล  
การปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษา  
ที่ผ่านมา ซึ่งไม่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานวิจัย ระดับก้าวหน้ามาก และในปีการศึกษา 2560-2561  
ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานวิจัย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ปีการศึกษา 2561  
ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 เปรียบเทียบกับ  
ปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน/  
โครงการ/กิจกรรม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการ  
ปฏิบัติงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินตนเอง (SAR)  
ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00  
เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการรายงาน  
ผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินตนเอง (SAR) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00  
ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี  
และการประเมินตนเอง (SAR) ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. นวัตกรรม ปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก  
จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมาไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงาน  
ระดับก้าวหน้ามาก ด้านนวัตกรรม ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีครูที่มีผลการปฏิบัติงาน  
ด้านนวัตกรรม ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

## 1.2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบการบรรยายประกอบตาราง ดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** จำนวนและร้อยละ ของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ชื่อตัวแปรและระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	23	100.00
เพศ		
ชาย	6	26.08
หญิง	17	73.92
อายุ (ปี)		
20-29 ปี	6	26.08
30-39 ปี	6	26.08
40-49 ปี	6	26.08
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	5	21.76
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	11	47.82
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	52.18
ตำแหน่ง		
ลูกจ้างประจำ	3	13.04
ครูธุรการ	1	4.36
พี่เลี้ยงเด็กพิการ	16	69.56
จ้างเหมาบริการ	3	13.04

จากตารางที่ 4.9 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 23 คน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 73.92 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 26.08

อายุของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า อยู่ในกลุ่มอายุ 20-29 ปี กลุ่มอายุ 30-39 ปี กลุ่มอายุ 40-49 ปี มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 26.08 รองลงมา อยู่ในกลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 21.76

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 52.18 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 47.82

ตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 69.56 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ จ้างเหมาบริการ มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 และครูธุรการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.36

ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

การวิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงาน และงบประมาณ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารงานทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปราบกฏดังตารางที่ 4.10-ตารางที่ 4.15

**ตารางที่ 4.10** จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ

ด้าน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับศักยภาพต่าง ๆ /(N=23)									
	ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
	1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. งานบุคคล	0.00	0.00	52.57	47.43	100.00	0.00	0.00	43.08	56.92	100.00
2. งานแผนงานและงบประมาณ	0.00	0.00	76.40	23.60	100.00	0.00	0.00	60.25	39.75	100.00
3. งานบริหารงานทั่วไป	0.00	0.00	54.35	45.65	100.00	0.00	0.00	36.96	63.04	100.00
4. งานเครือข่ายความร่วมมือ	0.00	0.00	26.09	73.91	100.00	0.00	0.00	13.04	86.96	100.00
5. ผลงาน	0.00	0.00	68.48	31.52	100.00	0.00	0.00	47.83	52.17	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	0.00	0.00	55.58	44.42	100.00	0.00	0.00	40.23	59.77	100.00



จากตารางที่ 4.10 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ทั้ง 5 ด้าน ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561

1. ด้านงานบุคคล ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษา  
มีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 56.92 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา  
ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามากด้านงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 47.43 ในปีการศึกษา  
2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานบุคคล ระดับไม่ก้าวหน้า และ  
ก้าวหน้าน้อย

2. ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ปีการศึกษา 2561 บุคลากร  
ทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 39.75 เปรียบเทียบกับ  
ปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านงานแผนงานและงบประมาณ  
คิดเป็นร้อยละ 23.60 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงาน  
ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. ด้านงานบริหารงานทั่วไป ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษา  
มีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 63.04 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา  
ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านงานบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 45.65  
ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานบริหาร  
งานทั่วไป ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ ปีการศึกษา 2561 บุคลากร  
ทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 86.96 เปรียบเทียบกับ  
ปีการศึกษาที่ผ่านมาซึ่งมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ  
คิดเป็นร้อยละ 73.91 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงาน  
ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

5. ด้านผลงาน ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษา  
มีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก คิดเป็นร้อยละ 52.17 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา  
ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านผลงาน คิดเป็นร้อยละ 31.52 ในปีการศึกษา  
2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน ระดับไม่ก้าวหน้า  
และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ  
ด้านบุคคล

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=23)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. การรับมอบงาน	จำนวน	0	0	5	18	23	0	0	0	23	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	21.74	78.26	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
2. จัดทำบันทึกข้อตกลงล่วงหน้า ก่อนการปฏิบัติงาน	จำนวน	0	0	5	18	23	0	0	0	23	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	21.74	78.26	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
3. ศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	0	0	15	8	23	0	0	11	12	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	65.22	34.78	100.00	0.00	0.00	47.83	52.17	100.00
4. วิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน	0	0	13	10	23	0	0	18	5	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	56.52	43.48	100.00	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00
5. จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	จำนวน	0	0	13	10	23	0	0	18	5	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	56.52	43.48	100.00	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00
6. จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	จำนวน	0	0	20	3	23	0	0	15	8	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	86.96	13.04	100.00	0.00	0.00	65.22	34.78	100.00

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=23)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
7. การพัฒนาตนเอง	จำนวน	0	0	18	5	23	0	0	13	10	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00	0.00	0.00	56.52	43.48	100.00
8. การประชุม	จำนวน	0	0	10	13	23	0	0	7	16	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	43.48	56.52	100.00	0.00	0.00	30.43	69.57	100.00
9. การลา	จำนวน	0	0	7	16	23	0	0	5	18	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	30.43	69.57	100.00	0.00	0.00	21.74	78.26	100.00
10. งานนิเทศ	จำนวน	0	0	15	8	23	0	0	13	10	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	65.22	34.78	100.00	0.00	0.00	56.52	43.48	100.00
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	0	0	12	11	23	0	0	9	14	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	52.17	47.83	100.00	0.00	0.00	39.13	60.87	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	ร้อยละ	0.00	0.00	52.57	47.43	100.00	0.00	0.00	43.08	56.92	100.00

จากตารางที่ 4.11 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ด้านงานบุคคล ปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า

1. การรับมอบงาน ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษา มีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เปรียบเทียบกับ ปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการรับมอบงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงาน ด้านการรับมอบงาน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษา มีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. การศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. การวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

5. การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษา มีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย



ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานแผนงานและงบประมาณ

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=23)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. จัดทำข้อมูลและสารสนเทศ	จำนวน	0	0	19	4	23	0	0	16	7	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	82.61	17.39	100.00	0.00	0.00	69.57	30.43	100.00
2. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	จำนวน	0	0	21	2	23	0	0	18	5	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	91.30	8.70	100.00	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00
3. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน	จำนวน	0	0	21	2	23	0	0	18	5	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	91.30	8.70	100.00	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00
4. จัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์	จำนวน	0	0	12	11	23	0	0	7	16	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	52.17	47.83	100.00	0.00	0.00	30.43	69.57	100.00
5. จัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย	จำนวน	0	0	18	5	23	0	0	14	9	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00	0.00	0.00	60.87	39.13	100.00
6. จัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์	จำนวน	0	0	18	5	23	0	0	14	9	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00	0.00	0.00	60.87	39.13	100.00

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=23)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
7. ตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี	จำนวน	0	0	14	9	23	0	0	10	13	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	60.87	39.13	100.00	0.00	0.00	43.48	56.52	100.00
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	0.00	0.00	76.40	23.60	100.00	0.00	0.00	60.25	39.75	100.00

จากตารางที่ 4.12 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน พบว่า

1. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. การจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 47.83 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

5. การจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากร



ทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

6. การจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์ ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

7. การตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปีระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ  
 ด้านงานบริหารงานทั่วไป

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=23)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. จัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง	จำนวน	0	0	20	3	23	0	0	17	6	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	86.96	13.04	100.00	0.00	0.00	73.91	26.08	100.00
2. ปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์	จำนวน	0	0	5	18	23	0	0	0	23	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	21.74	78.26	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	ร้อยละ	0.00	0.00	54.35	45.65	100.00	0.00	0.00	36.96	63.04	100.00

จากตารางที่ 4.13 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ด้านงานบริหารทั่วไป ระหว่างปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า

1. การจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 26.08 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=23)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย	จำนวน	0	0	6	17	23	0	0	3	20	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	26.09	73.91	100.00	0.00	0.00	13.04	86.96	100.00
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	0.00	0.00	26.09	73.91	100.00	0.00	0.00	13.04	86.96	100.00

จากตารางที่ 4.14 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ ปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า

การเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษา มีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 86.96 เปรียบเทียบกับ ปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงาน ระดับก้าวหน้ามาก ด้านเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 73.91 ปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษาและระดับศักยภาพ  
ด้านผลงาน

รายการ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคลากรทางการศึกษา ระดับความสำเร็จต่าง ๆ /(N=23)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1. งานวิจัย (ผู้ทำ/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย)	จำนวน	0	0	15	8	23	0	0	10	13	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	65.22	34.78	100.00	0.00	0.00	43.48	56.52	100.00
2. การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/ กิจกรรม	จำนวน	0	0	20	3	23	0	0	16	7	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	86.96	13.04	100.00	0.00	0.00	69.57	30.43	100.00
3. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินตนเอง (SAR)	จำนวน	0	0	5	18	23	0	0	0	23	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	34.78	65.22	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
4. นวัตกรรม	จำนวน	0	0	20	3	23	0	0	18	5	23
	ร้อยละ	0.00	0.00	86.96	13.04	100.00	0.00	0.00	78.26	21.74	100.00
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	ร้อยละ	0.00	0.00	68.48	31.52	100.00	0.00	0.00	47.83	52.17	100.00

จากตารางที่ 4.15 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ด้านด้านผลงาน ปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า

1. งานวิจัย ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านงานวิจัย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านงานวิจัยระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

2. การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมรักษาการณ์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ระดับ ไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

3. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินตนเอง (SAR) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 65.22 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินตนเอง (SAR) ระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

4. นวัตกรรม ปีการศึกษา 2561 บุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก ด้านนวัตกรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมระดับไม่ก้าวหน้า และก้าวหน้าน้อย

### 1.3 ผลการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิเศษ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเด็กพิเศษ

ข้อมูลทั่วไปของเด็กพิเศษ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทความพิการ และภูมิลำเนา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบการบรรยายประกอบตาราง ดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษ จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทความพิการ และภูมิภาคปีการศึกษา 2560-2561

ชื่อตัวแปรและระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	79	100.00
เพศ		
ชาย	49	62.00
หญิง	30	37.90
อายุ (ปี)		
3-6 ปี	21	26.50
7-12 ปี	36	45.50
13-18 ปี	22	27.80
ประเภทความพิการ		
บกพร่องทางการมองเห็น	2	2.50
บกพร่องทางการได้ยิน	1	1.20
บกพร่องทางสติปัญญา	24	30.30
บกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ	28	35.40
บกพร่องทางการพูดและภาษา	3	3.70
บุคคลออทิสติก	13	16.40
บุคคลพิการซ้อน	8	10.10
ภูมิภาค		
อำเภอ เมือง	21	26.50
อำเภอ ป่าซาง	10	12.60
อำเภอ บ้านธิ	10	12.60
อำเภอ แม่ทา	4	5.00
อำเภอ บ้านโฮ่ง	5	6.30
อำเภอ ห้วยซ่าง	9	11.30
อำเภอ ลี้	18	22.70
อำเภอ เวียงหนองล่อง	2	2.50



จากตารางที่ 4.16 จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของเด็กพิเศษ จำนวน 79 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90

เด็กพิเศษ ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มอายุ 7-12 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาในกลุ่มอายุ 13-18 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และกลุ่มอายุ 3-6 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50

ประเภทความพิการ ส่วนใหญ่บกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมาบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ภูมิลำเนา ส่วนใหญ่เด็กพิเศษอยู่อำเภอเมือง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รองลงมา อำเภอสี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 และอำเภอเวียงหนองล่อง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

#### ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ

จากการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ในการศึกษา 2560-2561 ส่งผลให้เด็กพิเศษที่รับบริการจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีการพัฒนาทักษะพื้นฐานสูงขึ้น ดังการเปรียบเทียบผลการพัฒนา ปีการศึกษา 2560-2561 ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.17-ตารางที่ 4.18

ผลการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ ที่รับบริการจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561

#### ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนก

ตามปีการศึกษา ระดับศัภยภาพ และทักษะ

ทักษะ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษ ระดับศัภยภาพต่าง ๆ /(N=79)											
		ปีการศึกษา 2560						ปีการศึกษา 2561					
		0	1	2	3	4	รวม	0	1	2	3	4	รวม
1. ทักษะ กล้ามเนื้อ มัดใหญ่	จำนวน	25	18	14	8	14	79	6	13	24	14	22	79
	ร้อยละ	31.60	22.80	17.70	10.10	17.70	100.00	7.50	16.50	30.30	17.70	27.80	100.00
2. ทักษะ กล้ามเนื้อ มัดเล็ก	จำนวน	23	16	16	16	8	79	6	13	12	28	20	79
	ร้อยละ	29.10	20.20	20.20	20.20	10.10	100.00	7.50	16.50	15.10	35.40	25.30	100.00

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ทักษะ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษ ระดับศัภยภาพต่าง ๆ (N=79)											
		ปีการศึกษา 2560						ปีการศึกษา 2561					
		0	1	2	3	4	รวม	0	1	2	3	4	รวม
3. ทักษะการ ช่วยเหลือ ตนเอง ในชีวิต ประจำวัน	จำนวน	31	20	16	8	4	79	6	11	18	20	24	79
	ร้อยละ	39.20	25.30	20.20	10.10	5.00	100.00	7.50	14.00	22.80	25.30	30.30	100.00
4. ทักษะ สังคม	จำนวน	35	18	14	8	4	79	3	10	18	28	20	79
	ร้อยละ	44.30	22.80	17.70	10.10	5.00	100.00	4	12.60	22.70	35.40	25.30	100.00
5. ทักษะ ทางภาษา และการ สื่อสาร	จำนวน	33	18	16	8	4	79	6	9	20	28	16	79
	ร้อยละ	41.70	22.80	20.20	10.10	5.00	100.00	7.50	11.30	25.30	35.40	20.20	100.00
6. ทักษะ ด้าน สติปัญญา และ เตรียมพร้อม ทางวิชาการ	จำนวน	43	16	10	6	4	79	6	17	24	20	12	79
	ร้อยละ	54.40	20.20	12.60	7.50	5.00	100.00	7.50	21.50	30.30	25.30	15.10	100.00
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	40.10	22.40	18.10	11.40	8.00	100.00	8.33	9.44	25.56	31.67	25.00	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เด็กพิเศษที่ได้รับบริการการศึกษา จากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 มีพัฒนาการดีขึ้นทุกทักษะ หลังรับการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

1. ทักษะกล้ามเนื้อมัดใหญ่ ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ ระดับ 4 เปรียบเทียบกับ ปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษเพียง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 ที่มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ ระดับ 4 ขณะที่ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ที่ไม่มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60

2. ทักษะกล้ามเนื้อมัดเล็ก ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก ระดับ 4 เปรียบเทียบกับ

ปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษเพียง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ที่มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก ระดับ 4 ขณะที่ในปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ที่ไม่มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

3. ทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีการพัฒนาทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ระดับ 4 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษเพียง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ที่มีการพัฒนาทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ระดับ 4 ขณะที่ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ที่ไม่มีการพัฒนาทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนาทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

4. ทักษะสังคม ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 มีพัฒนาการทักษะสังคม ระดับ 4 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษเพียง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ที่มีการพัฒนาทักษะสังคม ระดับ 4 ขณะที่ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ที่ไม่มีการพัฒนาทักษะสังคม ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนาทักษะสังคม จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

5. ทักษะภาษาและการสื่อสาร ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 มีการพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสาร ระดับ 4 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษเพียง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ที่มีการพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสาร ระดับ 4 ขณะที่ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ที่ไม่มีการพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสาร ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสาร จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70

6. ทักษะด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 ที่มีการพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ ระดับ 4 เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษเพียง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ที่มีการพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ ระดับ 4 ขณะที่ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ที่ไม่มีการพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ

ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 ดังตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำแนกตามปีการศึกษา ระดับคุณภาพ และรายด้าน

ด้าน	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวนและร้อยละของเด็กพิเศษ ระดับศักยภาพต่าง ๆ /(N=79)									
		ปีการศึกษา 2560					ปีการศึกษา 2561				
		0	1	2	3	รวม	0	1	2	3	รวม
1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	จำนวน	15	19	25	20	79	0	25	25	29	79
	ร้อยละ	18.98	24.05	31.64	25.31	100.00	0	31.64	31.64	36.70	100.00
2. ซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	15	19	24	21	79	0	21	25	33	79
	ร้อยละ	18.98	24.05	30.37	26.58	100.00	0	26.58	31.64	41.77	100.00
3. มีวินัย	จำนวน	15	18	25	21	79	0	21	25	33	79
	ร้อยละ	18.98	22.78	31.64	26.58	100.00	0	26.58	31.64	41.77	100.00
4. ใฝ่เรียนรู้	จำนวน	15	17	22	25	79	0	26	23	30	79
	ร้อยละ	18.98	21.51	27.84	31.64	100.00	0	32.91	29.11	37.97	100.00
5. อยู่อย่าง พอเพียง	จำนวน	15	18	26	20	79	0	23	25	31	79
	ร้อยละ	18.98	22.78	32.91	25.31	100.00	0	29.11	31.64	39.24	100.00
6. มุ่งมั่นใน การทำงาน	จำนวน	15	21	24	19	79	0	23	25	31	79
	ร้อยละ	18.98	26.58	30.37	24.05	100.00	0	29.11	31.64	39.24	100.00
7. รักความเป็นไทย	จำนวน	0	21	30	28	79	0	18	26	35	79
	ร้อยละ	0	26.58	37.97	35.44	100.00	0	22.78	32.91	44.30	100.00
8. จิตสาธารณะ	จำนวน	15	16	21	27	79	0	21	19	39	79
	ร้อยละ	18.98	20.25	26.58	34.17	100.00	0	26.58	24.05	49.36	100.00
9. ใส่ใจสุขภาพ	จำนวน	15	19	25	20	79	0	21	25	33	79
	ร้อยละ	18.98	24.05	31.64	25.31	100.00	0	26.58	31.64	41.77	100.00
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	16.87	23.62	31.22	28.27	100.00	0	27.98	30.66	41.35	100.00

จากตารางที่ 18 พบว่า เด็กพิเศษที่ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 มีพัฒนาการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดีขึ้นทุกคุณลักษณะหลังรับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

1. ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 มีการพัฒนาด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 ที่มีการพัฒนาด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ระดับดีเยี่ยม และในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษ ได้ระดับไม่ผ่าน ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่าน ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98

2. ด้านซื่อสัตย์ สุจริต ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 มีการพัฒนาด้านซื่อสัตย์ สุจริต ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปี การศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.58 ที่มีการพัฒนาด้านซื่อสัตย์ สุจริต และในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่าน ด้านซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งลดลงจากปี การศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่าน ด้าน ซื่อสัตย์ สุจริต จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.98

3. ด้านมีวินัย ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 มีการพัฒนาด้านมีวินัย ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.58 ที่มีการพัฒนาด้านมีวินัย และในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่าน ด้านมีวินัย ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการ พัฒนา ด้านมีวินัย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98

4. ด้านใฝ่เรียนรู้ ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.97 มีการพัฒนาด้านใฝ่เรียนรู้ ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.64 ที่มีการพัฒนาด้านใฝ่เรียนรู้ และในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่านด้านใฝ่เรียนรู้ ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษ ไม่มีการพัฒนา ด้านใฝ่เรียนรู้ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98

5. ด้านอยู่อย่างพอเพียง ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 39.24 มีการพัฒนาด้านอยู่อย่างพอเพียง ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปี

การศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 ที่มีการพัฒนาด้าน อยู่อย่างพอเพียง และในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่านด้านอยู่อย่างพอเพียง ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนาด้านอยู่อย่างพอเพียง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98

6. ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้น จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 39.24 มีการพัฒนาด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 ที่มีการพัฒนา ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน และในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่านด้านมุ่งมั่นใน การทำงาน ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนาด้านมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98

7. ด้านรักความเป็นไทย ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้นเป็น จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 มีการพัฒนาด้านรักความเป็นไทย ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับ ปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 ที่มีการพัฒนา ด้านรักความเป็นไทย ในปีการศึกษา 2560-2561 ไม่มีเด็กพิเศษที่ไม่มีการพัฒนาด้านรักความเป็นไทย

8. ด้านจิตสาธารณะ ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้นเป็น จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 49.36 มีการพัฒนาด้านจิตสาธารณะ ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปีการศึกษา ที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.17 ที่มีการพัฒนาด้านจิตสาธารณะ และในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่านด้านจิตสาธารณะ ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนา ด้านจิตสาธารณะ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98

9. ด้านใส่ใจสุขภาพ ปีการศึกษา 2561 มีเด็กพิเศษเพิ่มขึ้นเป็น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 มีการพัฒนาด้านใส่ใจสุขภาพ ระดับดีเยี่ยม เปรียบเทียบกับปีการศึกษา ที่ผ่านมา ซึ่งมีเด็กพิเศษจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 ที่มีการพัฒนาด้านใส่ใจสุขภาพ และ ในปีการศึกษา 2561 ไม่มีเด็กพิเศษได้ระดับไม่ผ่านด้านใส่ใจสุขภาพ ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2560 ที่มีเด็กพิเศษไม่มีการพัฒนา ด้านใส่ใจสุขภาพ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98

2. การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

2.1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำนวน 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนมอบหมายงาน 2) ขั้นตอนทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) ขั้นตอนวิเคราะห์งาน 4) ขั้นตอนปฏิบัติงาน 5) ขั้นตอนนิเทศ 6) ขั้นตอนประเมินผลโดยตนเอง 7) ขั้นตอนแสดงผลงาน 8) ขั้นตอนประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) ขั้นตอนนำผลงานไปพัฒนา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ส่วนคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ดังตารางที่ 4.20-4.29

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน จำนวน 9 รายการ

ขั้นตอน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. มอบหมายงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3. วิเคราะห์งาน	3.85	0.82	มาก
4. ปฏิบัติงาน	3.81	0.39	มาก
5. การนิเทศ	3.63	0.49	มาก
6. ประเมินผลโดยตนเอง	4.58	0.68	มากที่สุด
7. แสดงผลงาน	3.75	0.73	มาก
8. ประเมินโดยคณะกรรมการ	4.56	0.62	มากที่สุด
9. นำผลงานไปพัฒนา	4.50	0.71	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ระดับมาก ( $\mu=4.30$  ,  $\sigma=0.44$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจกับขั้นมอบหมายงาน ขั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ( $\mu=5.00$  ,  $\sigma=0.00$ ) รองลงมาได้แก่ ขั้นประเมินผลโดยตนเอง ขั้นประเมินโดยคณะกรรมการ และขั้นนำผลงานไปพัฒนา ในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.58$ , 4.56 และ 4.50 ,  $\sigma=0.68$  0.62 และ 0.71 ตามลำดับ)

ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ในการแสดงความคิดเห็นต่อขั้นตอนการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานมีครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนหนึ่งที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละขั้นตอนของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ชั้นมอบหมายงาน ครู 10 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสปฏิเสธงานที่ไม่ถนัดหรือชำนาญ มีโอกาสได้เลือกงานที่ตนเองถนัดหรือชำนาญเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ
2. ชั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ครู 8 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของงาน ทำให้ทราบถึงงานที่จะต้องดำเนินการตามข้อตกลง และทราบถึงประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนการประเมิน
3. ชั้นวิเคราะห์งาน ครู 9 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของเพื่อนร่วมงาน
4. ชั้นปฏิบัติงาน ครู 11 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และมีการแยกหมวดหมู่เอกสารประกอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อาทิ ชุดแบบแผนสอนงาน และชุดแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
5. ชั้นนิเทศ ครู 9 คน จาก 48 คน เห็นว่าผู้นิเทศให้คำแนะนำและการช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร และงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่
6. ชั้นประเมินผลโดยตนเอง ครู 7 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อผลงานของตนเอง เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาตนเองและประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการประเมินผล
7. ชั้นแสดงผลงาน ครู 9 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้ได้แสดงความชื่นชมผลงานของผู้อื่นและตนเอง ได้ศึกษาผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินผลงานของตนเอง และได้พัฒนาวิธีการนำเสนอผลงานของตนเอง
8. ชั้นประเมินผลโดยคณะกรรมการ ครู 7 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้ได้ทราบรายชื่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นปีการศึกษา ผู้ประเมินผลเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของตนเอง และได้รับทราบข้อเสนอแนะจากการประเมินของคณะกรรมการ
9. ชั้นนำผลงานไปพัฒนา ครู 9 คน จาก 48 คน เห็นว่าทำให้งานที่รับผิดชอบได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และงานที่ได้รับการพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินผล ความพึงพอใจของเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำพูน



2.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีข้อค้นพบ ดังนี้

2.2.1 พฤติกรรมของเด็กพิเศษระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในและนอกห้องเรียน

เด็กพิเศษทุกคนแสดงพฤติกรรมยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความสนใจ มีความตั้งใจ ทำกิจกรรมตามที่ครูที่ปรึกษาพาทำ และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดให้อย่างมีความสุข สอบถาม สนทนาโต้ตอบกับครูที่ปรึกษา ขอบสื่อบุคลากรจัดการเรียนรู้ที่ครูเตรียมไว้ให้ ตลอดระยะเวลาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละวัน ตัวอย่างที่ครูบันทึกไว้ อาทิ

“...วันนี้เด็กพิเศษที่มาใช้บริการจำนวน 8 คน มีความสนใจและตั้งใจทำกิจกรรมที่ครูพาทำ และเด็กทุกคนสามารถทำกิจกรรมที่ครูจัดให้ได้เป็นอย่างดี...”

“...การทำกิจกรรมวงกลม เด็กพิเศษที่เข้าร่วมทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใส ทำกิจกรรมอย่างสนุกสนาน ไม่ร้องไห้ มีการสนทนาพูดคุยกับครู...”

“...การทำกิจกรรมกลางแจ้ง เด็กพิเศษให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ถึงแม้ อากาศจะค่อนข้างร้อน และอยากรู้ อยากเห็นสิ่งรอบตัว...”

“...เด็กทุกคนทำกิจกรรมอย่างมีความสุข...”

2.2.2 พฤติกรรมของเด็กพิเศษระหว่างการจัดกิจกรรมการนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ

เด็กพิเศษและผู้ปกครองมารอต้อนรับครูทุกครั้ง ในวันที่ครูมาเยี่ยมบ้าน เด็กพิเศษแสดงพฤติกรรมระหว่างการทำกิจกรรมที่บ้านตามนาฬิกาชีวิตของแต่ละคนตรงตามเวลาที่กำหนด เด็กพิเศษให้ความร่วมมือทำกิจกรรมตามที่ผู้ปกครองพาทำ มีความสนใจ มีความตั้งใจในการเรียนรู้ มีความสุขในการเรียนรู้ที่บ้าน และเด็กพิเศษมีความต้องการให้ครูมาเยี่ยมบ้านและร่วมทำกิจกรรมเป็นประจำ ตัวอย่างที่ครูบันทึกไว้ อาทิ

“...เด็กพิเศษและผู้ปกครองทำกิจกรรมการรับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกันตามนาฬิกาชีวิต โดยเด็กพิเศษให้ความร่วมมือและทำตามที่ผู้ปกครองพาทำเป็นอย่างดี...”

“...ครูเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครองและเด็กที่บ้าน เด็กสามารถทำกิจกรรมร่วมกับครูได้เป็นอย่างดี โดยที่ไม่มีอาการกลัว หรือเขินอาย...”

“...ผู้ปกครองและเด็กมีความต้องการให้ครูมาเยี่ยมและมาทำกิจกรรม ร่วมกันบ่อย ๆ...”

“...เด็กพิเศษมีความต้องการให้ครูนำสื่อ อุปกรณ์ และของเล่นมาให้เมื่อมาเยี่ยมบ้านเด็กครั้งต่อไป...”

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561 และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กพิเศษ ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 25 คน บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 23 คน และเด็กพิเศษที่ลงทะเบียนเรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2560-2561 จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### สรุปผล

ปีการศึกษา 2561 ผลการปฏิบัติงานของครู ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงานพัฒนาในระดับ 4 ก้าวหน้ามาก เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560

ปีการศึกษา 2561 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงานพัฒนาในระดับ 4 ก้าวหน้ามาก เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560

ปีการศึกษา 2561 จำนวนเด็กพิเศษมีทักษะกล้ามเนื้อมัดใหญ่ ทักษะกล้ามเนื้อมัดเล็ก ทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ทักษะสังคม ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร

และทักษะด้านสติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ พัฒนาในระดับ 4 ทำได้ด้วยตนเอง/ทำได้ โดยมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกช่วย และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระดับดีเยี่ยม ทุกคุณลักษณะ เพิ่มมากขึ้นจากปีการศึกษา 2560

ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ได้แก่ การมอบหมายงาน การทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน การประเมินผลโดยตนเอง การประเมินผลโดยคณะกรรมการ และการนำผลงานไปพัฒนา

เด็กพิเศษมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำพูนจัดให้ผ่านการปฏิบัติงานวิชาการของครู ทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการนิเทศเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ ตามที่ครูได้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน คือ เด็กพิเศษทุกคนแสดงพฤติกรรมยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความสนใจ มีความตั้งใจทำกิจกรรมตามที่ครูที่ปรึกษาพาทำ และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดให้อย่างมีความสุข ชอบสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ที่ครูเตรียมไว้ให้ตลอดระยะเวลาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละวัน เด็กพิเศษแสดงพฤติกรรมระหว่างการทำกิจกรรมที่บ้านตามนาฬิกาชีวิตของแต่ละคนตรงตามเวลาที่กำหนด ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมตามที่ผู้ปกครองพาทำ มีความสนใจ ตั้งใจ และมีความสุขในการเรียนรู้ที่บ้าน

## อภิปรายผล

ภายหลังจากที่ทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความสามารถควรปรับปรุง จำนวนลดลง มีระดับคุณภาพพอใช้ ระดับคุณภาพดี และระดับคุณภาพดีมากเป็นตัวอย่างได้ จำนวนเพิ่มขึ้น การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีลักษณะเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การมอบหมายงาน 2) การทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) การวิเคราะห์งาน 4) การปฏิบัติงาน 5) การนิเทศ 6) การประเมินผลโดยตนเอง 7) การแสดงผลงาน 8) การประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) นำผลงานไปพัฒนา และมีการดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่อง โดยข้อสังเกตนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนงค์ พิษสิงห์ (2553: ง) ที่ศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และพบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลมีลักษณะเป็นองค์ประกอบเชิงกระบวนการ และสอดคล้องกับแนวคิดของเดมมิ่ง (Deming) คือ วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA ที่มีการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์กร (จิระประภา อัครบวร 2562: 18-23) ที่สำคัญ

การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง และคณะกรรมการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประสิทธิ์ วัฒนาภา (2552: ไม่มีเลขหน้า) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน/องค์กร นอกจากนี้ การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการแนะนำและให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ กันตพร เจตน์วิริยานนท์ (2552: ไม่มีเลขหน้า) ที่กล่าวว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาหลังจากการทำข้อตกลง ผู้ประเมินจะต้องทำการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินอย่างใกล้ชิด เพื่อให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ครูมีผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการทุกประเด็น โดยปีการศึกษา 2561 ครูมีผลการปฏิบัติงานระดับก้าวหน้ามาก เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560 ทุกประเด็นทั้งการรับผิดชอบเด็กพิเศษ การรับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ การจัดทำแผนบริการครอบครัว การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และการนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้รายงานได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2-15) ที่ว่า สมรรถนะประจำสายงานครู ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการการเรียนรู้

เด็กพิเศษมีพัฒนาการพื้นฐานดีขึ้นทุกทักษะ โดยปีการศึกษา 2561 เด็กพิเศษมีความสามารถระดับทำได้ด้วยตนเอง/ทำได้โดยมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน เกี่ยวกับการรับผิดชอบเด็กพิเศษและครอบครัว โดยมีการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน การฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กพิเศษ การเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ ตลอดจนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาของเด็กพิเศษ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเด็กพิเศษ มีผลต่อการนำไปพิจารณาความดีความชอบ ข้อเสนอแนะนี้สอดคล้องกับแนวคิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยมหิดล (2554: 2) ที่นำเครื่องมือที่เรียกว่า “การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน” และ “การประเมินผล” มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปใช้ใน

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ครูและบุคลากรทางการศึกษาภาพรวม มีความพึงพอใจต่อการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูนระดับมาก และมีความพึงพอใจ ด้านการมอบหมายงาน ด้านการทําน้ทักข้อตกลงการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลโดยตนเอง และด้านการประเมินผลโดยคณะกรรมการ และการนำผลงานไปพัฒนาในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการพิจารณาเกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมาย และได้ร่วมกำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติงานมีแนวทางและ การจัดเก็บร่องรอยหลักฐานที่ครอบคลุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีผู้บริหารให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการประเมินผลและผลการประเมิน การปฏิบัติงานส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ข้อสังเกตนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ประสทธิ วัฒนาภา (2552: ไม่มีเลขหน้า) คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการยอมรับและสร้างคามยุติธรรมในหน่วยงาน

นอกจากนี้ เด็กพิเศษมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่ศูนย์การศึกษา พิเศษ ประจำจังหวัดลำพูนจัดให้ผ่านการปฏิบัติงานวิชาการของครู จากการที่ครูได้ทำข้อตกลง การปฏิบัติงานกับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน อาจเป็นเพราะว่าการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพของทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับแนวคิด ของ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557: 4) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถจะจัดการหรือหาวิธี ที่จะดำเนินการให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การทำข้อตกลงการปฏิบัติงานควรดำเนินการ 9 ขั้นตอน ดังนี้  
1) การมอบหมายงาน 2) การทําน้ทักข้อตกลงการปฏิบัติงาน 3) การวิเคราะห์งาน 4) การปฏิบัติงาน 5) การนิเทศ 6) การประเมินผลโดยตนเอง 7) การแสดงผลงาน 8) การประเมินผลโดยคณะกรรมการ และ 9) นำผลงานไปพัฒนา

1.2 การนำคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ไปประยุกต์ใช้ควรดำเนินการควบคู่กับการศึกษาวิจัยผลที่เกิดขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

2.1 ควรศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพของคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กันตพร เจตน์วิริยานนท์. **Performance Skill**. (ออนไลน์). 2554 (อ้างเมื่อ 25 เมษายน 2560) จาก <http://www.freightmaxed.com/magazine/?p=1643>.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่: บริษัท ครองช่างพริ้นท์ติ้ง จำกัด, 2552.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. **การบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง, 2557.
- จรรยา ทะรักษา. **ความหมายของเด็กพิเศษ**. (ออนไลน์). 2561 (อ้างเมื่อ 2 ตุลาคม 2561). จาก [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/5533-18302-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/5533-18302-1-SM%20(1).pdf).
- จิรประภา อัครบวร. **การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์: เครื่องมือพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2562.
- ชมพูนุช หุ่นนาค. “การจัดการภาครัฐแนวใหม่: การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลิตภาพสูงสุด”, **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์** (วารสารออนไลน์). 7: 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560): 13.
- ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. **การบริหารจัดการงานท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.
- โชติ บดีรัฐ. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.
- ดารณี ศักดิ์ศิริผล. **แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว, สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 49 (ธันวาคม 2557): ไม่มีเลขหน้า.
- ทวี เชื้อสุวรรณทวี. **ยุติธรรมสังคมและนโยบายด้านความพิการ Social Justice and Disability Policy**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562.
- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. **ความหมายของเด็กพิเศษ**. (ออนไลน์). 2561. (อ้างเมื่อ 2 ตุลาคม 2561). จาก <http://th.rajanukul.go.th/preview-5033.html>.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิสดารก์ เวชยานนท์. **Compretency-besed approach**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: เดอะกราฟิกโก้ ซิสเต็มส์ จำกัด, 2553.
- บุญชม ศรีสะอาด. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2556.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. **การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่**. (ออนไลน์) ม.ป.ป. (อ้างเมื่อ 8 พฤษภาคม 2561). จาก [http:// Wiki.kpi.ac.th](http://Wiki.kpi.ac.th).
- ประสิทธิ์ วัฒนาภา. **ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (เอกสารอัดสำเนา)**, 2552.
- ปาริฉัตร ถนอมวงษ์. **ความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการและคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลต่อการพัฒนาธุรกิจเงินฝาก ของธนาคารออมสิน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (ภาค3)**. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, 2561
- พระพัฒนา เทวสาโล. **ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดนาสวรรค์ (บ้านนาสวรรค์)**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2553.
- พระมหาโชคดี เพชรมาก. **การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553,” **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 20. 22 กรกฎาคม 2553.
- “พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (ฉบับที่ 2) 2556,” **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 130 ตอนที่ 42 ก. หน้า 5-7. 17 พฤษภาคม 2556.
- พิชิต เทพวรรณ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน**. พิมพ์ครั้งที่ 1 . กรุงเทพฯ: บริษัท วี พรินท์ (1991) จำกัด, 2554.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพ์ใจ อุ๋นบ้าน. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์  
หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
2555.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่  
เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.
- พูนพิศ อมาตยกุล, สุมาลี ดีจงกิจ และพิมพ์พา ขจรธรรม. ความรู้พื้นฐานเรื่อง ความพิการและคน  
พิการ (ขั้นแนะนำ). กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด, 2555.
- เพ็ญศรี มีสมนัย. การจัดการภาครัฐแนวใหม่. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การภาครัฐ.  
พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2554.
- ภาณี นาคไร่ชิง และสิตลา กลิ่นมรรคผล. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า. คณะสิ่งแวดล้อม  
และทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. คู่มือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหิดล Handbook of the  
Performance Management System Mahidol University (เอกสารอัดสำเนา).  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.
- ยิ่งพร เจียตระกูล, อรสา จรุงธรรม และสุวรรณา โชติสุกานต์. ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อ  
การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ  
ประจำจังหวัดกระบี่. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2555.
- “ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 4-9.  
13 ตุลาคม 2561.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รสาพร หม้อศรีใจ. รายงานการประเมินผลใช้หลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน สถาบันพัฒนาการศึกษาออกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ. ลำปาง: สถาบันพัฒนาการศึกษาออกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ, 2562.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 18. 6 เมษายน 2560.
- วรางคณา มณีนพ. การพัฒนาชุดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์เรื่องการหาร ชั้นประถมศึกษาปีที่4. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.(หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553.
- วารุณี โสภา. **การจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่เหลี่ยม อำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรและความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- วิทยา สุทธิดำรง, ไธยวินท์ บุญสวัสดิ์ และอัทธ์ สุนทรโรหิต. **PDCA แบบ Toyota ด้วยการคิดแบบ A3**. กรุงเทพฯ: บริษัท สเอเซียเพรส (1989) จำกัด, 2554.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551.
- \_\_\_\_\_. **แนวทางการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย (เอกสารอัดสำเนา)**. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2558.
- \_\_\_\_\_. **แผนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สช./กศน.), 2559.
- \_\_\_\_\_. **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **หลักสูตรสำหรับเด็กที่ความต้องการจำเป็นพิเศษระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2558.** ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน. **รายงานผลการดำเนินงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ประจำปีการศึกษา 2556 (เอกสารอัดสำเนา)** ลำพูน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2556.
- \_\_\_\_\_. **รายงานผลการดำเนินงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ประจำปีการศึกษา 2557 (เอกสารอัดสำเนา)** ลำพูน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2557.
- \_\_\_\_\_. **แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2560-2563 ฉบับปรับปรุงวันที่ 1 เมษายน 2560 (เอกสารอัดสำเนา)** ลำพูน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2560
- \_\_\_\_\_. **ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน.** (เอกสารอัดสำเนา) ลำพูน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2561
- ศูนย์การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. **หน่วยบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม.** นครราชสีมา: ศูนย์การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2562.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. **ประโยชน์ของวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA.** (ออนไลน์). 2552 (อ้างเมื่อ 25 เมษายน 2558) จาก <http://sites.google.com/a/ttc.ac.th/tuktang/xngkhakarwichachiph/pdca?tmpl=%2Ftemplates%2Fprint%2F&shoeprintDialog=1>.
- สมบัติ กุสุมาวลี. **เศรษฐกิจสร้างสรรค์ขั้นสูงและทุนมนุษย์สร้างสรรค์บททดลองนำเสนอทางความคิดเพื่อเตรียมการวิจัย ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ปี 2552 เรื่อง ทุนมนุษย์กับการพัฒนา .** กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงานก.พ.ร.). **การพัฒน่องค์การสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด, 2552
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.** (ออนไลน์). ม.ป.ป. (อ้างเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2561) จาก thachang-nyk.go.th.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2564).** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. **คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. **แนวทางการดำเนินงานเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการ สำหรับสถานศึกษา (เอกสารอัดสำเนา).** กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2561.
- สุนันทา เลहनันท์. **การพัฒน่องค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์โตร์, 2556.
- สุปาณี ว่างานนท์. **การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ตามหลักการของ Marzano สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.** วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2559.
- องอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์ ดวงใจ สีเขียว และ นพวรรณ ศรีเกต. “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ม.ศ.ว) โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญรายบุคคล”. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 7: 14 (กรกฎาคม 2558): 182-195.
- องอาจ นัยพัฒน์. “การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา: กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา = Performance appraisal of personnel in higher education: Conceptual frameworks and practical approaches for development”. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 21:1 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 15-31.
- อนงค์ พิซสิงห์. การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 21:1 (2558): 1.
- อนุวัติ คุณแก้ว. การวัดผลประเมินผลทางการศึกษาแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- อเนก อารมมาศ และฉันทชนก กำปันทอง. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. การค้นคว้าอิสระกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2556.
- อัมรินทร์ พันธุ์วิไล. สภาพการบริหารงานบุคคล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2556. ลำพูน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน, 2556.
- เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค, สีน งามประโคน และระวีง เรื่องสังข์. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6: 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): 1.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

### ภาษาอังกฤษ

- Boyatzis, R.E. **The Competent Manager: A model of Effective Performance**. New York: John Wiley and Sons Inc, 1982.
- David, D. Dubois and William, J. Rothwell. **Competency-Based Human Resource Management**. California: Davies-Black Publishing, 2004.
- Grote, D. **The complete guide to performance appraisal**. New York: AMACOM, 2013.
- Hellriegel Jackson, and Slocum. **Management a competency-based approach**. South-Western: Thomson, 2005.
- McClelland, David C. **Testing for Competency rather than Intelligence**. American Psychologist. 11, December, 1973.
- O' Hagan, K. **Competence in social work practice: A practical guide for professional**. London: Prentice Hall, 1996.
- Plotnik, Rod. **Introduction to Psychology**. 4<sup>th</sup> ed. California: Brooks/Cole Publishing Company, 1996.
- Shermon Ganesh. **Competency Based HRM**. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited: New Delhi, 2004.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M.). **Competence at Work: Model for Superior Performance**. New York: Wiley & Sons, 1993.
- William J. Rothwell. **Reinventing human resource management**. Competency-based, 2007.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ



**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสม**  
**คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement)**  
**ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน**

1. ดร.จิตประภา ศรีอ่อน

วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก Ph.D Deaf Studies สถาบัน La Trobe University, Australia.

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถาบันม่านฟ้า เพื่อการวิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนหูหนวก

- ประสบการณ์ :
- ผู้ริเริ่มนำการศึกษาออลดอร์ฟมาใช้กับการจัดการเรียนรู้แบบสองภาษาสำหรับเด็กหูหนวกเป็นครั้งแรกของโลก
  - เป็นอดีตคณบดีวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานและการทำงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
  - ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษาวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นหลักสูตรผลิตครูสอนเด็กหูหนวก ครูสอนภาษามือและล่ามภาษามือ
  - ผู้สอนวิชาวิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและที่ปรึกษางานวิจัยด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาของคนหูหนวกและด้านหูหนวกศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ
  - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาพิเศษ
  - อดีตผู้บริหารของโรงเรียนในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. นางจินดา รัตนอังกูร

วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตำแหน่ง : ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

- ประสบการณ์ :
- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ศูนย์วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
  - อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
  - เคยเป็นผู้ประเมินภายนอก (สมศ.)

### 3. นายสุทัศน์ ใจคำปัน

วุฒิการศึกษา : ศีษาศาสตราตรมหาบัณชิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตำแหน่ง : ข้าราชการบำนาญ

ประสบการณ์ : อดีตผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระราชชนนี  
จังหวัดลำปาง (โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน  
แบบสองภาษาสำหรับเด็กหูหนวก ตามแนวการศึกษาวอลดอร์ฟ)

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

### 1. ดร.เฉลิม ฝักอ่อน

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Agricultural Education)

ตำแหน่ง : ข้าราชการบำนาญ

ประสบการณ์ : - อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1  
- ผู้ทรงคุณวุฒิประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

### 2. นางจินดา รัตนอังกูร

วุฒิการศึกษา : ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตำแหน่ง : ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลำพูน เขต 1

ประสบการณ์ : - อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ศูนย์วิทยาลัยเทคนิคลำพูน  
- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย  
- เคยเป็นผู้ประเมินภายนอก (สมศ.)

### 3. นายสุทัศน์ ใจคำป็น

วุฒิการศึกษา : ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตำแหน่ง : ข้าราชการบำนาญ

ประสบการณ์ : อดีตผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระราชชนนี  
จังหวัดลำปาง (โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน  
แบบสองภาษาสำหรับเด็กหูหนวก ตามแนวการศึกษาวอลดอร์ฟ)

ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัย (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจ  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ที่มีต่อการทำข้อตกลงปฏิบัติงาน

ตารางแสดงผลค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

แบบสอบถาม ข้อที่	การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถาม			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค ผลการทดลองแบบสอบถามความพึงพอใจ  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลง  
การปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



คนที่	ข้อที่/ระดับความพึงพอใจ									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
รวม	146	148	146	144	144	147	146	149	145	1315
เฉลี่ย	4.87	4.93	4.87	4.80	4.80	4.90	4.87	4.97	4.83	4.38
ความแปรปรวน	0.12	0.06	0.12	0.16	0.16	0.09	0.12	0.03	0.14	0.99
รวมค่าความแปรปรวน										5.94
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค										0.93

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \left[ \frac{9}{9-1} \right] \left[ 1 - \frac{0.99}{5.94} \right]$$

$$\alpha = 0.93$$



ภาคผนวก ง  
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

1. ด้านบุคคล

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ										
						การรับ มอบหมาย งาน	จัดทำ บันทึก ข้อตกลง ล่วงหน้า ก่อนการ ปฏิบัติงาน	ศึกษา ระบบ ทำงานที่ เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ งานที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ ขั้นตอน การ ปฏิบัติงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ แผนพัฒนา ตนเอง (ID Plan)	การพัฒนา ตนเอง	การ ประชุม	การลา	งานนิเทศ	การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ										
						การรับ มอบหมาย งาน	จัดทำ บันทึก ข้อตกลง ล่วงหน้า ก่อนการ ปฏิบัติงาน	ศึกษา ระบบ ทำงานที่ เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ งานที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ ขั้นตอน การ ปฏิบัติงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ แผนพัฒนา ตนเอง (ID Plan)	การพัฒนา ตนเอง	การ ประชุม	การลา	งานนิเทศ	การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ											
						การรับ มอบหมาย งาน	จัดทำ บันทึก ข้อตกลง ล่วงหน้า ก่อนการ ปฏิบัติงาน	ศึกษา ระบบ ทำงานที่ เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ งานที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ ขั้นตอน การ ปฏิบัติงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ แผนพัฒนา ตนเอง (ID Plan)	การพัฒนา ตนเอง	การ ประชุม	การลา	งานนิเทศ	การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	
28																	
29																	

- หมายเหตุ**
- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
  - 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
  - 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
  - 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

2. ด้านงานแผนงานและงบประมาณ

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ						
						จัดทำข้อมูล และสารสนเทศ	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำปี	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำเดือน	จัดทำบันทึก การปฏิบัติงาน ประจำสัปดาห์	จัดทำทะเบียน รายรับ - รายจ่าย	จัดทำทะเบียน คุมวัสดุ - ครุภัณฑ์	ตรวจสอบ ครุภัณฑ์ ประจำปี
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ						
						จัดทำข้อมูล และสารสนเทศ	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำปี	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำเดือน	จัดทำบันทึก การปฏิบัติงาน ประจำสัปดาห์	จัดทำทะเบียน รายรับ - รายจ่าย	จัดทำทะเบียน คุมวัสดุ - ครุภัณฑ์	ตรวจสอบ ครุภัณฑ์ ประจำปี
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ						
						จัดทำข้อมูล และสารสนเทศ	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำปี	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำเดือน	จัดทำบันทึก การปฏิบัติงาน ประจำสัปดาห์	จัดทำทะเบียน รายรับ - รายจ่าย	จัดทำทะเบียน คุมวัสดุ - ครุภัณฑ์	ตรวจสอบ ครุภัณฑ์ ประจำปี
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												

- หมายเหตุ
- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
  - 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
  - 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
  - 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า



แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

3. ด้านงานวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ				
						รับผิดชอบ เด็กพิเศษ	รับผิดชอบ ครอบครัว เด็กพิเศษ	จัดทำแผน การให้บริการ ช่วยเหลือเฉพาะ ครอบครัว	จัดทำแผนการจัด การศึกษา เฉพาะบุคคล	นิเทศและ เยี่ยมบ้าน เด็กพิเศษ
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ				
						รับผิดชอบ เด็กพิเศษ	รับผิดชอบ ครอบครัว เด็กพิเศษ	จัดทำแผน การให้บริการ ช่วยเหลือเฉพาะ ครอบครัว	จัดทำแผนการจัด การศึกษา เฉพาะบุคคล	นิเทศและ เยี่ยมบ้าน เด็กพิเศษ
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ				
						รับผิดชอบ เด็กพิเศษ	รับผิดชอบ ครอบครัว เด็กพิเศษ	จัดทำแผน การให้บริการ ช่วยเหลือเฉพาะ ครอบครัว	จัดทำแผนการจัด การศึกษา เฉพาะบุคคล	นิเทศและ เยี่ยมบ้าน เด็กพิเศษ
22										
23										
24										
25										

หมายเหตุ

- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
- 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
- 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
- 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

4. ด้านงานบริหารงานทั่วไป

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ	
						จัดทำทะเบียนหนังสือ รับ-ส่ง	ปฏิบัติหน้าที่ เวรรักษาการณ์
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ	
						จัดทำทะเบียนหนังสือ รับ-ส่ง	ปฏิบัติหน้าที่ เวรรักษาการณ์
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ	
						จัดทำทะเบียนหนังสือ รับ-ส่ง	ปฏิบัติหน้าที่ เวรรักษาการณ์
25							

หมายเหตุ

- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
- 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
- 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
- 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

5. ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ
						เข้าร่วมกิจกรรม เครือข่าย
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ
						เข้าร่วมกิจกรรม เครือข่าย
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						



ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ
						เข้าร่วมกิจกรรม เครือข่าย
24						
25						

หมายเหตุ 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก  
3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง  
2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย  
1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

6. ด้านผลงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ			
						งานวิจัย (ผู้ทำ/ ผู้ร่วมวิจัย/ ผู้ช่วยวิจัย)	การรายงานผล การปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม	การรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี และการประเมิน ตนเอง (SAR)	นวัตกรรม
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ			
						งานวิจัย (ผู้ทำ/ ผู้ร่วมวิจัย/ ผู้ช่วยวิจัย)	การรายงานผล การปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม	การรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี และการประเมิน ตนเอง (SAR)	นวัตกรรม
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ			
						งานวิจัย (ผู้ทำ/ ผู้ร่วมวิจัย/ ผู้ช่วยวิจัย)	การรายงานผล การปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม	การรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี และการประเมิน ตนเอง (SAR)	นวัตกรรม
22									
23									
24									
25									

หมายเหตุ

- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
- 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
- 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
- 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

1. ด้านบุคคล

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ											
						การรับ มอบหมาย งาน	จัดทำ บันทึก ข้อตกลง ล่วงหน้า ก่อนการ ปฏิบัติงาน	ศึกษา ระบบ ทำงานที่ เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ งานที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ ขั้นตอน การ ปฏิบัติงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ แผนพัฒนา ตนเอง (ID Plan)	การพัฒนา ตนเอง	การ ประชุม	การลา	งานนิเทศ	การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ										
						การรับ มอบหมาย งาน	จัดทำ บันทึก ข้อตกลง ล่วงหน้า ก่อนการ ปฏิบัติงาน	ศึกษา ระบบ ทำงานที่ เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ งานที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ ขั้นตอน การ ปฏิบัติงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	จัดทำ แผนพัฒนา ตนเอง (ID Plan)	การพัฒนา ตนเอง	การ ประชุม	การลา	งานนิเทศ	การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ										
						การรับมอบหมายงาน	จัดทำบันทึกข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงาน	ศึกษาระบบทำงานที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	การพัฒนาตนเอง	การประชุม	การลา	งานนิเทศ	การประเมินผลการทำงาน
19																
20																
21																
22																
23																

หมายเหตุ

- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
- 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
- 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
- 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

2. ด้านงานแผนงานและงบประมาณ

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ						
						จัดทำข้อมูล และสารสนเทศ	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำปี	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำเดือน	จัดทำบันทึก การปฏิบัติงาน ประจำสัปดาห์	จัดทำทะเบียน รายรับ - รายจ่าย	จัดทำทะเบียน คุมวัสดุ - ครุภัณฑ์	ตรวจสอบ ครุภัณฑ์ ประจำปี
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												



ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ						
						จัดทำข้อมูล และสารสนเทศ	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำปี	จัดทำแผน ปฏิบัติงาน ประจำเดือน	จัดทำบันทึก การปฏิบัติงาน ประจำสัปดาห์	จัดทำทะเบียน รายรับ - รายจ่าย	จัดทำทะเบียน คุมวัสดุ - ครุภัณฑ์	ตรวจสอบ ครุภัณฑ์ ประจำปี
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												

- หมายเหตุ**
- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
  - 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
  - 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
  - 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

3. ด้านงานบริหารงานทั่วไป

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ	
						จัดทำทะเบียนหนังสือ รับ-ส่ง	ปฏิบัติหน้าที่ เวรรักษาการณ์
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ	
						จัดทำทะเบียนหนังสือ รับ-ส่ง	ปฏิบัติหน้าที่ เวรรักษาการณ์
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							

- หมายเหตุ
- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
  - 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
  - 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
  - 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

4. ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ
						เข้าร่วมกิจกรรม เครือข่าย
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ
						เข้าร่วมกิจกรรม เครือข่าย
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						

- หมายเหตุ**
- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
  - 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
  - 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
  - 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า



แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

5. ด้านผลงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ			
						งานวิจัย (ผู้ทำ/ ผู้ร่วมวิจัย/ ผู้ช่วยวิจัย)	การรายงานผล การปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม	การรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี และการประเมิน ตนเอง (SAR)	นวัตกรรม
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ			
						งานวิจัย (ผู้ทำ/ ผู้ร่วมวิจัย/ ผู้ช่วยวิจัย)	การรายงานผล การปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม	การรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี และการประเมิน ตนเอง (SAR)	นวัตกรรม
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									

ที่	ชื่อ-สกุล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายการ			
						งานวิจัย (ผู้ทำ/ ผู้ร่วมวิจัย/ ผู้ช่วยวิจัย)	การรายงานผล การปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม	การรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี และการประเมิน ตนเอง (SAR)	นวัตกรรม
22									
23									

- หมายเหตุ
- 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก
  - 3 หมายถึง ก้าวหน้าปานกลาง
  - 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย
  - 1 หมายถึง ไม่ก้าวหน้า

## เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
งานบุคคล					
1.	การรับมอบหมายงาน	ไม่มีเอกสาร ร่องรอย	มีเอกสารแต่ไม่ได้ บันทึกข้อมูล	มีเอกสาร แต่ไม่สมบูรณ์	มีเอกสารครบ สมบูรณ์ และเป็น แบบอย่างได้
2.	การทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติงาน	ไม่มีเอกสาร ร่องรอย	มีเอกสารแต่ไม่ได้ บันทึกข้อมูล	มีเอกสาร แต่ไม่สมบูรณ์	มีเอกสารครบ สมบูรณ์ และเป็น แบบอย่างได้
3.	การศึกษาระบบ การทำงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีเอกสาร ร่องรอย การศึกษาและ อธิบายไม่ได้	ไม่มีเอกสาร ร่องรอยแต่ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย บางรายการและ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย ครบถ้วน สามารถ อธิบายได้ และเป็น แบบอย่างได้
4.	การวิเคราะห์งานที่ได้รับ การมอบหมาย	ไม่มีเอกสาร ร่องรอยการ วิเคราะห์ และ อธิบายไม่ได้	ไม่มีเอกสาร ร่องรอยแต่ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย บางรายการและ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย ครบถ้วน สามารถ อธิบายได้ และเป็น แบบอย่างได้
5.	การจัดทำขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำงานที่เป็น ขั้นตอนร่วมกัน	จัดทำทุกงานที่ ได้รับมอบหมาย และเป็นแบบอย่าง ได้
6.	การจัดทำแผนพัฒนา ตนเอง	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ ตามเป้าหมาย	จัดทำสำเร็จตาม เป้าหมาย	จัดทำสำเร็จสูงกว่า เป้าหมาย และเป็น แบบอย่างได้

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
7.	การพัฒนาตนเอง				
	7.1 การประชุมทาง วิชาการ/การอบรม/ การสัมมนา	ไม่เคยเข้า ร่วม/ไม่มี การ ดำเนินการ	เข้าร่วมและมี การดำเนินการต่ำ กว่าเป้าหมาย	เข้าร่วมและมี การดำเนินการ เป็นไปตาม เป้าหมาย	เข้าร่วมและมี การดำเนินการสูง กว่าเป้าหมาย และ เป็นแบบอย่างได้
	1) การศึกษาหลักสูตร สำหรับเด็กพิเศษ				
	2) การวิจัย				
	3) การฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับงาน				
	4) การฝึกอบรมที่ได้รับ มอบหมาย				
	5) การฝึกอบรมตาม ความสนใจ				
	7.2 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัย				
	7.3 การค้นคว้าจากสื่อ/ วิธีการอื่น				
8.	การประชุม				
	8.1 การประชุมเตรียม ความพร้อมก่อนทำงาน ประจำวัน	ไม่เคยเข้าร่วม	เข้าร่วมต่ำกว่า เป้าหมาย	เข้าร่วมเป็นไป ตามเป้าหมาย	เข้าร่วมสูงกว่า เป้าหมาย และ เป็นแบบอย่างได้
	8.2 การประชุม ประจำเดือน				

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้าปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
	8.3 การประชุม กลุ่มงาน/โครงการ	ไม่เคยเข้าร่วม	เข้าร่วมต่ำกว่า เป้าหมาย	เข้าร่วมเป็นไปตาม เป้าหมาย	เข้าร่วมสูงกว่า เป้าหมาย และ เป็นแบบอย่างได้
	8.4 การประชุมที่ได้รับ มอบหมาย				
	8.5 การประชุม PLC				
9.	การลา				
	9.1 การลากิจ	ไม่มีเอกสาร การลา	มีเอกสารแนบ การลา	มีการสรุปผล การลา และมี เอกสารแนบ การลา	มีการสรุปผล การลา มีสารสนเทศ การลา และ เอกสารแนบ
	9.2 การลาป่วย				
	9.3 การลาบวช/ ลาคลอด				
	9.4 ลาพักผ่อน				
10.	งานนิเทศ				
	10.1 ให้การนิเทศ การทำงาน	ไม่เคยให้ นิเทศการ ทำงานและไม่มี เอกสารการ นิเทศ	ไม่มีเอกสารให้ การนิเทศ	มีการให้การนิเทศ บางงาน	มีการให้การนิเทศ ทุกงาน พร้อม เอกสารการให้ นิเทศ
	10.2 รับการนิเทศ การทำงาน				
	10.2 รับการนิเทศ การทำงาน	ไม่เคยรับ นิเทศ การทำงาน และไม่มี เอกสาร การนิเทศ	ไม่มีเอกสาร การนิเทศ	มีการนิเทศ บางงาน	มีการนิเทศ ทุกงาน พร้อม เอกสารการนิเทศ
11.	การประเมินผล การปฏิบัติงานโดย คณะกรรมการ	ไม่ได้รับ การประเมิน	รับการประเมิน 1 ครั้ง	รับการประเมิน 2 ครั้ง	รับการประเมิน 2 ครั้ง และเป็น แบบอย่างได้

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
งานแผนงานและงบประมาณ					
12.	การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ ตรวจสอบไม่ครบ	จัดทำสำเร็จ ตรวจสอบครบ	จัดทำสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ ตรวจสอบครบ ถูกต้องและเป็นแบบอย่างได้
13.	การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี				
14.	การจัดทำปฏิบัติงานประจำเดือน				
15.	การจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์				
16.	การจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย				
17.	การจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์				
18.	การตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี (ต.ค.)				
งานวิชาการ					
19.	การรับผิดชอบเด็กพิเศษ	ไม่จัดทำ	จัดทำไม่ครบ ทุกคน/ครอบครัว	จัดทำครบทุกคน/ ครอบครัว	จัดทำครบทุกคน/ ครอบครัว ถูกต้องและเป็นแบบอย่างได้
20.	การรับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ				
21.	การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)				
22.	การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)				

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้าปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
23.	การนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ	ไม่จัดทำ	จัดทำไม่ครบทุกคน/ครอบครัว	จัดทำครบทุกคน/ครอบครัว	จัดทำครบทุกคน/ครอบครัว ถูกต้องและเป็นแบบอย่างได้
งานบริหารทั่วไป					
24.	การจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำสำเร็จ	จัดทำสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้
25.	การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์	ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่	ปฏิบัติหน้าที่บางครั้ง	ปฏิบัติหน้าที่บ่อยครั้ง	ปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง และเป็นแบบอย่างได้
งานเครือข่ายความร่วมมือ					
26.	การเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย	ไม่เคยเข้าร่วม	เข้าร่วมบางครั้ง	เข้าร่วมบ่อยครั้ง	เข้าร่วมทุกครั้ง และเป็นแบบอย่างได้
ผลงาน					
27.	งานวิจัย(ผู้ทำ/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย)	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำสำเร็จ	จัดทำสำเร็จและมีการเผยแพร่
28.	การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม	ไม่จัดทำ	มีการจัดทำรายงานผลแต่ไม่ครอบคลุมและ	มีการจัดทำรายงานผลแต่ไม่ครอบคลุมมี	มีการจัดทำรายงานผลที่ครอบคลุมมีการลงนามครบ
29.	การรายงานการประเมินตนเอง (SAR)		ไม่มีการลงนาม	การลงนาม	และเป็นแบบอย่างได้
30.	นวัตกรรม	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำสำเร็จ	จัดทำสำเร็จและมีการเผยแพร่



หมายเหตุ 1. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน

2. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน

แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

ที่	เลขประจำตัว	เพศ	อายุ	ประเภทความพิการ	ภูมิลำเนา	ทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ/ระดับคุณภาพ					
						ทักษะกล้ามเนื้อ มัดใหญ่	ทักษะกล้ามเนื้อ มัดเล็ก	ทักษะการ ช่วยเหลือตนเอง ในชีวิตประจำวัน	ทักษะสังคม	ทักษะทางภาษา และการสื่อสาร	ทักษะด้าน สติปัญญาและ การเตรียม ความพร้อม ทางวิชาการ
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											

ที่	เลขประจำตัว	เพศ	อายุ	ประเภทความพิการ	ภูมิลำเนา	ทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ/ระดับคุณภาพ					
						ทักษะกล้ามเนื้อ มัดใหญ่	ทักษะกล้ามเนื้อ มัดเล็ก	ทักษะการ ช่วยเหลือตนเอง ในชีวิตประจำวัน	ทักษะสังคม	ทักษะทางภาษา และการสื่อสาร	ทักษะด้าน สติปัญญาและ การเตรียม ความพร้อม ทางวิชาการ
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											

ที่	เลขประจำตัว	เพศ	อายุ	ประเภทความพิการ	ภูมิลำเนา	ทักษะพื้นฐานของเด็กพิเศษ/ระดับคุณภาพ					
						ทักษะกล้ามเนื้อ มัดใหญ่	ทักษะกล้ามเนื้อ มัดเล็ก	ทักษะการ ช่วยเหลือตนเอง ในชีวิตประจำวัน	ทักษะสังคม	ทักษะทางภาษา และการสื่อสาร	ทักษะด้าน สติปัญญาและ การเตรียม ความพร้อม ทางวิชาการ
27											
28											
29											
30											

หมายเหตุ ระดับ 4 หมายถึง ทำได้ด้วยตนเอง/ทำได้โดยมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกช่วย  
 ระดับ 3 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนด้วยวาจา  
 ระดับ 2 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนด้วยท่าทางและวาจา  
 ระดับ 1 หมายถึง ทำได้แต่ต้องช่วยด้วยการกระตุ้นเตือนทางกาย(สัมผัส) และวาจา  
 ระดับ 0 หมายถึง ทำไม่ได้

แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

ที่	เลขประจำตัว	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ/ระดับคุณภาพ								
		รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	ซื่อสัตย์ สุจริต	มีวินัย	ใฝ่เรียนรู้	อยู่อย่าง พอเพียง	มุ่งมั่นในการ ทำงาน	รักความเป็นไทย	จิตสาธารณะ	ใส่ใจสุขภาพ
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										

ที่	เลขประจำตัว	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กพิเศษ/ระดับคุณภาพ								
		รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	ซื่อสัตย์ สุจริต	มีวินัย	ใฝ่เรียนรู้	อยู่อย่าง พอเพียง	มุ่งมั่นในการ ทำงาน	รักความเป็นไทย	จิตสาธารณะ	ใส่ใจสุขภาพ
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										

- หมายเหตุ 3 หมายถึง ดีเยี่ยม  
2 หมายถึง ดี  
1 หมายถึง ผ่านเกณฑ์  
0 หมายถึง ไม่ผ่าน

แบบบันทึกข้อมูลความสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อส่งต่อของเด็กพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา .....

ที่	เลขประจำตัว	ความสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อส่งต่อของเด็กพิเศษ/จำนวน	
		สถานศึกษา	การประกอบอาชีพ
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			



ที่	เลขประจำตัว	ความสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อส่งต่อของเด็กพิเศษ/จำนวน	
		สถานศึกษา	การประกอบอาชีพ
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

ที่	เลขประจำตัว	ความสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อส่งต่อของเด็กพิเศษ/จำนวน	
		สถานศึกษา	การประกอบอาชีพ
25			
26			
27			
28			
29			
30			

แบบสอบถามความพึงพอใจของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

\*\*\*\*\*

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบความพึงพอใจแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน เพื่อศึกษาผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2560-2561 ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นการถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ต่อไป

นายอัมรินทร์ พันธุ์วิไล

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-29 ปี

30-39 ปี

40-49 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ประกาศนียบัตรบัณฑิต

ปริญญาโท

4. ตำแหน่ง

ข้าราชการครู

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

ครูอัตราจ้าง

ครูธุรการ

พี่เลี้ยงเด็กพิการ

จ้างเหมาบริการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการทำข้อตกลง  
การปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	ชั้นมอบหมายงาน					
2.	ชั้นทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน					
3.	ชั้นวิเคราะห์งาน					
4.	ชั้นปฏิบัติงาน					
5.	ชั้นนิเทศการปฏิบัติงาน					
6.	ชั้นประเมินผลโดยตนเอง					
7.	ชั้นแสดงผลงาน					
8.	ชั้นประเมินผลโดยคณะกรรมการ					
9.	ชั้นนำผลงานไปพัฒนา					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณา และให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ

แบบบันทึกข้อมูลความพึงพอใจของเด็กพิเศษ  
ที่มีต่อการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

---

1. พฤติกรรมของเด็กพิเศษในขณะที่ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. พฤติกรรมของเด็กพิเศษ จากการนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

(Performance Agreement)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



# คู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement)



ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ  
2561

## คำนำ

เอกสารคู่มือการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2561 เป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง การพัฒนาการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ซึ่งได้ทำการพัฒนาตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 – 2560 รวมเป็นเวลา 4 ปี โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ผลของการนำการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับก้าวหน้ามาก ผู้รับบริการซึ่งเป็นผู้ดูแล และเด็กพิเศษมีความสุข มีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับในระดับมากที่สุด เด็กพิเศษมีพัฒนาการในระดับก้าวหน้ามากทั้งด้านร่างกาย จิตใจ – อารมณ์ สังคมสติปัญญา และจิตวิญญาณ ปัญหาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และการทำงานลดลงจนเกือบจะไม่มีปัญหา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สะอาด สว่าง สงบ และสวยงาม เป็นตัวอย่างได้ และสิ่งที่สำคัญ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแฟ้มสะสมงานที่เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล การประกันคุณภาพ การเลื่อนวิทยฐานะ และการสอบคัดเลือกได้ ทำให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน เป็นหน่วยงานที่มุ่งหน้าไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO : High Performance Organization) ซึ่งหมายถึงองค์กรที่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ขอขอบคุณ ดร. จิตประภา ศรีอ่อน ผู้อำนวยการสถาบันมานฟ้า เพื่อการวิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนหูหนวก อดีตคณบดีวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปรึกษาคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน และผู้มีส่วนร่วมในการทำคู่มือฉบับนี้ทุกท่าน และหวังว่าคู่มือฉบับนี้ จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาพิเศษอื่น ๆ ต่อไป

นายอัมรินทร์ พันธุ์ไฉ  
พฤษภาคม 2561

ค

## สารบัญ

	หน้า
คำชี้แจงในการใช้คู่มือ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	1
วัตถุประสงค์ของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	3
หลักการของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	3
ประโยชน์ของการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	3
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ	6
ส่วนที่ 3 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	14
ส่วนที่ 4 การประเมินผลการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	19
ส่วนที่ 5 ตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวข้อง	20
แบบมอบหมายงาน	21
แบบบันทึกการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	23
แบบวิเคราะห์งาน	26
ชุดเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน	30
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	43
ภาคผนวก ก แบบมอบหมายงาน	44
ภาคผนวก ข แบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน	46
ภาคผนวก ค แบบวิเคราะห์งาน	49
ภาคผนวก ง ชุดเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน	52
ภาคผนวก จ แบบบันทึกการประชุม	62

**สารบัญ (ต่อ)**

	<b>หน้า</b>
ภาคผนวก ฉ แบบบันทึกการฝึกอบรม	64
ภาคผนวก ช แบบบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์	67
ภาคผนวก ซ แบบบันทึกการขอใช้งบประมาณ	69
ภาคผนวก ฅ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การปฏิบัติงาน	72

ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างแบบบันทึกการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษา  
พิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

เอกสารหมายเลข 002  
เลขที่ 1 / 2561


แบบบันทึกการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

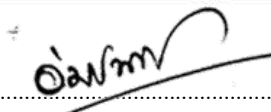
ข้าพเจ้า นายธนพล หอมนาน อายุ 26 ปี ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

ที่	เลขที่เอกสาร	รายการ	เป้าหมาย	ผลผลิต
งานบุคคล				
1.	001	การรับมอบหมายงาน	1 ครั้ง	
2.	002	จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน	1 ครั้ง	
3.	003	ศึกษาระบบการทำงานที่เกี่ยวข้อง	ทุกงาน	
4.	004	วิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	ทุกงาน	
5.	005	จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	ทุกงาน	
6.	006	จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	1 แผน	
7.	007	การพัฒนาตนเอง		
		1.7.1 การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา		
		1) การศึกษาอัลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ	1 ครั้ง	
		2) การวิจัย	1 ครั้ง	
		3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน	1 ครั้ง	
		4) การฝึกอบรมที่ได้รับมอบหมาย	ทุกครั้ง	
		5) การฝึกอบรมตามความสนใจ	1 ครั้ง	
		1.7.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัย	5 เรื่อง	
1.7.3 การค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่น	5 เรื่อง			
8.	008	การประชุม		
		1.8.1 การประชุมเตรียมความพร้อมก่อนทำงานประจำวัน	ทุกวัน	
		1.8.2 การประชุมประจำเดือน	12 ครั้ง	
		1.8.3 การประชุมกลุ่มงาน/โครงการ	ทุกครั้ง	
		1.8.4 การประชุมที่ได้รับมอบหมาย	ทุกครั้ง	
		1.8.5 การประชุม PLC	ไม่ต่ำกว่า 50 ชม.	
9.	009	การลา		
		1.9.1 การลา กิจ	ไม่เกิน 15 วัน	
		1.9.2 การลาป่วย	ไม่เกิน 30 วัน	
		1.9.3 การลาบวช/ลาคลอด	ไม่เกิน 90 วัน	
		1.9.4 ลาพักผ่อน	ไม่เกิน 10 วัน	
10.	010	งานนิเทศ		
		1.10.1 ให้การนิเทศการทำงาน	ทุกงาน	

ที่	เลขที่เอกสาร	รายการ	เป้าหมาย	ผลผลิต
		1.10.2 รับการนิเทศการทำงาน	ทุกงาน	
11.	011	การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกรรมการ	2 ครั้ง	
<b>งานแผนงานและงบประมาณ</b>				
12.	012	จัดทำข้อมูลและสารสนเทศ	ทุกงาน	
13.	013	จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	1 แผน	
14.	014	จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน	12 แผน	
15.	015	จัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์	ทุกสัปดาห์	
16.	016	จัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย	1 เล่ม	
17.	017	จัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์	1 เล่ม	
18.	018	ตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี (ต.ค.)	1 ครั้ง	
<b>งานวิชาการ</b>				
19.	019	รับผิดชอบเด็กพิเศษ	ทุกคน	
20.	020	รับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ	ทุกครอบครัว	
21.	021	จัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)	ทุกครอบครัว	
22.	022	จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)	ทุกคน	
23.	023	นิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ	10 ครั้ง/คน	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>				
24.	024	จัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง	1 เล่ม	
25.	025	ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์	ทุกครั้ง	
<b>งานเครือข่าย ความร่วมมือ</b>				
26.	026	เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย	ทุกครั้ง	
<b>ผลงาน</b>				
27.	027	งานวิจัย (ผู้ทำ/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย)	1 เรื่อง	
28.	028	การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม	ทุกงาน	
29.	029	การรายงานการประเมินตนเอง (SAR)	1 เล่ม	
30.	030	นวัตกรรม	1 เรื่อง/ชิ้น	

การลงนามข้อตกลง ให้ไว้ ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2561

ลงชื่อ..........ผู้รับทราบข้อตกลง  
(นายธนพล หอมนาน)  
ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา  
(นายอัมรินทร์ พันธุ์ใจ)  
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ภาคผนวก ช ชุดเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน



เอกสารกลุ่มบริหารงานบุคคลที่ 001

เลขที่..... / .....

**แบบมอบหมายงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน**

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้มอบหมายงาน ปีการศึกษา..... ให้แก่ครูและบุคลากร  
ทางการศึกษารับผิดชอบ ดังนี้

1. ชื่อ/ สกุล..... ตำแหน่ง.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
3. งานที่มอบหมาย
  1. กลุ่มบริหารงานวิชาการ
    - 1.1.....
    - 1.2 .....
  2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
    - 2.1.....
    - 2.2 .....
  3. กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ
    - 3.1.....
    - 3.2 .....
  4. กลุ่มบริหารงานทั่วไป
    - 4.1.....
    - 4.2 .....
  5. กลุ่มบริหารงานเครือข่ายความร่วมมือ
    - 5.1.....
    - 5.2 .....
  6. อื่น ๆ .....

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่..... เป็นต้นไป และขอให้ท่านจัดทำบันทึกข้อตกลง  
ล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงาน ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคลภายในวันที่..... ด้วย  
ผู้มอบงาน..... ผู้รับงาน.....

( นายอัมรินทร์ พันธุ์โล )

( )

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ตำแหน่ง.....

เอกสารงานบริหารบุคคลที่ 002

เลขที่..... /.....

**แบบบันทึกทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน**  
**ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน**

ข้าพเจ้า ชื่อ/นามสกุล..... อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

ที่	เลขที่เอกสาร	รายการ	เป้าหมาย	ผลผลิต
<b>งานบุคคล</b>				
1.	001	การรับมอบงาน	1 ครั้ง	
2.	002	จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน	1 ครั้ง	
3.	003	ศึกษาระบบการทำงานที่เกี่ยวข้อง	ทุกงาน	
4.	004	วิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	ทุกงาน	
5.	005	จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	ทุกงาน	
6.	006	จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	1 แผน	
7.	007	การพัฒนาตนเอง		
		7.1 การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา		
		1) การศึกษาเอกสารสำหรับเด็กพิเศษ	1 ครั้ง	
		2) การวิจัย	1 ครั้ง	
		3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน	1 ครั้ง	
		4) การฝึกอบรมที่ได้รับมอบหมาย	ทุกครั้ง	
		5) การฝึกอบรมตามความสนใจ	1 ครั้ง	
		7.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัย	5 เรื่อง	
7.3 การค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่น	5 เรื่อง			
8.	008	การประชุม		
		8.1 การประชุมเตรียมความพร้อมก่อนทำงานประจำวัน	ทุกวัน	
		8.2 การประชุมประจำเดือน	12 ครั้ง	
		8.3 การประชุมกลุ่มงาน/โครงการ	ทุกครั้ง	
		8.4 การประชุมที่ได้รับมอบหมาย	ทุกครั้ง	
		8.5 การประชุม PLC	ไม่ต่ำกว่า 50 ชม.	
9.	009	การลา		
		9.1 การลากิจ	ไม่เกิน 15 วัน	
		9.2 การลาป่วย	ไม่เกิน 30 วัน	
		9.3 การลาบวช/ลาคลอด	ไม่เกิน 90 วัน	
		9.4 ลาพักผ่อน	ไม่เกิน 10 วัน	
10.	010	งานนิเทศ		
		10.1 ให้การนิเทศการทำงาน	ทุกงาน	
		10.2 รับการนิเทศการทำงาน	ทุกงาน	

ที่	เลขที่เอกสาร	รายการ	เป้าหมาย	ผลผลิต
11.	011	การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกรรมการ	2 ครั้ง	
<b>งานแผนงานและงบประมาณ</b>				
12.	012	จัดทำข้อมูลและสารสนเทศ	ทุกงาน	
13.	013	จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	1 แผน	
14.	014	จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน	12 แผน	
15.	015	จัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์	ทุกสัปดาห์	
16.	016	จัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย	1 เล่ม	
17.	017	จัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์	1 เล่ม	
18.	018	ตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี (ต.ค.)	1 ครั้ง	
<b>งานวิชาการ</b>				
19.	019	การรับผิดชอบเด็กพิเศษ	ทุกคน	
20.	020	การรับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ	ทุกครอบครัว	
21.	021	การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)	ทุกครอบครัว	
22.	022	การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)	ทุกคน	
23.	023	การนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ	10 ครั้ง/คน	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>				
24.	024	การจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง	1 เล่ม	
25.	025	การปฏิบัติหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์	ทุกครั้ง	
<b>งานเครือข่าย ความร่วมมือ</b>				
26.	026	เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย	ทุกครั้ง	
<b>ผลงาน</b>				
27.	027	งานวิจัย (ผู้ทำ/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย)	1 เรื่อง	
28.	028	การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม	ทุกงาน	
29.	029	การรายงานการประเมินตนเอง (SAR)	1 เล่ม	
30.	030	นวัตกรรม	1 เรื่อง/ชิ้น	

การลงนามข้อตกลง ให้ไว้ ณ วันที่.....

ลงชื่อ.....ผู้รับทราบข้อตกลง

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชา

(นายอัมรินทร์ พันธุ์โล)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

เอกสารกลุ่มบริหารงานบุคคลที่ 003

เลขที่..... / .....

## แบบวิเคราะห์งาน

## ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ชื่อ-สกุล..... อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

**คำชี้แจง**

1. ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ

หน้าที่และความรับผิดชอบ
<b>กลุ่มบริหารงานวิชาการ</b> งาน/กิจกรรม/โครงการ..... 1. .... 2. .... งาน/กิจกรรม/โครงการ..... 1. .... 2. ....
<b>กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ</b> งาน/กิจกรรม/โครงการ..... 1. .... 2. .... งาน/กิจกรรม/โครงการ..... 1. .... 2. ....
<b>กลุ่มบริหารงานทั่วไป</b> งาน/กิจกรรม/โครงการ..... 1. .... 2. .... งาน/กิจกรรม/โครงการ..... 1. .... 2. ....

หน้าที่และความรับผิดชอบ	
กลุ่มบริหารงานทั่วไป	
งาน/กิจกรรม/โครงการ.....	
1. ....	
2. ....	
งาน/กิจกรรม/โครงการ.....	
1. ....	
2. ....	
กลุ่มบริหารงานบุคคล	
งาน/กิจกรรม/โครงการ.....	
1. ....	
2. ....	
งาน/กิจกรรม/โครงการ.....	
1. ....	
2. ....	
กลุ่มบริหารงานเครือข่ายความร่วมมือ	
งาน/กิจกรรม/โครงการ.....	
1. ....	
2. ....	
งาน/กิจกรรม/โครงการ.....	
1. ....	
2. ....	
งานอื่นๆ	
งาน/กิจกรรม/โครงการ.....	
1. ....	
2. ....	

ลงชื่อ.....ผู้รับผิดชอบ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

( นายอัมรินทร์ พันธุ์ไธ )

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



## แบบเสนอแผนการปฏิบัติงาน

เอกสารหมายเลข 031

เลขที่...../.....

ส่วนราชการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ที่ ...../..... วันที่ ..... เดือน..... พ.ศ. ....

เรื่อง .....

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ด้วยข้าพเจ้า..... ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่(งาน/กิจกรรม/โครงการ)

มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....

และเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

.....

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

.....

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการศึกษาข้อมูล และจัดทำแผนงาน จึงขอเสนอแผนงาน เพื่อโปรดพิจารณา เรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. อนุมัติให้ดำเนินการตามแผนงาน
2. อนุญาตให้ผู้มีรายชื่อตามแผนปฏิบัติงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน
3. อนุมัติงบประมาณ จำนวน ..... บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....

(.....)

### ความเห็นและการอนุมัติของผู้บังคับบัญชา

<p>ความเห็นและข้อเสนอแนะของหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน</p> <p>เพื่อโปรดพิจารณา</p> <p>1. แผนงาน</p> <p>2. อนุมัติงบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> งบดำเนินงาน      <input type="checkbox"/> งบมูลนิธิ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ .....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>( )</p> <p>หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน.....</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p>	<p>ความเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p>
<p>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อำนวยการ</p> <p>1. ทราบ</p> <p>2. อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อ 1,2</p> <p>3. อนุมัติค่าใช้จ่าย.....บาท โดยใช้งบประมาณจาก.....</p> <p>4. อื่น ๆ.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>( )</p> <p>ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p>	<p>การเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>1. ได้จ่ายเงินตามที่อนุมัติ</p> <p><input type="checkbox"/> เงินงบประมาณ      <input type="checkbox"/> เงินนอกงบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ .....</p> <p>จำนวน.....บาท</p> <p>2. ผู้จ่ายเงิน</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p> <p>3. ผู้รับเงิน</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p>







## แบบรายงานผล

เอกสารหมายเลข 032

เลขที่...../.....

ส่วนราชการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ที่...../.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

เรื่อง .....

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ผลการประเมินงาน

2. บันทึกการนิเทศ

3. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ตามที่ข้าพเจ้า ..... ตำแหน่ง .....

ได้ดำเนินการ..... เมื่อวันที่ ..... เดือน.....พ.ศ. ....

ณ.....นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการดำเนินงานสอดคล้องกับมาตรฐานของ  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ดังนี้

- คุณภาพผู้เรียน     กระบวนการบริหารและการจัดการ     กระบวนการจัดการเรียนรู้  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....

( )

ความเห็นและข้อเสนอแนะของหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ความเห็นและข้อเสนอแนะของรองผู้อำนวยการ
เพื่อโปรดทราบ 1. <input type="checkbox"/> สรุปผลการดำเนินงาน 2. <input type="checkbox"/> ข้อมูลการปฏิบัติงาน 3. <input type="checkbox"/> ข้อมูลการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน 4. <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... ลงชื่อ..... ( ) หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน.....	<input type="checkbox"/> ทราบ ..... ..... ..... ลงชื่อ..... (.....) รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
<b>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร</b> <input type="checkbox"/> ทราบ ..... ลงชื่อ..... ( ) ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน	

แบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน.....

บริบท	ปัจจัย	กระบวนการ	ผลการดำเนินงาน		
			ผลผลิต (Outputs)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ผลงานเชิงประจักษ์

แบบบันทึกนิเทศ .....

ครั้งที่	วัน เวลา สถานที่และ คณะทำงาน	ผู้นิเทศ	สิ่งที่พบ	กิจกรรมที่ทำมีอะไรบ้าง	ผลที่เกิดขึ้นมีอะไรบ้าง	เรื่องที่ต้องทำต่อไปมี อะไรบ้าง

แบบสรุปผลการดำเนินงาน/ กิจกรรม/ โครงการ  
ชื่อ งาน/กิจกรรม/โครงการ.....

ระยะเวลา..... ผู้รับผิดชอบ.....

ประเด็นการพิจารณา	ผลการดำเนินงาน	
<b>วัตถุประสงค์</b> 1. .... 2. ....	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
<b>เป้าหมายเชิงปริมาณ</b> 1. .... 2. ....	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
<b>เป้าหมายเชิงคุณภาพ</b> 1. .... 2. ....	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
<b>แผนปฏิบัติงาน</b>	<input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน	<input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามแผน
<b>ผลการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ</b> 4 หมายถึง ผลงานคุณภาพดีเยี่ยม เป็นตัวอย่างได้ ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด 3 หมายถึง ผลงานคุณภาพดี ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ในระดับมาก 2 หมายถึง ผลงานคุณภาพพอใช้ ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง 1 หมายถึง ผลงานต้องปรับปรุง ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ในระดับน้อย 0 หมายถึง ไม่ได้ดำเนินโครงการ	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 0	

### ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

### ข้อเสนอแนะ

ถ้าจะทำกิจกรรมนี้ครั้งต่อไป ควรจะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้รายงาน

ลงชื่อ

(.....)

หัวหน้ากลุ่มงาน

ลงชื่อ

(.....)

รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ลงชื่อ

(.....)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

## แบบประเมินผลการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ

### ผลการประเมินงาน/กิจกรรม/โครงการ

เกณฑ์การประเมินงาน/กิจกรรม/โครงการ	ระดับผลการประเมิน
4 หมายถึง งาน/กิจกรรม/โครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดำเนินงานตามแผน ผลงานมีคุณภาพดีเยี่ยม เป็นตัวอย่างได้	<input type="checkbox"/> 4
3 หมายถึง งาน/กิจกรรม/โครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดำเนินงานตามแผน ผลงานมีคุณภาพดี	<input type="checkbox"/> 3
2 หมายถึง งาน/กิจกรรม/โครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดำเนินงานตามแผน ผลงานพอใช้	<input type="checkbox"/> 2
1 หมายถึง งาน/กิจกรรม/โครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินงานตามแผนผลงานต้องปรับปรุง	<input type="checkbox"/> 1
0 หมายถึง ไม่ได้ดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ	<input type="checkbox"/> 0

### ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

ลงชื่อ

(.....)

รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ลงชื่อ

(.....)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ภาคผนวก ซ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน  
และเกณฑ์การประเมิน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....ครั้งที่.....วันที่.....

ที่	รายการ	ปริมาณ	คุณภาพ				ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล		
			4	3	2	1	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ความเสี่ยง
<b>1. งานบุคคล</b>									
1.1	การรับมอบหมายงาน								
1.2	การทำให้ทันที่ข้อตกลงการปฏิบัติงาน								
1.3	การศึกษาระบบการทำงานที่เกี่ยวข้อง								
1.4	การวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย								
1.5	การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย								
1.6	การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง								
1.7	การพัฒนาตนเอง								
	1.7.1 การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา								
	1) การศึกษาอัลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ								
	2) การวิจัย								
	3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน								
	4) การฝึกอบรมที่ได้รับมอบหมาย								
	5) การฝึกอบรมตามความสนใจ								
	1.7.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัย								
	1.7.3 การค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่น								



ที่	รายการ	ปริมาณ	คุณภาพ				ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล		
			4	3	2	1	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ความเสี่ยง
1.8	การประชุม								
	1.8.1 การประชุมเตรียมความพร้อมก่อนทำงานประจำวัน								
	1.8..2 การประชุมประจำเดือน								
	1.8.3 การประชุมกลุ่มงาน/โครงการ								
	1.8.4 การประชุมที่ได้รับมอบหมาย								
	1.8.5 การประชุม PLC								
1.9	การลา								
	1.9.1 การลากิจ								
	1.9.2 การลาป่วย								
	1.9.3 การลาบวช/ลาคลอด								
	1.9.4 ลาพักผ่อน								
1.10	งานนิเทศ								
	1.10.1 ให้การนิเทศการทำงาน								
	1.10.2 รับการนิเทศ เรื่อง การทำงาน								
1.11	การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกรรมการ								
	<b>2. งานแผนงานและงบประมาณ</b>								
2.1	การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ								
2.2	การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี								
2.3	การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำเดือน								

ที่	รายการ	ปริมาณ	คุณภาพ				ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล		
			4	3	2	1	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ความเสี่ยง
2.4	การจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์								
2.5	การจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย								
2.6	การจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์								
2.7	การตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี (ต.ค.)								
<b>3. งานวิชาการ</b>									
3.1	รับผิดชอบเด็กพิเศษ								
3.2	รับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ								
3.3	จัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)								
3.4	จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)								
3.5	นิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ								
<b>4. งานบริหารทั่วไป</b>									
4.1	การจัดทำทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง								
4.2	การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์								
<b>5. งานเครือข่ายความร่วมมือ</b>									
5.1	การเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย								
<b>6. ผลงาน</b>									
6.1	งานวิจัย (ผู้ทำ/ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ช่วยวิจัย)								
6.2	การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม								
6.3	การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและ								

ที่	รายการ	ปริมาณ	คุณภาพ				ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล		
			4	3	2	1	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ความเสี่ยง
	การประเมินตนเอง (SAR)								
6.4	นวัตกรรม								
รวม									

ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

### เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
งานบุคคล					
1.	การรับมอบหมายงาน	ไม่มีเอกสาร ร่องรอย	มีเอกสารแต่ไม่ได้ บันทึกข้อมูล	มีเอกสาร แต่ไม่สมบูรณ์	มีเอกสารครบ สมบูรณ์ และ เป็นแบบอย่างได้
2.	การทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติงาน	ไม่มีเอกสาร ร่องรอย	มีเอกสารแต่ไม่ได้ บันทึกข้อมูล	มีเอกสาร แต่ไม่สมบูรณ์	มีเอกสารครบ สมบูรณ์ และ เป็นแบบอย่างได้
3.	การศึกษาระบบ การทำงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีเอกสาร ร่องรอย การศึกษาและ อธิบายไม่ได้	ไม่มีเอกสาร ร่องรอยแต่ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย บางรายการและ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย ครบถ้วน สามารถ อธิบายได้ และ เป็นแบบอย่างได้
4.	การวิเคราะห์งานที่ได้รับ การมอบหมาย	ไม่มีเอกสาร ร่องรอยการ วิเคราะห์ และ อธิบายไม่ได้	ไม่มีเอกสาร ร่องรอยแต่ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย บางรายการและ สามารถอธิบายได้	มีเอกสารร่องรอย ครบถ้วน สามารถ อธิบายได้ และ เป็นแบบอย่างได้
5.	การจัดทำขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำงานที่เป็น ขั้นตอนร่วมกัน	จัดทำทุกงานที่ ได้รับมอบหมาย และเป็นแบบอย่าง ได้
6.	การจัดทำแผนพัฒนา ตนเอง	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ ตามเป้าหมาย	จัดทำสำเร็จ ตามเป้าหมาย	จัดทำสำเร็จสูงกว่า เป้าหมาย และ เป็นแบบอย่างได้

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
7.	การพัฒนาตนเอง				
	7.1 การประชุมทางวิชาการ/ การอบรม/ การสัมมนา	ไม่เคยเข้าร่วม/ ไม่มี การ ดำเนินการ	เข้าร่วมและมีการ ดำเนินการต่ำกว่า เป้าหมาย	เข้าร่วมและมีการ ดำเนินการเป็นไป ตามเป้าหมาย	เข้าร่วมและมีการ ดำเนินการสูงกว่า เป้าหมาย และ เป็นแบบอย่างได้
	1) การศึกษาของดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ				
	2) การวิจัย				
	3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน				
	4) การฝึกอบรมที่ได้รับมอบหมาย				
	5) การฝึกอบรมตามความสนใจ				
	7.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัย				
	7.3 การค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่น				
8.	การประชุม				
	8.1 การประชุมเตรียมความพร้อมก่อนทำงานประจำวัน	ไม่เคยเข้าร่วม	เข้าร่วมต่ำกว่า เป้าหมาย	เข้าร่วมเป็นไป ตามเป้าหมาย	เข้าร่วมสูงกว่า เป้าหมาย และ เป็นแบบอย่างได้
	8.2 การประชุมประจำเดือน				

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
	8.3 การประชุม กลุ่มงาน/โครงการ	ไม่เคยเข้าร่วม	เข้าร่วมต่ำกว่า เป้าหมาย	เข้าร่วมเป็นไปตาม เป้าหมาย	เข้าร่วมสูงกว่า เป้าหมาย และ เป็นแบบอย่างได้
	8.4 การประชุมที่ได้รับ มอบหมาย				
	8.5 การประชุม PLC				
9.	การลา				
	9.1 การลากิจ	ไม่มีเอกสาร การลา	มีเอกสารแนบ การลา	มีการสรุปผลการ ลา และมีเอกสาร แนบการลา	มีการสรุปผลการ ลา มีสารสนเทศ การลา และ เอกสารแนบ
	9.2 การลาป่วย				
	9.3 การลาบวช/ ลาคลอด				
	9.4 ลาพักผ่อน				
10.	งานนิเทศ				
	10.1 ให้การนิเทศ การทำงาน	ไม่เคยให้ นิเทศการ ทำงานและไม่ มีเอกสารการ นิเทศ	ไม่มีเอกสารให้ การนิเทศ	มีการให้การนิเทศ บางงาน	มีการให้การนิเทศ ทุกงาน พร้อม เอกสารการให้ นิเทศ
	10.2 รับการนิเทศ การทำงาน	ไม่เคยรับ นิเทศการ ทำงานและไม่ มีเอกสารการ นิเทศ	ไม่มีเอกสารการ นิเทศ	มีการนิเทศ บางงาน	มีการนิเทศทุก งาน พร้อม เอกสารการนิเทศ
11.	การประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการ	ไม่ได้รับการ ประเมิน	รับการประเมิน 1 ครั้ง	รับการประเมิน 2 ครั้ง	รับการประเมิน 2 ครั้ง และ เป็นแบบอย่างได้

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้าปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
งานแผนงานและงบประมาณ					
12.	การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ ตรวจสอบไม่ครบ	จัดทำสำเร็จ ตรวจสอบครบ	จัดทำสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ ตรวจสอบครบ ถูกต้องและเป็นแบบอย่างได้
13.	การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี				
14.	การจัดทำปฏิบัติงานประจำเดือน				
15.	การจัดทำบันทึกการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์				
16.	การจัดทำทะเบียนรายรับ - รายจ่าย				
17.	การจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ - ครุภัณฑ์				
18.	การตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี (ต.ค.)				
งานวิชาการ					
19.	การรับผิดชอบเด็กพิเศษ	ไม่จัดทำ	จัดทำไม่ครบ ทุกคน/ครอบครัว	จัดทำครบทุกคน/ ครอบครัว	จัดทำครบทุกคน/ ครอบครัว ถูกต้องและเป็นแบบอย่างได้
20.	การรับผิดชอบครอบครัวเด็กพิเศษ				
21.	การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)				
22.	การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)				
23.	การนิเทศและเยี่ยมบ้านเด็กพิเศษ				

ที่	ตัวชี้วัดการประเมิน	เกณฑ์วัดความสำเร็จ			
		(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
งานบริหารทั่วไป					
24.	การจัดทำทะเบียนหนังสือรับ - ส่ง	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำสำเร็จ	จัดทำสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้
25.	การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์	ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่	ปฏิบัติหน้าที่บางครั้ง	ปฏิบัติหน้าที่บ่อยครั้ง	ปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง และเป็นแบบอย่างได้
งานเครือข่ายความร่วมมือ					
26.	การเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่าย	ไม่เคยเข้าร่วม	เข้าร่วมบางครั้ง	เข้าร่วมบ่อยครั้ง	เข้าร่วมทุกครั้ง และเป็นแบบอย่างได้
ผลงาน					
27.	งานวิจัย(ผู้ทำ/ ผู้ร่วมวิจัย/ ผู้ช่วยวิจัย)	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำสำเร็จ	จัดทำสำเร็จและมีการเผยแพร่
28.	การรายงานผลการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ไม่จัดทำ	มีการจัดทำรายงานผลแต่ไม่ครอบคลุมและไม่มีการลงนาม	มีการจัดทำรายงานผลแต่ไม่ครอบคลุมมีการลงนาม	มีการจัดทำรายงานผลที่ครอบคลุมมีการลงนามครบและเป็นแบบอย่างได้
29.	การรายงานการประเมินตนเอง (SAR)				
30.	นวัตกรรม	ไม่จัดทำ	จัดทำแต่ไม่สำเร็จ	จัดทำสำเร็จ	จัดทำสำเร็จและมีการเผยแพร่

หมายเหตุ 1. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน

2. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบุคคล ด้านงานแผนงานและงบประมาณ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานเครือข่ายความร่วมมือ และด้านผลงาน



ภาคผนวก ฅ การเผยแพร่ผลงาน และตัวอย่างเอกสารตอบรับ

1. เผยแพร่สู่สถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
  - 1.1 โรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 48 แห่ง
  - 1.2 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 51 แห่ง
  - 1.3 ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 77 แห่ง
2. เผยแพร่สู่โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดลำพูน และจังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้าร่วม  
โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการศึกษาवलดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ ของ  
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำนวน 7 แห่ง
3. เผยแพร่สู่สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาตามแนวการศึกษาवलดอร์ฟ จำนวน 5 แห่ง
  - 3.1 โรงเรียนปัญญาทัย
  - 3.2 โรงเรียนฟ้ากว้าง
  - 3.3 โรงเรียนไตรลักษณ์
  - 3.4 โรงเรียนอนุบาลบ้านรัก
  - 3.5 โรงเรียนหอมขวัญ
4. เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน
  - 4.1 [www.lsec.ac.th](http://www.lsec.ac.th)
  - 4.2 Face book ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๔๐๐/๒๐๑

536  
 25 เมษายน 2563  
 ✓ กลุ่มบริหารงานวิชาการ  
 □ กลุ่มบริหารงานทั่วไป  
 □ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี  
 ถนนปากน้ำ ตำบลสุระสมิแล  
 อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๕๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๓

กลุ่มบริหารงานวิชาการ ศกศ.ลำพูน  
 เลขที่รับ 065/536  
 วันที่ 24 เม.ย. 63 เวลา 10:00  
 ระเบียบ เพื่อโปรดทราบ

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๖๒๐/ว๐๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายอัมรินทร์ พันธุ์โล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “ผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน” ตามความละเอียดจนแจ้งแล้วนั้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี ได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

- ศูนย์ฯ ปัตตานี ตอบรับการ

เผยแพร่ผลงานวิชาการ

(นายสุรัตน์ บุญฤทธิ์)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี

- เพื่อโปรดทราบ.

๒๔ เม.ย. ๖3

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี

โทรศัพท์ ๐ ๗๓๔๖ ๐๐๘๓

โทรสาร ๐ ๗๓๔๖ ๐๒๔๐

ผู้ประสานงาน นางสาวปานวาด พูลสวัสดิ์ โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๓๒ ๒๓๗๑

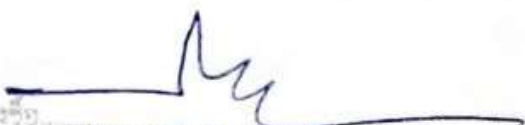
แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง ผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว สุรัตน์ นามสกุล บุญฤทธิ์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ | สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ได้รับและศึกษาเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง ผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำ  
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเอกสารดังนี้

ทบทวนรายละเอียดเอกสารที่ส่งต่อ ๑ ฉบับที่ส่งต่อ  
มาในกรณีที่ส่งต่อครบถ้วนแล้วขอเป็นเอกสาร  
ตามระเบียบของ กศน.

  
ลงชื่อ (นายสุรัตน์ บุญฤทธิ์)  
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๒๓๗/๑๖๐

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๐  
 อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่  
 รหัสไปรษณีย์ ๕๐๒๘๐

เลขที่ 529  
 วันที่ 23 เม.ย. 2563  
 กลุ่มบริหารงานวิชาการ  
 กลุ่มบริหารงานทั่วไป  
 กลุ่มบริหารงานบุคคล  
 กลุ่มบริหารงานงบประมาณ

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

อ้างถึง หนังสือศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๖๒๐/ว ๐๖

ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓

กลุ่มบริหารงานวิชาการ ศกศ.ลำพูน  
 เลขที่รับ 060/594  
 วันที่ 24 เม.ย. 63 เวลา 10.00  
 วรรณิศา ใจดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ

จำนวน ๑ แผ่น

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง นายอัมรินทร์ พันธุ์วิไล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้จัดทำผลงานวิชาการเรื่อง “ผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน” และได้เผยแพร่ผลงานวิชาการข้างต้นมายังโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๐ ตามรายละเอียดที่แจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๐ ได้ดำเนินการเผยแพร่ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการและเป็นแนวทางพัฒนาต่อไปเรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณในการเผยแพร่ผลงานในครั้งนี้

เรียน ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

- รร. ราชประชานุเคราะห์ 30

ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

ทางวิชาการ

(นางสุวิญา ชินธนาชุกิจ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๐

- เพื่อโปรดทราบ.

กลุ่มบริหารวิชาการ

งานวิจัย

โทร. ๐ ๕๓๘๕ ๖๐๘๐ ๒4 เม.ย. 63

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : rpk30school@hotmail.com

กลุ่มบริหารงานวิชาการ สกศ.ลำพูน  
 เลขที่ 097/640  
 วันที่ 9 พ.ค. 63 เวลา 10.00  
 โทร. โทรไปรษณีย์

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๒๘๑/๑๘๑



510  
 ศธ 05 พ.ค. 2563  
 กลุ่มบริหารงานวิชาการ  
 กลุ่มบริหารงานทั่วไป  
 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม  
 อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม  
 ๗๓๑๒๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบกลับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๖๒๐/๑๐๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายอัมรินทร์ พันธุ์โล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “ผลการบริหารงานบุคคล โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน” สำหรับหน่วยงานในสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งได้ขออนุญาตเผยแพร่เอกสารทางวิชาการกับทางโรงเรียนนั้น

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ได้รับเอกสารดังกล่าวแล้ว ซึ่งผลงานทางวิชาการดังกล่าว เป็นการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ของบุคลากร สามารถนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

- สส. โกศลศักดิ์นครปฐม

ขอรับทราบเผยแพร่ผลงานวิชาการ (นางสาวสุขใจ ไชยมาตย์)

- เพื่อโปรดทราบ

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

- นายอานันท์ พันธ์สุวรรณ

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ๗ พ.ค. ๖๓

โทร ๐๓๔-๓๓๒๓๐๙ , ๐๓๔-๓๓๘๒๖๖

โทรสาร ๐๓๔-๓๓๘๒๖๗

Email Address: [ss.np@hotmail.com](mailto:ss.np@hotmail.com)



นครปฐม  
ปฐมนคร แห่งความจงรักภักดี

ภาคผนวก ๓ หนังสือราชการ

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๖๒๐/ว๔๒



ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
๓๖๕ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง อำเภอเมือง  
จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอัมรินทร์ พันธุ์โล ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้ทำการศึกษา เรื่อง ผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี

ในการนี้ ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมรินทร์ พันธุ์โล)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๓-๕๓๔๕๐๙





ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๖๒๐/๔๒๕

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
๓๖๕ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง อำเภอเมือง  
จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๑๗ ชุด

ด้วย นายอัมรินทร์ พันธุ์โล ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้ทำการศึกษา เรื่อง ผลการบริหารงานบุคคล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน โดยการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน

ในการนี้ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จึงขออนุญาตทดลอง ใช้เครื่องมือ เพื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน ๑๗ คน ซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการศึกษา วัลลภสำหรับเด็กพิเศษ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมรินทร์ พันธุ์โล)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๓-๕๓๔๕๐๔

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ นายอัมรินทร์ พันธุ์โล

วัน เดือน ปี เกิด 4 ตุลาคม พ.ศ. 2507

ที่อยู่ 172/82 หมู่ที่ 7 ต.ไชยสถาน อ.สารภี จ.เชียงใหม่

### ประวัติการศึกษา

การศึกษาประถมปีที่ 7 โรงเรียนปิยมิตรวิทยา

การศึกษาม.ศ. 5 (ศิลปะทั่วไป-เกษตร) โรงเรียนเชิงคำวิทยาคม

การศึกษา ป.ก.ศ.สูง (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษา เชียงใหม่

ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอก พลศึกษา สุขศึกษา วิทยาลัยครูเชียงใหม่

ประกาศนียบัตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.บ.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช

วิทยาลัย

### ประวัติการทำงาน

ปี 2528 ครูโรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร จ.เชียงใหม่

ปี 2544 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร จ.เชียงใหม่

ปี 2545 หัวหน้าศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ปี 2547 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ปี 2549 ผู้อำนวยการชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ปี 2553 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษา ประจำจังหวัดลำพูน

ปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษา ประจำจังหวัดลำพูน