

การประเมินโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช

Evaluation of teacher and educational personnel development programs of
Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat City Municipality,
Nakhon Si Thammarat Province.

สมศักดิ์ แสงจันทร์

Somsak Seangjan

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย นครศรีธรรมราช

Deputy Director of Educational Institution, Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat

บทคัดย่อ

การประเมินโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินการโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย บุคลากรภายในโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 116 คน รูปแบบการประเมินเป็นการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ โดยใช้การประเมินตามรูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านบริบท โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมินพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบริบท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมินพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปัจจัยนำเข้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมิน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกระบวนการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ด้านผลผลิต โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมิน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านผลผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ABSTRACT

Evaluation of teacher and educational personnel development programs of Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat City Municipality, Nakhon Si Thammarat Province. This study aims to evaluate the effectiveness of the teacher and educational personnel development project at Wat Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat Municipality, Nakhon Si Thammarat Province, in terms of context, inputs, process, and outputs. The population for this study consisted of 116 personnel involved with the school, including internal staff, teachers, and school committee members, during the 2023 academic year. The evaluation was conducted post-project, utilizing the CIPP Model. The evaluation instrument was a questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Cronbach's alpha coefficient.

The study found that:

1. Context: Overall, the evaluation results were at a high level. When categorized by evaluation group, the school committee and teachers had high opinions regarding the teacher and educational personnel development project of Wat Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat Municipality, Nakhon Si Thammarat Province, in terms of context, respectively. All evaluation groups met the established criteria.

2. Input Factors: Overall, the evaluation results were at a high level. When categorized by evaluation group, the school committee and teachers had high opinions regarding the teacher and educational personnel development project of Wat Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat Municipality, Nakhon Si Thammarat Province, in terms of input factors, respectively. All evaluation groups met the established criteria.

3. Process: Overall, the evaluation results were at a high level. When categorized by evaluation group, the school committee and teachers had high opinions regarding the teacher and educational personnel development project of Wat Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat Municipality, Nakhon Si Thammarat Province, in terms of process, respectively. All evaluation groups met the established criteria.

4. Output: Overall, the evaluation results were at a high level. When categorized by evaluation group, it was found that the school board and teachers had a generally high level of opinion regarding the teacher and educational personnel development project of Wat Salameechai Municipal School, Nakhon Si Thammarat Municipality, Nakhon Si Thammarat Province, in terms of its overall outcomes. All evaluation groups met the established criteria.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้น ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงล้วนแต่จำเป็นที่จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์กร เพราะมนุษย์เป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีคุณค่าสร้างประโยชน์นานัปการแก่สังคม ดังนั้นการมุ่ง

ปลูกฝังความคิดและจิตสำนึกให้ผู้บริหารเปลี่ยนมุมมองที่เคยมองมนุษย์เป็นเพียงกำลังแรงงานมาเป็นการมองมนุษย์อย่างมีคุณค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารเปลี่ยนแปลงแนวความคิด มีจิตสำนึกที่ดีต่อมนุษย์ การบริหารงานบุคลากรจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน (ทศพร เบ็ญจพงษ์ และคณะ. 2564) วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทยพบว่า ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก และมีความต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาในปี พ.ศ. 2558 สูงกว่า 5 แสนล้านบาท คิดเป็น 4 % ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP: Gross Domestic Product) นับเป็นชาติที่ลงทุนด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับต้นๆ ของโลก แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพที่ยัง ไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับนานาชาติทั้งปัญหาที่ประจักษ์ชัดและปัญหาซับซ้อน การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้รับการพัฒนา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วนำผลการพัฒนาสู่การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนต่อไป ซึ่งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรต้องมีความหลากหลายและมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้เกิดมิติของการพัฒนามากมายส่งผลทำให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย หากมองมาที่ภาคการศึกษาการพัฒนาจัดการเรียนรู้ในยุค New Normal ที่ผ่านมา ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวรับชีวิตวิถีใหม่ และปรากฏการณ์ของโควิด-19 ส่งผลต่อการสอนที่เป็นหน้าที่หลักของครูซึ่งต้องมียุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยครูไม่ได้มีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ครูควรเน้นการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลดีต่อนักเรียน และเยาวชนของชาติอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งไม่ได้มีหน้าที่หลักในการสอนแต่จะต้องสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ การอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเช่นเดียวกัน

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้น การพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูเพื่อเป็นผู้มีความรู้และทักษะต่างๆ ท้นต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการจึง

มีความจำเป็นมากขึ้น ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสนับสนุน กระตุ้นเร้าให้ผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองรวมทั้งการใช้วิธีการหรือเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้าหรือมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2563) เนื่องจากวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทย อันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา และการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางรวดเร็ว พร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้แห่งศาสตร์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารรูปแบบต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการปรับและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยรวมให้พัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วิชาชีพครูจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพในการพัฒนาให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำสังคมได้ (ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์. 2565)

การผลิตครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปมากจากอดีตที่ผ่านมา แต่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทย และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งมีสาเหตุจากปรากฏการณ์การก้าวรุกของสื่อเทคโนโลยีวัฒนธรรมต่างถิ่น ความคิด ความเชื่อทางการเมือง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครูและเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา ในระยะต่อมาความขาดแคลนครูทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ มีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนถึงปัจจุบัน อีกปัญหาหนึ่งของการผลิตครูสมัยใหม่คือการเน้นความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตก ทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดดั้งเดิมของไทย ปัจจุบันสถาบันผลิตครูหลายแห่ง มีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรร คัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดี คนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง สถาบันผลิตครูในปัจจุบันไม่มีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูดังเช่นในอดีตที่ประเทศไทยมีวิทยาลัยครูและวิทยาลัยวิชาการศึกษา เพื่อทำหน้าที่หล่อหลอมบ่มเพาะครูโดยเฉพาะ โดยทั่วไปสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบ มิได้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางและมิได้มีการคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมจะเป็นครูมาเรียน ครูและประกอบวิชาชีพครูอีกทั้งเป็นการผลิตครูตามความสนใจและความพร้อมของสถาบันมากกว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564) เมื่อได้มีการคัดสรรครูมาแล้วนั้น เมื่อครูมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนคณะผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องมีวิธีการหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนอยู่เสมอและการพัฒนาครูจะทำให้ครูองค์กรและนักเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนาอยู่เสมอในการพัฒนาครูนั้นก็วิธีการหรือกระบวนการที่หลากหลายแตกต่างกันไปซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็คือ การพัฒนาคุณภาพของครู

การพัฒนาองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น บุคคลเป็นปัจจัยหลักของการบริหารจัดการ และมีความสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร งานบุคคลเป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษามีจุดประสงค์เพื่อดูแลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจดูแลรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรการฝึกกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศภายในการจัดทำเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อการจัดประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560)

สถานศึกษาทุกแห่งจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ต้องอาศัยการขับเคลื่อนขององค์ประกอบหลายๆ อย่าง ทั้งนี้ คน หรือบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างสรรค์และบริหารงานของสถานศึกษา การพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จในภารกิจหลักได้ โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เป็นสถานศึกษาหนึ่งที่ทำเนิกรให้บริการจัดการศึกษา โดยมีหน้าที่หลักในการผลิตนักเรียน ดังนั้นการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมจะทำให้โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย มีบุคลากรที่มีความสามารถสูง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การพัฒนาบุคลากรที่ดีจึงต้องมีเป้าหมายและทิศทางที่จะทำให้อุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานได้ การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาสเปลี่ยนงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ การโอนย้ายบุคลากรให้ตรงตามความสามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความคิด ความสามารถ ความรู้ความชำนาญให้มีศักยภาพสูง บุคลากรที่ทำงานที่ตนเองรักจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งสู่ผลผลิตตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้ โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน บุคลากรทุกคนต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่กำหนด ถึงแม้ว่าผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะมีคุณสมบัติเหมาะสม แต่บุคลากรดังกล่าวยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกฎระเบียบ วิธีการ การทำงานตามขอบเขตของตนเองอย่างต่อเนื่องและแนวปฏิบัติใหม่ๆ ที่มุ่งเน้นสู่การประกันคุณภาพของนโยบายของโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช จะเป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย และผลการประเมินโครงการในครั้งนี้จะเป็นส่วนให้ผู้บริหารใช้สำหรับการกระตุ้นและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นผลบวกต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงเรียนต่อไปในอนาคต โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย

สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435 ปัจจุบันโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เปิดทำการสอนแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 – 3) และระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 (โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย. 2567) โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสูงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่อบอุ่น น่าอยู่ น่าศึกษา ค้นคว้า ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ปัญหาการศึกษาไม่ใช่ การขาด “ทรัพยากร” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากร อันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” (Accountability) ของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หนึ่งในปัจจัย ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา การไม่ให้ความสำคัญกับครูจึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564)

ผู้รายงานในฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลและดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยตรง จึงมีความตระหนักที่จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยนำรูปแบบการประเมินโครงการตามรูปแบบซีบี (CIPP Model) เข้ามาใช้ในการประเมินครั้งนี้ ทั้งในด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) เพื่อค้นหาสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช นอกจากนี้ผู้รายงานได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากผลการประเมินโครงการครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และวางแผนการดำเนินงานโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินการโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบริบท
2. เพื่อประเมินผลการดำเนินการโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปัจจัยนำเข้า

3. เพื่อประเมินผลการดำเนินการโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกระบวนการ

4. เพื่อประเมินผลการดำเนินการโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านผลผลิต

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. **โครงการที่ศึกษา** ได้แก่ โครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2567 จำนวน 116 คน ประกอบด้วย

2.1.1 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน

2.1.2 ครูผู้สอน จำนวน 101 คน

3. ระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการประเมินโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566 ปีงบประมาณ 2567

4. ด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) ได้แก่

4.1.1 การประเมินความสอดคล้องระหว่างนโยบายของหน่วยงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับวัตถุประสงค์ของโครงการ และเป้าหมายของโครงการ

4.1.2 การประเมินความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินปัจจัยนำเข้าหรือตัวป้อน ได้แก่

4.2.1 บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการ

4.2.2 งบประมาณ

4.2.3 วัสดุอุปกรณ์

4.2.4 วิธีดำเนินการตามโครงการที่กำหนด

4.3 การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินในด้านการปฏิบัติตามนโยบาย / แผนงาน / โครงการ ว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่เพียงใด ได้แก่

4.3.1 การบริหารโครงการ

4.3.2 การติดตามโครงการ

4.3.3 การปฏิบัติตามโครงการ

4.3.4 การปรับปรุงวิธีดำเนินการ

4.4 การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากการดำเนินโครงการเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่เพียงใด ได้แก่

4.4.1 การตรวจสอบการดำเนินงาน และความสำเร็จในโครงการจากผู้เข้าร่วมโครงการ

4.4.2 แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

4.4.3 ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลวัดศาลาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย

1. ด้านบริบท โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมินพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบริบท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมินพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปัจจัยนำเข้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมินพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกระบวนการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ด้านผลผลิต โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประเมินพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านผลผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทุกกลุ่มประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

จากสรุปผลการประเมินโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านบริบท พบว่า โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77, S.D. = .54) ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ และแผนการดำเนินงานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงแนวทางในการจัดการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้นักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการบริการทางการศึกษา โดยการได้เรียนรู้โดยผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้นักเรียนเกิด การเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่ง วิทยาการประเภทต่างๆ รวมถึงการได้เรียนรู้ทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยมีการประสานความร่วมมือกับ บิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562) ดังนั้นในการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงมีการวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องซึ่งกันและกัน ก่อนดำเนินการโครงการ จาก เหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การติดตามโครงการ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาล วัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านบริบทอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา แก้วดี (2565) ทำการศึกษาเรื่อง รายงานการประเมินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัด อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผล การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม มีผลการประเมินอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิต ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี ตามกิจกรรมของโครงการ พบว่า โดยภาพรวม มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ คำกาน (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) การประเมินด้านบริบท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การประเมินด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) การประเมินด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.78, S.D. = .49) ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีบุคลากรครูเพียงพอกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ได้ดีและมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การติดตามโครงการ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกร วิชัยวงศ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 ผลการศึกษาพบว่า ด้านบริบทโครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย มีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านบริบท เรื่องวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก (สมศ.) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปัจจัยเบื้องต้น โครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย ได้แก่ ความพร้อมด้านบุคลากร ความพร้อมด้านงบประมาณ ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ และความพร้อมด้านการบริหารจัดการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยเบื้องต้น เรื่อง การมีงบประมาณในการดำเนินโครงการมีเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านกระบวนการ โครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย ได้แก่ ความเหมาะสมของการวางแผน (Plan) ความเหมาะสมของการลงมือปฏิบัติ (Do) ความเหมาะสมของการตรวจสอบ (Check) และความเหมาะสมของการปรับปรุง (Action) ภาพรวม ด้านกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านกระบวนการ

เรื่อง การประเมินผลหลังการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลผลิต โครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย ผลผลิตโครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลผลิตในเรื่อง การจัดสรรงบประมาณในโครงการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพึงพอใจ โครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย ระดับความพึงพอใจในโครงการ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในเรื่อง บรรยากาศในการเรียนการสอนเกิดความร่วมมือมีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ จิตมั่น (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการประเมินในด้านบริบท (Context) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูก่อนดำเนินโครงการอยู่ในระดับมาก 2) ผลการประเมินในด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูก่อนดำเนินโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินในด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูและนักเรียนระหว่างการดำเนินงานโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการประเมินในด้านผลผลิต (Product) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูและนักเรียนหลังดำเนินโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.78, S.D. = .58) ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในสภาพปัจจุบัน สังคมยังไม่ให้ความสนใจและความสำคัญทางด้านการศึกษามากนัก ประกอบกับวัฒนธรรม ในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่เข้มข้นหรือหย่อนประสิทธิภาพอยู่มาก แต่ในปัจจุบันยุคปฏิรูปการศึกษา สังคมเปลี่ยนไป ทุกฝ่ายมีความคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษามีความสำคัญยิ่งและถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายในการทำงาน โดยให้หน่วยงานเน้นประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เน้นกระบวนการมากขึ้น การดำเนินงานตามโครงการ เกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มอบหมายงานความรับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมใดก็ตามจะเสร็จไปไม่ได้ หากไม่ลงมือปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่วางไว้เป็นอย่างดี หากไม่ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบแล้วย่อมไม่เกิดผลใดๆ จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การติดตามโครงการ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติา คุ่มครอง และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูมืออาชีพโรงเรียนศรียาภัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการศึกษา

พบว่า 1) การประเมินปฏิกริยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือวิทยาการเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน รองลงมา ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมตรงกับเนื้อหา 2) การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังเรียนของผู้เข้าอบรมโครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูมืออาชีพโรงเรียนศรียาภัย พบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การประเมินพฤติกรรมในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ครูได้มีการเตรียมตัวในการจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในรายวิชาที่ตนเองได้รับผิดชอบ ขึ้นการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น 4) การประเมินผลลัพธ์จากผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปพัฒนารายวิชาที่ตนเองสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูถ่ายทอดความรู้ให้แก่ักเรียนด้วยความเต็มใจ ครูยอมรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน รองลงมา ครูให้ความสนใจและเอาใจใส่ักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูนำการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของนักเรียนไปต่อยอดในการนำเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ การประเมินผลลัพธ์จากนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความใส่ใจในการเรียนทุกรายวิชา รองลงมาคือ นักเรียนได้รับความรู้จากการจัดการสอนแบบบูรณาการ สื่อที่ครูนำมาใช้มีความทันสมัยและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดการประเมินผลลัพธ์จากครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูสามารถให้คำปรึกษาและอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติมในเรื่องที่นักเรียนไม่เข้าใจได้ รองลงมา ครูสามารถถ่ายทอดเนื้อหาวิชาให้แก่ักเรียนได้ถูกต้องและชัดเจน และครูสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการแก่เพื่อนครูด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา แก้วดี (2565) ทำการศึกษาเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม มีผลการประเมินอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านบริบทด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิต ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี ตามกิจกรรมของโครงการ พบว่า โดยภาพรวม มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และ

3) ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

4. ด้านผลผลิต พบว่า โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.79, S.D. = .50) ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องเป็นผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเศรษฐกิจโลก ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดวิทยาการใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ครูจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรู้เท่าทันสภาพการณ์ต่างๆ และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและการทำงานได้ดีขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การติดตามโครงการ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดศาลาลำดวน เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ คำกาน (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) การประเมินด้านบริบท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การประเมินด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) การประเมินด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ จิตมั่น (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนเทศบาลท่าตุม อำเภอท่าตุม จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการประเมินในด้านบริบท (Context) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูก่อนดำเนินโครงการอยู่ในระดับมาก 2) ผลการประเมินในด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูก่อนดำเนินโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินในด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูและนักเรียนระหว่างการดำเนินงานโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการประเมินในด้านผลผลิต (Product) ของโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยครูและนักเรียนหลังดำเนินโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ.
- กฤษดา กรุดทอง. (2562). หลักการประเมินโครงการ. ราชบุรี: ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง.
- กำพล เกียรติปฐมชัย. (2563). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของสำนักงานทะเบียน
อำเภอ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติธัช อิมวัฒน์กุล. (2563). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านโครงสร้าง
พื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2564). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ จำกัด.
- ขจรศักดิ์ คำกาน. (2565). การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน
นันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน. น่าน: โรงเรียนนันทบุรีวิทยา
วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร.
- คณะพัฒนาสังคมและสมาคมพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2561). สถานภาพ
การผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ชนิดา แก้วดี. (2565). รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: ศูนย์
การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10.
- ชัยชนะ สระทองทา. (2564). การประเมินผลการดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขต
ภูมิภาคตะวันตก ตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ชูชัย สมितिโก. (2560). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2563). เอกสารประกอบบรรยายพิเศษ เรื่องการประเมินหลักสูตร. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ทวีป ศิริรัศมี. (2564). การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ทวีศักดิ์ เจริญเตี้ย. (2565). การประเมินโครงการพัฒนาครูในโรงเรียนเครือข่ายด้านการจัดการ
เรียนรู้ และองค์ความรู้ทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย.
ชลบุรี: โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย.

- ทศพร เป็ญจพงษ์ และคณะ. (2564). ระบบสารสนเทศเมื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร.
- เทศบาลวัดศาลามีชัย, โรงเรียน. (2566). **ข้อมูลทั่วไป**. นครศรีธรรมราช.
- _____. (2566). **การบริหารงานการพัฒนาบุคลากร**. นครศรีธรรมราช.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2563). **การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ประชาอุภัยสยาม.
- ธนาบุตร สรณะ. (2564). **การประเมินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของ**. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญ์กนก ผดุงทรง. (2565). **การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษา** เอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6), 37-48.
- ธีระ รุญเจริญ. (2564). **บุคคลแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2560). **นิตยย่อบริหาร**. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรุป ดีไซน์ด์.
- นิตา ชูโต. (2564). **การประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสารการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2563). **นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2562). **การวิจัยประเมินผล: หลักการและกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภิญโญ สาธร. (2563). **หลักบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มานพ จิตมั่น. (2565). **การประเมินโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนเทศบาลท่าตุม อำเภอท่าตุม จังหวัดสุรินทร์**. สุรินทร์: สถาบันวิจัยพัฒนาและสาธิตการศึกษา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2563). **การพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส พรินต์ติ้ง เฮาส์.
- เยาวดี ราชชัยกุล. (2562). **การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2563). **การประเมินผลโครงการการวิจัยเชิงประเมิน**. กรุงเทพฯ: ต้นอ่อน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2563). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- ลัดดา เอี่ยมสุขศรี. (2563). **การประเมินโครงการเตรียมความพร้อมเด็กด้อยโอกาสก่อนวัยเรียน** กรณีศึกษาเทศบาลตำบลชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. รายงานการประเมินโครงการ. เพชรบุรี.

- วัลลภ กันททรัพย์. (2561). ผู้บริการกับการวิจัยในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ 1, 1: 51.
- วัลลภา ศรียะโอะ. (2565). รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้
มิติคุณภาพ 5 รู้ สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โรงเรียนพะตงประธานศิรีวัฒน์ ปีการศึกษา
 2564. สงขลา: โรงเรียนพะตงประธานศิรีวัฒน์.
- ศศิธรา พิชัยชาญณรงค์. (2565). บทวิเคราะห์สภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนว
 ทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ กระทรวง
 ศึกษาธิการ.
- ศิริ ธนมูล. (2562). การประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ
 เป็นภาษาอังกฤษ (English Program: EP) โรงเรียนสตรีศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด:
 โรงเรียนสตรีศึกษา.
- ศีลชัย ถาวร. (2565). การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของโรงเรียนรัตนโกสินทร์
 สมโภชบวรนิเวศศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริกร วิชัยวงศ์. (2564). การประเมินโครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียน
 ราชประชานุเคราะห์ 52. เลย: โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52.
- สงศรี ชมภูวงศ์. (2560). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. นครศรีธรรมราช:
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสง. (2561). การบริหารจัดการสมัยใหม่ : กุญแจสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ศูนย์
 ส่งเสริมวิชาการ.
- สมชาย ยอดเพชร. (2562). การเสนอรูปแบบพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
 ศึกษา จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2562). การประเมินโครงการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สมศักดิ์ สุวรรณสุจริต. (2563). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2564). ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา.
 รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.
 กรุงเทพฯ : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุขุม มูลเมือง (2564). เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- สุชาติา คุ่มครอง, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง และอโนทัย ประสาน. (2565). การประเมินโครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูมืออาชีพโรงเรียนศรียาภัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์: ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (2023) (กันยายน-ธันวาคม 2566).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2562). การประเมินโครงการ : หลักการและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- เสกสรร ธรรมวงศ์. (2561). ความพึงพอใจของนักศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีต่อการให้บริการด้านการเรียนการสอนสายสามัญระดับประถมศึกษา: ศึกษากรณีโรงเรียนผู้ใหญ่สตรีบางเขน ทัดทสสถานหญิงกลาง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2560). ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ ลิฟเพรส จำกัด.
- โสรัฐ แสนศิริพันธ์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : สำหรับผู้จัดการในสายงานในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: อีเทอร์นีตีไอดี.
- อนุกุล บุตรธรรม. (2563). การศึกษาการประเมินโครงการของแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- อรพินท์ กุลประภา. (2562). การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี เกษสุริยงค์. (2563). การประเมินโครงการพัฒนาอาชีพทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- อุทัย หิรัญโต. (2561). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Kichen Julian and Stevens Dianne. (2008). *Action research in teacher education*. Action Research 6, 1: 7 – 28.
- Leslie J. Bishod. (2018). *Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures*. Boston : Allyn and Bacon. 4 – 8.
- Jennifer Maneth. (2023). *The roles of moral intensity and moral emoticons in the ethical decision-making process: A study of human resource management professionals University of Nebraska-lincoln*. [Online], Available from <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/3004769>
- Menges, R. V.,& Levinson, J. (1980). *Teaching improving and instructional quality*. Washington DC: America Association for Higher Education.
- Printy, Susan M. 2008. *Leadership for Teacher Learning: A Community of Practice Perspective*. Educational Administration Quarterly 44, 2: 187- 226.