



นวัตกรรมการปฏิบัติที่ดีเลิศ

Best Practice



การนำเสนอผลการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา **MEDEE Model**
โดยใช้รูปแบบ
ของโรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดสัตตนารถปริวัตร)

ภายใต้ **Innovation For Thai Education (IFTE)**

นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ด้านการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

นางสาวมานวิกา ทองเปลว
ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ



บัลลังก์เกียรติยศ



โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดสัตตนารถปริวัตร)

สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองราชบุรี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

แบบการนำเสนอผลการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ภายใต้โครงการ IFTE (Innovation For Thai Education) ประจำปีงบประมาณ2566
ของสำนักงานการศึกษาภาค 3
ด้าน การบริหารจัดการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

1. ชื่อนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้รูปแบบ MEDEE Model ของโรงเรียนเทศบาล1 (วัดสัตตนารถปริวัตร)
2. ชื่อผู้สร้าง นางสาวมาณวิกา ทองเปลว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียน เทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
โทรศัพท์ 032 - 337247 มือถือ 099-5595997
E-mail manwika.t@gmail.com
3. แนวทางการคิดค้นนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมใหม่
4. ประเภทนวัตกรรม การบริหารจัดการศึกษา

5. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2562 ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายเช่น สถานศึกษาต้องปิดทำการเรียนการสอน สถานศึกษาบางแห่งเลื่อนระยะเวลาในการเปิดภาคเรียน รวมถึงการใช้รูปแบบในการจัดการเรียนการสอน ต้องเปลี่ยนเป็นระบบการเรียนการสอนออนไลน์ หรือการใช้การเรียนการสอนระบบทางไกล การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนทางไกลกันออกไป การวัดและประเมินผลต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสภาพปัญหาในขณะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019ยังไม่คลี่คลาย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย ดำเนินการจัดการเรียนการสอนใน 5 รูปแบบประกอบด้วย รูปแบบ On Site รูปแบบ On Line รูปแบบ On Air รูปแบบ On Demand และ On Hand ซึ่งทั้ง 5 รูปแบบ มีข้อดีและข้อจำกัดต่างกันดังนี้ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Site หมายถึง การเรียนบนเว็บไซต์ เพราะความจริงแล้ว หมายถึงการอยู่กับที่ซึ่งก็คือการเรียนในห้องเรียนตามปกตินั่นเอง เพียงแต่หากในช่วงของการระบาดชั้นเรียนจะลดขนาดลง โดยมีการกำหนดจำนวนผู้เรียนในแต่ละห้องเพื่อไม่ให้แออัดจนเกินไป ซึ่งสถานศึกษาอาจใช้วิธีเพิ่มห้องเรียนหรือให้นักเรียนสลับวันมาเรียนก็ได้ วิธีนี้ช่วยให้ผู้เรียนและครูผู้สอนนั้นไม่ต้องปรับตัวมากทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ง่าย แต่อย่างไรก็ดีด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 2019 ทำให้การจัดการเรียนการสอนรูปแบบนี้จะต้องขออนุญาต



ก่อนดำเนินการ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์การระบาดในพื้นที่ว่าจะสามารถเปิดได้หรือไม่ ข้อดีคือ ผู้เรียนและครูผู้สอน ไม่ต้องปรับตัวมาก สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ ครูผู้สอนสามารถควบคุมดูแลผู้เรียนได้จากการสอนในชั้นเรียน ข้อจำกัดคือไม่สอดคล้องกับมาตรการป้องกันการระบาดจึงยังไม่เหมาะสมกับสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณที่มีการระบาด จำเป็นจะต้องเข้าเรียนในชั้นเรียน ไม่สามารถเรียนจากที่อื่นได้ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Air คือการเรียนรู้ออกอากาศทางโทรทัศน์ผ่านดาวเทียม ที่มีตารางออกอากาศตามกำหนดชัดเจนโดยในที่นี่สถานีวิจัยโทรทัศน์ทางการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) จะเป็นตัวหลักในการกระจายสัญญาณใช้โรงเรียนวังไกลกังวลเป็นฐานในการถ่ายทอดการจัดการเรียนการสอน ทำให้สามารถเข้าถึงโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลได้ และช่วยกระจายโอกาสทางการศึกษา ข้อดีคือ ผู้เรียนรับชมการออกอากาศผ่านเครื่องรับโทรทัศน์ และปัจจุบันยังสามารถรับชมย้อนหลังได้ผ่านอุปกรณ์สื่อสารที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้อีกด้วยใช้การถ่ายทอดการสอนในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเหมือนนั่งเรียนในห้องเรียน ข้อจำกัดคือ ส่วนใหญ่เป็นรายการที่ผลิตเก็บไว้หลายปีจึงอาจมีเนื้อหาบางส่วนที่ไม่สัมพันธ์กับปัจจุบันจำเป็นต้องมีการเชื่อมต่อสัญญาณดาวเทียมหรืออินเทอร์เน็ตสำหรับเข้าชม การจัดการเรียนการสอน ในรูปแบบ On Demand เป็นการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตหรือ Application ทางการศึกษาต่างๆ ที่มีชุดโปรแกรมในการจัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ให้ครูผู้สอนใช้งาน หรือเป็นคลังที่รวบรวมบทเรียนสำเร็จรูปต่างๆ สำหรับเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งผู้เรียนและครูผู้สอนจะสามารถเลือกใช้เว็บไซต์หรือ Application เหล่านั้นร่วมกันในการเรียนการสอน ข้อดีคือ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเลือกใช้เว็บไซต์หรือ Application ในการเรียนรู้ร่วมกันได้ เว็บไซต์หรือ Application ถูกสร้างมาเฉพาะสำหรับการจัดการเรียนการสอนทำให้มีเครื่องมือเครื่องใช้งานที่เข้ากับการจัดการเรียนรู้หรือมีบทเรียนสำเร็จรูปที่จัดเตรียมไว้ให้ครูผู้สอนใช้เป็นสื่อการสอนได้ ข้อจำกัด ผู้ให้บริการเว็บไซต์หรือ Application บางแห่งอาจมีการเก็บค่าใช้จ่ายในการใช้บริการหรือเข้าถึงบริการที่มากขึ้นจึงจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์สื่อสารและสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อเชื่อมต่อในการเรียนรู้ การเรียนการสอนแบบ On Line คือรูปแบบการเรียนการสอนที่ให้ครูผู้สอนเป็นผู้จัดการเรียนการสอนต่อหน้าผู้เรียนโดยผ่านเว็บไซต์หรือ Application สำหรับการสื่อสารออนไลน์ต่างๆหรือผ่านบริการออนไลน์ที่ทางโรงเรียนได้ดำเนินการในการกระจายความรู้ให้ไปสู่นักเรียนซึ่งนับว่าเป็นวิธีการ เป็นรูปแบบที่ถูกใช้ในการจัดการเรียนการสอนจำนวนมากในปัจจุบัน ข้อดีคือสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามความต้องการของสถานศึกษาครูผู้สอนและผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กันผ่านการสื่อสารออนไลน์ข้อจำกัดคือจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรในการใช้เครื่องมือจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์สื่อสารและสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ On Hand ครูผู้สอนจัดทำใบงานให้กับนักเรียนโดยเป็นลักษณะของแบบฝึกหัดหรือแบบเรียนสำเร็จรูป ให้นักเรียนไปเรียนรู้ด้วยตนเองและทำเป็นการบ้านโดยครูผู้สอนอาจไปเยี่ยม เพื่อแนะนำนักเรียนในการทำใบงานบ้างเป็นครั้งคราวหรืออาจให้



ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำและช่วยเหลือนักเรียนก็ได้ ข้อดีสามารถดำเนินการได้ง่ายสามารถช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้าไม่ถึงการเชื่อมต่อออนไลน์ ข้อจำกัดคือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนมีน้อย สิ้นเปลืองกระดาษและค่าจัดส่ง (นรรชต์ ฝิ่นเชียร, 2564 : online)

ข้อดีและข้อจำกัดของการจัดการเรียนการสอนทั้ง 5 รูปแบบ เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาจริงแล้วนั้น พบปัญหาอีกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอันดับแรกคือครูผู้สอน กล่าวคือครูผู้สอนส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความชำนาญในทักษะการใช้เทคโนโลยี การใช้คอมพิวเตอร์ การสร้างสื่อการสอนออนไลน์ การจัดทำบทเรียนสำเร็จรูป ในขณะที่เดียวกันผู้เรียนขาดแคลนอุปกรณ์ เช่นโทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต ชั่วโมง อินเทอร์เน็ต การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันกับวิธีเรียนรู้ในบทเรียนที่ครูผู้สอนส่งไปให้ รวมทั้งผู้ปกครองไม่เข้าใจในวิธีการและเนื้อหาในรูปแบบใหม่ จึงไม่สามารถให้คำแนะนำ และไม่มีเวลาที่จะกวาดขันนักเรียนให้เข้าเรียนตามตารางเวลาที่สถานศึกษากำหนด ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ส่งผลกระทบต่อมายังคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญอันดับแรกรองจากผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องนำนโยบายไปปฏิบัติคือครูผู้สอน ซึ่งมีข้อจำกัดที่หลากหลายเกิดขึ้นในตัวครูผู้สอน เช่นความไม่ชำนาญในการใช้เทคโนโลยี บางคนไม่เคยใช้สื่อการสอนออนไลน์ บางคนไม่กล้าที่จะพูดสื่อสารกับเด็กผ่านทางระบบออนไลน์และอีกหลายประเด็นปัญหาที่เกิดจากตัวครูผู้สอน ที่ต้องส่งผ่านความรู้สู่ผู้เรียนผ่านรูปแบบต่างๆ เกิดทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ดังนั้นสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการภายหลังได้รับนโยบายและจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด 2019 ไปอย่างราบรื่นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินการวางแผนการจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพมากที่สุด การพัฒนาบุคลากรหมายถึง (พยอม วงศ์สารศรี, 2549 : 5) การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจให้แก่องค์กร นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากร ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์: 2551)

โรงเรียนเทศบาล1(วัดสัตตนารถปริวัตร) สังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2565 มีนักเรียนจำนวน 458 คน มีบุคลากรประกอบด้วย



1. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	คน
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	คน

2. ครูผู้สอน

ข้าราชการ/พนักงานครูเทศบาล	19	คน
พนักงานจ้าง (ผู้สอน)	6	คน

3. บุคลากรสนับสนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	คน
ลูกจ้างประจำ	3	คน
รวมทั้งสิ้น	32	คน

จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) พบว่าในช่วงที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โรคระบาด Covid 19 เรื่อยมาจนปัจจุบัน ทำให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่ำลง ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจาก ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่คุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยี หรือ Application ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ หรือการจัดทำสื่อในรูปแบบออนไลน์หรือรูปแบบอื่นๆที่สอดคล้องกัน มีความเชื่อมั่นว่าตนเองไม่สามารถพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวได้ เนื่องจาก ปัจจัยหลายประการ เช่นไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าว ไม่คล่องตัวในการใช้คอมพิวเตอร์ ไม่มีพื้นฐานและไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีอายุมากทำไม่ได้เหมือนครูรุ่นใหม่ รวมทั้งไม่มั่นใจว่าการดำเนินงานของตนจะถูกต้องเหมาะสมและเกิดคุณภาพต่อผู้เรียนตรงตามหลักสูตรหรือตัวชี้วัดในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบได้อย่างแท้จริง จึงเกิดความท้อแท้ หรือดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้ความคิดที่ว่า "ทำเท่าที่ศักยภาพของตนมี" ทำให้การจัดการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนรู้ของครูส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์ได้จากผลคะแนนทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีการศึกษา 2563 เกือบทุกรายวิชาและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา ดังนั้นเพื่อจะยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเทศบาล1(วัดสัตตนารถปริวัตร) ซึ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกเหนือจากการปฏิรูปการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แล้วนั้นอีกหนึ่งประการสำคัญคือการพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1(วัดสัตตนารถปริวัตร) ครั้งนี้ สิ่งแรกที่ต้องพัฒนาคือบุคลากร ให้มีความตระหนักและมั่นใจในตนเอง ปรับเปลี่ยนMindset ของตนเอง จากความคิดที่ว่าตนเองพัฒนาได้แค่ที่เป็นอยู่ ให้เป็นการGrowth Mindset คือทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผ่านการเรียนรู้และความพยายาม เพื่อแสดงว่าตนเองสามารถกระทำหรือปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน



ในรูปแบบที่แปลกใหม่ หรือแตกต่างจากสิ่งที่เคยทำและมั่นใจว่าทำได้เพื่อให้เกิดผลงาน ชิ้นงาน แผนการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียน สร้างพลังการมีส่วนร่วม ให้กำลังใจกัน ร่วมกันพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) ได้ต่อไป แม้สถานการณ์โควิด 2019 จะคลี่คลายลง ก็ใช้แนวทางการพัฒนาตนเองที่ได้รับจากการพัฒนาครั้งนี้ไปพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหา ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ประชุม วางแผนกับคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา และอุปสรรคที่แท้จริง และสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม โดยมีรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบ MEDEE Model ของโรงเรียนเทศบาล1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) หรือเรียกอย่างไม่เป็นทางการว่า “ท.1 มีดี โมเดล” โดยกำหนดแนวทางการพัฒนากายใต้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของเดมมิ่ง

6. วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

1. เพื่อสร้างรูปแบบ MEDEE Model ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร)
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้รูปแบบ MEDEE Model โรงเรียนเทศบาล1 (วัดสัตตนารถปริวัตร)

7. เป้าหมายของการดำเนินงาน

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) จำนวน 29 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เป้าหมายเชิงปริมาณ

ผู้บริหาร และคณะครู จำนวน 29 คน โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) มีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบ MEDEE Model

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ผู้บริหาร และคณะครู สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเทศบาล1(วัดสัตตนารถปริวัตร) ได้สูงขึ้น โดยใช้ รูปแบบ MEDEE Model

8. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

8.1 การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้



ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการจะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความรู้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ไวทฮิล (1965 : 243) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ในความหมายว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับงาน โดยให้ความรู้ความเข้าใจ สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

จิระประภา อัครขจร (2549 :10) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถให้กับพนักงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม พัฒนาในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งใช้สภาพแวดล้อม และ/หรือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เป้าหมายเพื่อให้เกิด ความสมดุลระหว่างองค์การมีผลิตผล ผลิตภาพที่ดีขึ้น พนักงานมีความเจริญก้าวหน้า การงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนสังคม มีความเข้มแข็ง ประเทศชาติมีความสงบร่มเย็น มีความสามารถในการ แข่งขัน

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป. : 26-27) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรดังนี้ คือ

1. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น ด้าน ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไป การทำงานมีทั้งคุณภาพ และปริมาณงาน รู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานดีขึ้น สามารถปรับตัวปรับใจ ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะช่วยแก้ปัญหาขององค์การ ปัญหาของการปฏิบัติงาน ทั้ง ระดับผู้บริหารในองค์การและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานจะดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย เพราะบุคลากรเขาใจทำงานดี ช่วยลดปัญหาต่างๆลงได้พอสมควร

3. ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์การดีขึ้น บุคลากรที่พัฒนาแล้วจะช่วยให้เขาทำงาน อย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน

4. สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มากเพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา อย่างดีสามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน ทำงานได้ องค์กรและผู้บริหารลดค่าแรงงานในการ ควบคุมได้

5. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานดี ฉะนั้น การพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง

6. เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้ สัมผัส มีความชำนาญจึงทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าของบุคลากรเอง นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้รับความชอบในการเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อยๆ



7. ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์กรทุกองค์การ ถ้าหากองค์การขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคคลที่ใดพัฒนาแล้วลงไป

8. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเพราะได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์การที่มีแผนงานและนโยบายใหม่ๆ องค์การควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจในแผนงานอันใหม่ๆอาจจะใหม่มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การที่เกี่ยวกับแผนนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

9. องค์กรสามารถลดความสิ้นเปลือง และการสูญเปล่าต่างๆ ลงได้เช่น การขาดงานของบุคลากรอาจจะน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียหายน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความจะเป็นในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประสิทธิภาพภายในองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ สถานศึกษาดำเนินการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ทัศนคติ ให้ความรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถ โดยการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการสร้างสื่อหรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ให้กำลังใจเสริมแรงในการทำงานและความไว้วางใจเพื่อผลของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไปในสถานศึกษา

8.2 การบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA) เดมมิ่ง (Deming : 2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการ ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการ ปรับปรุงให้ดีขึ้น Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าการบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ฮิตชิ (Hitoshi , 2554) กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบและการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผนการนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นการควบคุมและการปรับปรุงสามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งก็คือ การทำการวางแผน การกระทำ การตรวจสอบ และการ



แก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวงจรคุณภาพ หมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมด ก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำ อย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ในบรรดาส่วนประกอบทั้งสี่ส่วนของวงจรคุณภาพนั้น ควรพิจารณาการวางแผนเป็น ส่วนที่สำคัญที่สุด แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าส่วนอื่นไม่มีความสำคัญ เพียงแต่ว่าส่วนการวางแผนจะเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแผนการไม่เหมาะสมจะมีผลทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผน ในการปรับปรุงเป็นการลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการให้เป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง และกิจกรรมการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมุมมองที่แม่นยำในทั้งสองสิ่งเปรียบเสมือนการสร้างบ้านบนพื้นทราย ไม่ว่าจะออกความพยายามเพียงใดก็ตามถ้าภาพในมุมมองของ สถานการณ์ที่ต้องการและสถานการณ์จริงไม่ชัดแล้ว ก็จะไม่ได้อะไรกลับมา ดังนั้น จึงควรที่จะสร้างวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์และการจำแนกปัญหา การตั้งเป้าหมาย เข้าใจถึงข้อจำกัดและขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณา มองถึงวิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ ตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการ กำหนดวิธีสำหรับตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ที่ได้ การพัฒนาแผนโดยปกติปัญหาที่ถูกลำเอียงแก้ไขเพื่อปรับปรุงนั้นจะประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำขององค์กรต้องทำการจัดทำและพัฒนาแผนการปรับปรุง และการพัฒนาแผนประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกกิจกรรมออกตามโครงสร้างองค์กร กระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการประเมินความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน บุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กรควรเป็นผู้ตัดสินใจในการมอบหมายงานและวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะสนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กร ในทำนองเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายงานแต่ละฝ่ายต้องออกแบบและพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายโดยแผนการจะได้รับการกระจายออกเป็นลำดับลงมาทั่วทั้งองค์กรด้วยวิธีนี้ และจะถูกพัฒนาอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับในโครงสร้างองค์กรจนกระทั่งถึงระดับที่ไม่จำเป็นต้องกระจายลงอีกต่อไป ขั้นตอนสุดท้ายคือการตัดสินใจของบุคลากรที่ต้องทำงาน ทรัพยากรที่ต้องการ และตารางเวลาที่ ต้องปฏิบัติตาม และทำแผนการพัฒนาให้อยู่ในรูปของเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการสื่อสารแผนการได้อย่างแม่นยำที่สุด ขณะที่สร้างแผนการควรมีความระมัดระวังในแนวทางที่มีส่วนช่วยในการสร้างแผนการอย่างถูกต้อง ประกอบด้วยขณะที่สร้างแผนการจะต้องมีการชี้แจงให้ชัดเจน



ถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลาที่มี รวมทั้งต้องหาวิธีการทั้งหมดที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ อาจมีการผ่อนปรนข้อจำกัดเหล่านี้บ้าง หลังจากมีการพิจารณาข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้วต้องทำการ เลือกรูปแบบที่ดีที่สุดเป็นแผนการปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาระเบียบวิธีการในการตรวจสอบและ ประเมินผลลัพธ์เพื่อดูว่าแผนการมีประสิทธิภาพและมีการกระทำตามแผนและประสานกันกับแผนการ เริ่มแรกหรือไม่ ต้องมีการรวบรวมสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและจัดอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการ นำมาใช้งานอย่างเต็มที่ในการวางแผนงาน ต้องมีการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องกระทำกับสิ่งที่น่าจะทำ ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด และเป็นไปไม่ได้ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างในเวลาเดียวกัน ต้องพยามหาสมดุล ระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร การตั้งเป้าหมายที่สูงเกินไปเป็นการสวนทางกับการเพิ่มผลผลิต จะต้องมีการสร้างระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อสื่อสารเป้าหมายของแผนการไปสู่ทุกส่วนของ องค์กร ทรัพยากรทางด้านวัสดุอาจมีจำกัดแต่ความสามารถของมนุษย์ไม่มีจำกัด ดังนั้นจึงมีทางเป็นไปได้ เสมอในการปรับปรุง ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ

2. การลงมือปฏิบัติ (Do) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้อง มีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึง ความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ การสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มี หน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การจัดทำให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการ นั้นๆมาปฏิบัติและการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสม

3. การตรวจสอบ (Check) เมื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ ความไม่เหมาะสมของ แผนการหรือจากทั้งสองประการรวมกันเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน เนื่องจากการปฏิบัติการแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ การเลือก เทคนิคที่ใช้ผิด เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ การประเมินผล กระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาดหรือประเมินความสามารถของบุคลากร ที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด ถ้าความล้มเหลวมาจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุ ขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจ ในแผนไม่เพียงพอและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่าง การปฏิบัติ หรือการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

4. การปฏิบัติการแก้ไข (Act) ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง แยกแยะให้ชัดเจน ระหว่างการกำจัดปรากฏการณ์หรืออาการของปัญหาและการกำจัดสาเหตุ ดังที่ได้ กล่าวมาแล้วว่า มีงานจำนวนมากมายที่ทำเป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วย



แก้ปัญหาที่มีอยู่เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการ เท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผนและทำการปฏิบัติการแก้ไขความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุมิใช่กำจัดอาการ และเมื่อไม่สามารถบรรลุถึงเป้าที่วางไว้ ควรมีการวิเคราะห์หาเหตุและมีการทบทวนแผนการดังเช่นที่กล่าวมาในหัวข้อการตรวจสอบ สาเหตุอาจมาจากตัวแผนการที่ไม่เหมาะสมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อทำการปรับปรุง ต้องมีการชี้แจงสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปีและมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความไว้วางใจและเหมาะสม

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ เริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องทำการทบทวนโดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพจึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้น โดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบปัญหาขององค์กรให้ได้ว่าทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น

8.3 Mindset คือ กรอบการคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์เดิมของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเอง Mindset เป็นคำศัพท์ที่นำมาใช้กันบ่อยขึ้นในแง่การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาตนเอง โดยศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ ให้คำนิยามไว้ว่า Mindset หรือ “กรอบความคิด” สิ่งสำคัญคือ Mindset นั้นมีความหมายลึกซึ้งกว่าคำว่า “ความเชื่อ (Belief)” ทั่วไป เพราะ Mindset คือ “ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม” ซึ่ง Mindset จะมีอยู่ 2 แบบ คือ Growth Mindset (กรอบแนวคิดแบบเปิดกว้าง) และ Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบปิดตาย จากงานวิจัยของ Carol Dweck นักจิตวิทยาพบว่า คนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมี Mindset คนละแบบกับคนทั่วไป โดยคนที่ประสบความสำเร็จจะมี Mindset แบบ Growth Mindset พวกเขาเชื่อว่าตัวเองสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ตัวเองบกพร่องได้ ในขณะที่คนทั่วไปมักมี Fixed Mindset หรือคิดว่าคนเรามีทักษะที่จำกัด ไม่สามารถพัฒนาได้แล้ว ไม่ว่าเราจะมี Mindset แบบไหนก็ไม่ใช่ว่าเรื่องผิด เพราะพื้นฐานของมนุษย์เราอยากอยู่ในที่ที่เคยชิน ไม่อยากเสี่ยง แต่สำหรับคนทำงานแล้วการมี Growth Mindset จะทำให้เรามีแนวโน้มที่จะพัฒนา



ตนเองได้ดีขึ้น ดังนั้นลองมาตรวจสอบตัวเองว่าเรามี Mindset แบบไหน แล้วถ้าอยากจะพัฒนา Mindset ของเราทำได้โดย

1. ฟังเสียง Mindset ขั้นตอนแรกคือเราต้องรู้ Mindset ของเราว่าเป็นแบบไหน ลองคิดดูว่าถ้า Mindset เป็นคน ๆ หนึ่งในตัวของเราเขาจะพูดกับเราอย่างไร เมื่อต้องเจองานใหม่ที่ท้าทายแล้ว Mindset พูดกับเราว่า “จะทำได้หรือ” “เก่งพอหรือเปล่า” “ถ้าพลาดนี่อายนะ” ถ้าได้ยินคำพูดเหล่านี้ออกมาจากหัวเราบ่อย ๆ เรามีแนวโน้มว่าจะเป็นคนที่มี Fixed Mindset ซึ่งจะทำให้ไม่กล้าพัฒนาตนเอง และมันอาจทำให้อาชีพการงานถึงทางตันได้ง่าย ๆ เลย

2. เลือกที่จะฟัง Growth Mindset เมื่อเรารู้แล้วว่า Mindset ของเราเป็นแบบไหนต่อมาก็คือหาสาเหตุให้ได้ว่าสิ่งที่ทำให้เรารู้สึกไม่มั่นใจในตัวเองคืออะไร ถ้าหากพบแล้วก็ขึ้นอยู่กับการตีความของเราแล้วว่า เราจะมองสิ่งนั้นเป็นอุปสรรคที่จะทำให้เราพลาดที่ต้องหลีกเลี่ยง หรือมองเป็นโอกาสที่ทำให้เราได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ถ้าเราเลือกอย่างแรกนั่นคือเราใช้ Fixed Mindset แต่ถ้าเราเลือกอย่างหลังเรากำลังก้าวเข้าสู่การใช้ Growth Mindset แล้ว

3. เถียงกลับ Mindset เป็นสิ่งที่ติดตัวเรามาจน การจะปรับเปลี่ยนให้ได้ในความพยายามครั้งแรกนั้นเป็นไปได้ยากมาก Fixed Mindset ที่อยู่ในหัวเราจะคอยมาพูดกับเราตลอดเวลา วิธีการจัดการก็คือการเถียงกลับไป เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทาย Fixed Mindset จะส่งเสียงมาหาเรา ให้เราตอบกลับเสียงนั้นไปด้วย Growth Mindset เช่น

- Fixed Mindset ในหัวบอกว่า: จะทำงานนี้ได้หรือ ความสามารถไม่น่าถึงนะ
- Growth Mindset ตอบกลับไปว่า: ก็ไม่แน่ใจ แต่ถ้าพยายามก็น่าจะเรียนรู้ได้
- Fixed Mindset ในหัวบอกว่า: ถ้าพลาดขึ้นมา อายเขานะ
- Growth Mindset ตอบกลับ: ไม่มีใครไม่เคยทำพลาด เราเรียนรู้จากมันได้

4. ลงมือทำ เป้าหมายการเปลี่ยน Mindset ไม่ใช่แค่การเปลี่ยนความคิด แต่ต้องส่งผลถึงพฤติกรรมด้วย สิ่งที่ทำให้เราติดอยู่กับ Fixed Mindset เป็นเพราะว่าไม่กล้าที่จะออกจาก Comfort Zone เมื่อเราเปลี่ยนเสียงของ Growth Mindset ให้เป็นพฤติกรรมได้ รู้สาเหตุว่าอะไรที่เราบกพร่องทำให้เราไม่มั่นใจ เราก็หาวิธีฝึกฝนในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้เราสามารถขยาย Comfort Zone ของเราออกไปได้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองเราก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

5. ไม่มีอะไร “ทำไม่ได้” มีแค่ตอนนี้ “ยังทำไม่ได้” เราต้องยอมรับว่าในหลายเรื่องเราไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ทันทีอย่างที่คิด เมื่อทำแล้วผิดพลาด อาจจะยิ่งตอกย้ำแล้วพาเรากลับไปอยู่ Fixed Mindset อีกครั้ง สิ่งที่เราจะทำได้เมื่อการเปลี่ยนแปลงไม่ประสบผลสำเร็จก็คือ บอกตัวเองว่ามันก็แค่เรายังไม่ได้ในตอนนี้ ไม่ใช่เราทำมันไม่ได้เลย การเติมคำว่ายังเข้าไป จะช่วยเปลี่ยน Mindset ของเราให้กลายเป็น Growth Mindset ได้ ตัวอย่างเช่น เราทำไม่ได้



จะทำให้เราหยุดพัฒนาตนเองเป็น Fixed Mindset แต่ถ้าเราพูดว่าตอนนี้ยังทำไม่ได้ โดยนัยของมันแล้วหมายความว่ามันจะมีโอกาสทำได้ในอนาคต ซึ่งคือ Growth Mindset นั่นเอง Mindset มีผลมากกับกระบวนการทางความคิดและการตัดสินใจของเราในอนาคต ดังนั้นลองเปลี่ยนความคิดจากการติดอยู่ในกรอบ Mindset เดิม ๆ แล้วก้าวออกมาพัฒนา Mindset ของตัวเองให้เป็น Growth Mindset หรือแนวความคิดที่มองว่าอุปสรรคไม่ใช่ปัญหา แต่เป็นโอกาสที่ทำให้เราได้ 'ลอง' สิ่งใหม่ เราเชื่อเสมอว่าโลกใบนี้ไม่เคยหยุดนิ่ง เพราะฉะนั้นมนุษย์เองก็ไม่ควรหยุดพัฒนาเช่นกัน (Dweck, 2006) บุคคลที่มีกรอบการคิดแบบ Growth Mindset จะพยายามแสวงหาสิ่งใหม่ เพื่อเรียนรู้และ พัฒนาการอย่างสม่ำเสมอ มีความตั้งใจ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค โดยมองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสแห่ง การพัฒนาตนเอง เปิดใจยอมรับฟังคำวิจารณ์และเรียนรู้ แสวงหาแรงบันดาลใจจากผู้อื่นซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้ (Dweck & Yeager, 2019) ในวงการด้านการศึกษา มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่า กรอบการคิดแบบเติบโต มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ทางเรียนของนักเรียน วิธีการพัฒนารอบการคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) คือ การสนับสนุนให้นักเรียนกล้าเผชิญกับปัญหา และชื่นชมในความเพียรพยายามของนักเรียนผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้ออกแบบ โดยครูที่มีกรอบการคิดแบบเติบโตจะสามารถ ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง มีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น สามารถรับมือและ เรียนรู้จากความผิดพลาดและล้มเหลวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระยะยาว ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างกรอบการคิดแบบเติบโตให้แก่นักเรียน

8.4 Empowerment การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรได้ ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติซึ่ง เป็นการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ต้อง ดำเนินการตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย กำหนดแนวทาง และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจาก ส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็น ทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ องค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคล ได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง ต่อเนื่องในระดับองค์กร จะเห็นได้ว่าการเสริมพลัง อำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการทางสังคม ที่เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน และองค์กรมีพลัง มี ความสามารถในการควบคุม ร่วมมือกันในการ เปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งใน การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากทฤษฎี Y ของ Douglas Mc. Gregor นอกจากนั้นคอนเจอร์และคานูโก (Conger and Kanungo, 1988) ยังได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นการเน้นถึงการสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยขจัดความรู้สึกไร้อำนาจของ บุคคลให้มีความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน



เช่นเดียวกับ โทมัส และเวลเฮาส์ (Thomas and Velhouse, 1990, p.18-23) และสปรีสเซอร์ (Spreizer, 1995, p.1442) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นการ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่า มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความหมายของงาน ได้รับความสามารถในการทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้และรู้ว่า ตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการเสริมพลังอำนาจเมื่อบุคคล ทีมงานและองค์กร รู้สึกว่าตนเองได้รับอำนาจแล้ว พฤติกรรมของบุคคล ทีมงาน และองค์กรจะ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น บุคคล ทีมงาน และองค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีอิสระในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ และมีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในตนเอง ทีมงาน และองค์กรมากขึ้น ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า 1) การเสริมพลัง คือ การสนับสนุนให้อำนาจ การเสริมความสามารถ การอนุญาต การเปิดโอกาสให้บุคคลและกลุ่มบุคคล พัฒนาการกิจของตนและองค์กรอย่างมั่นใจ 2) การเพิ่มอำนาจ (ในการบริหารการศึกษา) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ และช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นการกระจายอำนาจ สร้างทีมงาน และการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ

นิวสตรอม (Newstrom) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในความหมายของกระบวนการว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการใดๆ ที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัย (factor) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ลูธานส์ (Luthans) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่องค์กรตระหนักถึงพลังอำนาจในตัวบุคคลและต้องการช่วยปลดปล่อยพลังอำนาจทางความรู้ที่มีประโยชน์และแรงกระตุ้นที่มีภายในบุคคลออกมา ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในเขตความรับผิดชอบของตนโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อื่น

วูด วอลเลซ และซีฟาน (Wood Wallace and Zeffane) ได้อธิบายว่า คำว่า “empower” หมายถึง สามารถ (enable) อนุญาต (permit) ยินยอม (allow) และคำว่า “empowerment” ในนิยามขององค์กรหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้มอบอำนาจให้กับพนักงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบที่ดีขึ้น ในการสร้างสมดุลความสำเร็จของเป้าหมายทั้งตัวบุคคลและองค์กร พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) อยู่ในระดับต่ำผู้บริหารสามารถนำกลยุทธ์และเทคนิคมาใช้ในการส่งเสริมพนักงานให้รู้สึกถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองเพื่อช่วยในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น



ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สร้างให้บุคลากรและทีมงานในองค์กรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของตน เชื่อในความสามารถที่มี ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของบุคคลทีมงานและองค์กร ทำให้พิจารณาได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญต่อบุคคล ทีมงาน และองค์กร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจไว้ดังนี้ คลัทเทอร์บัค และ โอ๊ต (Clutterbuck and Oates) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้าง พลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานว่ามีดังนี้

1. คุณภาพ (Quality) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากมีข้อมูลที่จำเป็น มีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่รวมทั้งการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ

2. นวัตกรรม (Innovation) ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ สามารถทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและความรับผิดชอบถูกนำออกมา

3. ความจงรักภักดีและการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน (Staff loyalty and retention) ส่วนสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นที่ก่อให้เกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน จะทำให้อัตราการลาออกลดลง การคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น

4. ความสามารถในการผลิตและกำไร (Productivity and profit) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก การเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ความสำเร็จขององค์กรเป็นความสำเร็จของทีมและบุคคล

5. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (The learning organization) การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญจำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6. ความอยู่รอด (Survival) การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้องค์กรมีการปรับตัวและพัฒนาอยู่เสมอ มีการดึงความสามารถจากบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่เอื้อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโต

สรุป การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้



โอกาส การให้อำนาจ และให้สิ่งสนับสนุนต่างๆ จนสามารถจัดความรู้สึกไว้อำนาจ และมีความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.5 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบ กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง โดยนำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีสอน กิจกรรม เทคนิคการสอนและสื่อเทคโนโลยี ต่างๆ มาเป็นส่วนประกอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ป.ป.: 11) ได้มีการให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญ และจำเป็นต่อตัวนักเรียนอย่างแท้จริง โดยมุ่งหวังให้นักเรียนได้สร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเอง และต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่มีการกำหนดหน้าที่ของครูผู้สอนไว้ว่า ไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ในการสอนหนังสือและเน้นเนื้อหาสาระ แต่ครูต้องสอนในเรื่องของการใช้ทักษะต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน และคอยให้ความร่วมมือและสนับสนุน ได้มีการมุ่งเน้นไปที่ทักษะที่สำคัญ เช่น พื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชา หลักความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและงานอาชีพ ทักษะด้านการสื่อสาร สื่อและเทคโนโลยี เป็นต้น

ทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้เรียนจะต้องมีทักษะ ในการวิเคราะห์ และมีวิจารณญาณ เพื่อให้เท่าทันยุคสมัยปัจจุบันมากขึ้นโดย สุโม บิลโบ (2558: 2-4) ได้กำหนดทักษะของผู้เรียนไว้ดังนี้ 1) ทักษะการคิด วิचारณญาณ (critical thinking) ผู้เรียนสามารถ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถประเมินผลและประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล 2) ทักษะการทำงานร่วมกัน (collaboration skill) ผู้เรียนสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม สามารถแสดงความคิดเห็นและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทำให้งานของส่วนรวมประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) ผู้เรียนสามารถสื่อสารกับเพื่อน ครูผู้สอนและบุคคลอื่น ๆ ในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็นระหว่าง กันได้ รวมถึงสามารถอธิบาย และนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นรับรู้ โดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง และสื่อสารได้อย่าง ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย (4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมี ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในการเรียนรู้ การประยุกต์ความรู้ไปใช้อย่างสร้างสรรค์รวมถึงสามารถ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ เทคนิค วิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและ สังคมได้ (5) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (digital skill) ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้เกี่ยวกับ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้า การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน



และการแบ่งปันความรู้ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถคัดกรองข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินข้อมูลได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีจริยธรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ทักษะทางอาชีพและการใช้ชีวิต (career skill & life skill) ได้แก่ รู้จักปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาทหน้าที่ บริบท สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่ได้รับ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำรงชีวิต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำ มีความเป็นตัวของตัวเองที่มีศักยภาพ และความสามารถหลากหลาย สามารถทำงานได้หลายหน้าที่และจัดสรร แบ่งเวลาได้เหมาะสม ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต รวมถึงสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในที่ทำงาน และในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมจรรยา และยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนอย่างเคร่งครัด

แนวทางการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 แนวทางการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีนักวิชาการได้อธิบายแนวทางการจัดการ เรียนรู้ศตวรรษที่ 21 เอาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ป.ป.: 11) ได้อธิบายถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1. พื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก ให้ความสำคัญกับทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน และทักษะ การคำนวณ ถือเป็นทักษะพื้นฐานที่มีความจำเป็นที่จะทำให้รู้และเข้าใจ เนื้อหาสาระของ 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่แสดงความเป็นสาระวิชาหลักของทักษะได้แก่ ภาษาแม่ และภาษาโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และความ เป็นพลเมืองดีหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้จัดทำสาระเนื้อหาได้ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้แล้ว ความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการสอดแทรกความรู้ ความเข้าใจ เข้าไปในเนื้อหาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและ การเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านพลเมืองที่ดีความรู้ด้านสุขภาพ และความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม 3. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม เนื่องด้วยโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังนั้น การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมุ่งเน้นไปที่การปรับตัวที่รวดเร็ว มีการใช้นวัตกรรมเข้ามา มีส่วนร่วม มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสารและการร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ในการ สร้างนวัตกรรม 4. ทักษะชีวิตและงานอาชีพ เป็นการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีต่อ สภาวะการ เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นที่ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การริเริ่ม สร้างสรรค์และกำกับดูแล ตนเองได้ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างผลงานหรือ ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ 5. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มุ่งเน้นที่การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วตอบสนอง รับสิ่งที่รับรู้เป็นกระบวนการที่ ใหม่นั้นที่ โดยมีทักษะย่อย คือ การรู้เท่าทันสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ และการรู้ทันเทคโนโลยี



6. คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีการเน้นไปที่ทักษะพื้นฐานในการอ่าน เขียน และคิดคำนวณ เพื่อเป็นพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสืบค้น รวบรวมข้อมูล โดยมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่โดนชักนำได้ง่าย และเกิดแรงบันดาลใจในการต้องการที่จะพัฒนาสื่อผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ในอนาคตสืบไป

สมรรถนะของผู้สอนในศตวรรษที่ 21

สุไม บิลโบ (2558: 5-7) ได้อธิบายสมรรถนะของผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ที่มีการกำหนดไว้ โดยกระทรวงศึกษาธิการ โดยแยกสมรรถนะที่สำคัญออกเป็น 2 ประการ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะ ตามสายปฏิบัติงาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ประการ ที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณครู สมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) 6 ประการ ที่มุ่งเน้นไปที่การบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ และการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน ฌอนอมพร เลหาจรัสแสง (ม.ป.ป.: 15-19) ได้อธิบายไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เต็มไปด้วยข้อมูลสารสนเทศ หลากหลาย มี 8 ประการดังนี้ 1. content: ผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากผู้สอนไม่เชี่ยวชาญ ในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอด ก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมาย 2. (ICT) integration: ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน ยิ่งถ้าได้ผ่านการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะยิ่งช่วยส่งเสริมทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี 3. constructionist : ผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เองจากการ เชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ และได้จากการลงมือปฏิบัติ ในกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการวางแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อีก เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสสร้างความรู้และสร้างสรรค์ชิ้นงานต่าง ๆ ผ่านการประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ จากในชั้นเรียนและจากการศึกษาด้วยตนเอง 4. connectivity: ผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างผู้เรียนกับ ผู้สอน และระหว่างผู้สอน ในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมถึงความเชื่อมโยง ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 5. Collaboration : ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสารสนเทศระหว่างกัน จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพและทักษะชีวิต 6. Communication : ผู้สอนมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย



การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่ความเข้าใจและสามารถเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 7. Creativity : ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลาย แพลกใหม่ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้น การเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว 8. Caring : ผู้สอนต้องมีเมตตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงจัง ต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย เป็น สภาพ ที่ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

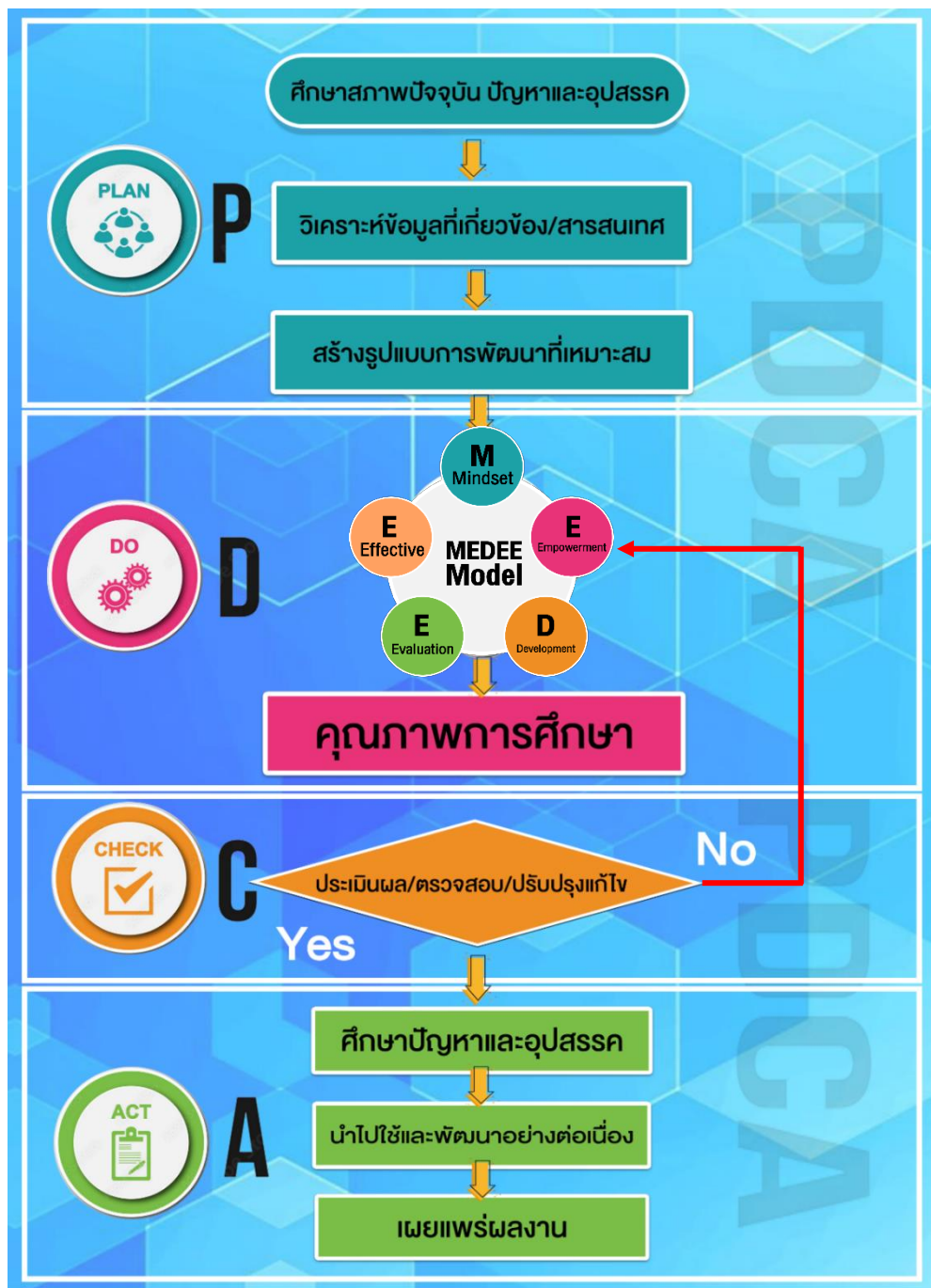
สรุป ครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะหลัก 5 ประการ ที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณครู สมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน 6 ประการ คือมุ่งเน้น ไปที่การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และมีทักษะที่จำเป็นคือมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน จัดให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เองจาก การ เชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ จัดการเรียนรู้ใน ลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีทักษะการสื่อสาร และสิ่งที่ครูต้องสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน คือ มีทักษะการคิดวิจรณ์ญาณ (critical thinking) ผู้เรียนสามารถ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ผู้เรียนมีทักษะการทำงานร่วมกัน (collaboration skill) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม สามารถแสดงความคิดเห็นและยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม ทำให้งานของส่วนรวมประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีทักษะการสื่อสาร (communication skill) สามารถสื่อสารกับเพื่อน ครูผู้สอนและ บุคคลอื่น ๆ ในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน ได้ สามารถอธิบายและนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นรับรู้ โดยใช้ภาษาที่ถูกต้องและสื่อสารได้อย่าง ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมี ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในการเรียนรู้ การประยุกต์ความรู้ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ ผู้เรียน มีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (digital skill) ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้เกี่ยวกับ การใช้ เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้า การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการแบ่งปันความรู้ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม และผู้เรียนมีทักษะทางอาชีพและการใช้ชีวิต (career skill & life skill) ได้แก่ รู้จัก ปรับตัวเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาทหน้าที่ บทบาท สภาพแวดล้อม และสถานภาพที่ได้รับ



มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำรงชีวิต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำ มีความเป็นตัวของตัวเองที่มีศักยภาพ และความสามารถหลากหลาย

9. วิธีดำเนินการ

วิธีดำเนินการในครั้งนี กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนตามแนวคิดของ Dr.Edwards W Deming เกี่ยวกับวงจร PDCA เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญสำหรับวางแผนแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนและเป็นระบบซึ่ง PDCA ย่อมาจาก Plan – Do – Check – Act หรือ วางแผน – ปฏิบัติ- ตรวจสอบ – ปรับปรุง โดยมีกรอบการดำเนินการตามแผนภูมิ ดังนี้

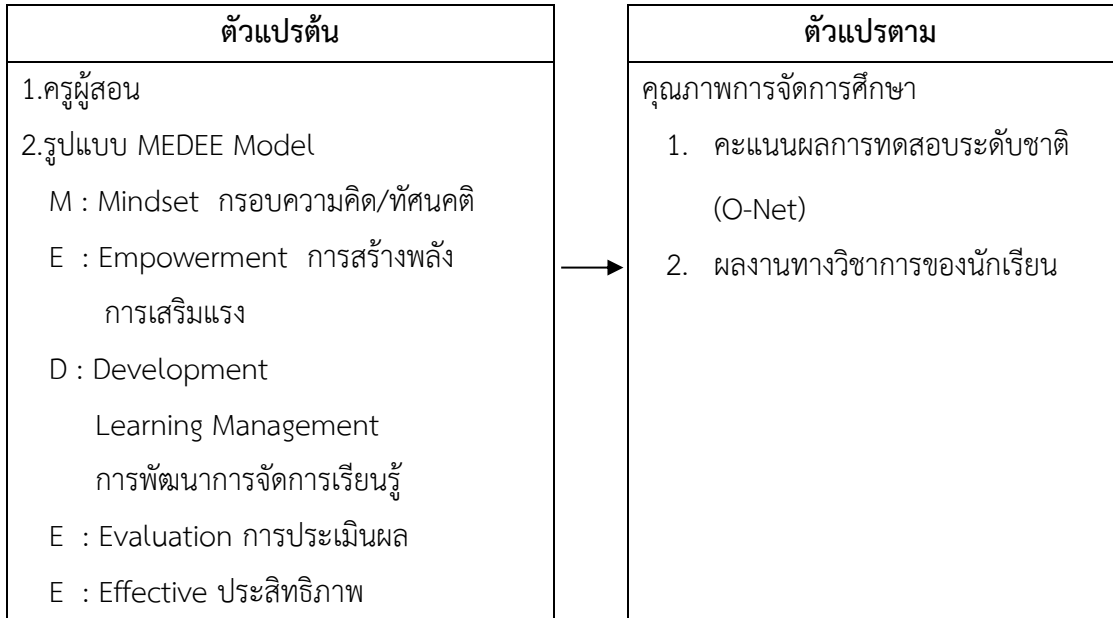


ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน (Plan)

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) และสร้างความตระหนักในการแก้ปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยสร้างข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สู่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ช่วยกันวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนภายใต้บริบทของสถานศึกษา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกำหนดขอบเขตในการสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาเพื่อนำสู่เครื่องมือที่ใช้

1.3 สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) โดยการระดมสมอง ปรีกษา หรือ ประชุม สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกันในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นโดยเน้นพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนเป็นอันดับแรกนำไปสู่การพัฒนาตนเองและนวัตกรรมเพื่อให้ใช้ในการจัดการเรียนรู้ลงสู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ยั่งยืนภายใต้กรอบแนวคิดดังนี้



ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Do)

ในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการหลังจากการวางแผนร่วมกัน และหาแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อใช้รูปแบบ MEDEE Model เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) ให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทาง ดังนี้

Mindset → Empowerment → Development → Evaluation → Effective

Mindset สถานศึกษาดำเนินการโดยจัดให้มีการอบรมครูเพื่อปรับ Mindset ในการทำงาน จาก Fixed Mindset คือการที่มีกรอบแนวคิดหรือทัศนคติในการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ที่กลัวความผิดพลาด ไม่กล้าเสี่ยง เชื่อว่าความสามารถที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ให้ครูมี Growth Mindset คือมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ ทักษะของครูเปลี่ยนแปลงได้ กล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรค ไม่ยอมแพ้อาโอกาสที่จะชนะอุปสรรค โดยผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานสร้างกรอบแนวคิดแบบ Growth Mindset ในสถานศึกษา ดังนี้

- สร้างแรงบันดาลใจ
- สร้างพื้นที่ให้บุคลากรโดนการให้การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ว่าทุกคนต้องเติบโตในหน้าที่การงานตามแนวทางของตน
- ส่งเสริมให้ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ
- ยอมรับข้อผิดพลาดและแบ่งปันความรู้

Empowerment การสร้างเสริมพลัง เมื่อปรับ Mindset ของครูผู้สอนให้มี Growth Mindset แล้ว ฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานร่วมกันสร้างเสริมพลังในการทำงานโดยการให้กำลังใจกัน สร้างความเชื่อใจสนับสนุนส่งเสริมเพื่อร่วมงานในการสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน พัฒนาค้นหาทำงานให้เต็มศักยภาพ ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาการทำสื่อนวัตกรรมในรูปแบบการใช้สื่อออนไลน์และรูปแบบอื่นๆ

Development : Learning Management การพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนควบคู่กันไป ภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการจัดทำสื่อนวัตกรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ โดยมีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสปรับปรุง พัฒนาสื่อการสอนหรือการจัดการเรียนการสอนของตนเองตามกระบวนการพัฒนาสื่อที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ครูจัดทำสื่อ นวัตกรรมคนละ 1 ชิ้น ประกอบแผนการสอน

Evaluation การประเมินผล ในครั้งนี้เป็นการประเมินผลแบบผสมผสานคือประเมินตัวบุคคลคือประเมินความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลการใช้กิจกรรมใน



กระบวนการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อนวัตกรรม โดยการนิเทศในรูปแบบต่างๆ

Effective ประสิทธิภาพ ในที่นี้หมายถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของรูปแบบ MEDEE Model และผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนรวมถึงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) มีการพัฒนาสูงขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้คุณภาพการศึกษาหมายถึงคะแนนทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) และผลงานทางวิชาการอื่นๆ ของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามรูปแบบ MEDEE Model ว่าสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวิเคราะห์จากผลคะแนนทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) และผลงานทางวิชาการอื่นๆ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง/สะท้อนผล (Action)

ศึกษาปัญหา อุปสรรคระหว่างการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ จนถึงขั้นตอนสุดท้ายว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้รูปแบบ MEDEE Model โรงเรียนเทศบาล1(วัดสัตตนารถปริวัตร) มีประสิทธิภาพและยั่งยืน สมควรนำกลับไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องและนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การศึกษาต่อไป

10. ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานโดยใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้รูปแบบ MEDEE Model โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) ตามกระบวนการ PDCA มีผลการดำเนินงานที่เกิดกับผู้เรียน ผลที่เกิดกับครูผู้สอน ผลที่เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษา ผลที่เกิดกับสถานศึกษา ผลที่เกิดกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ดังนี้

ผลที่เกิดกับผู้เรียน

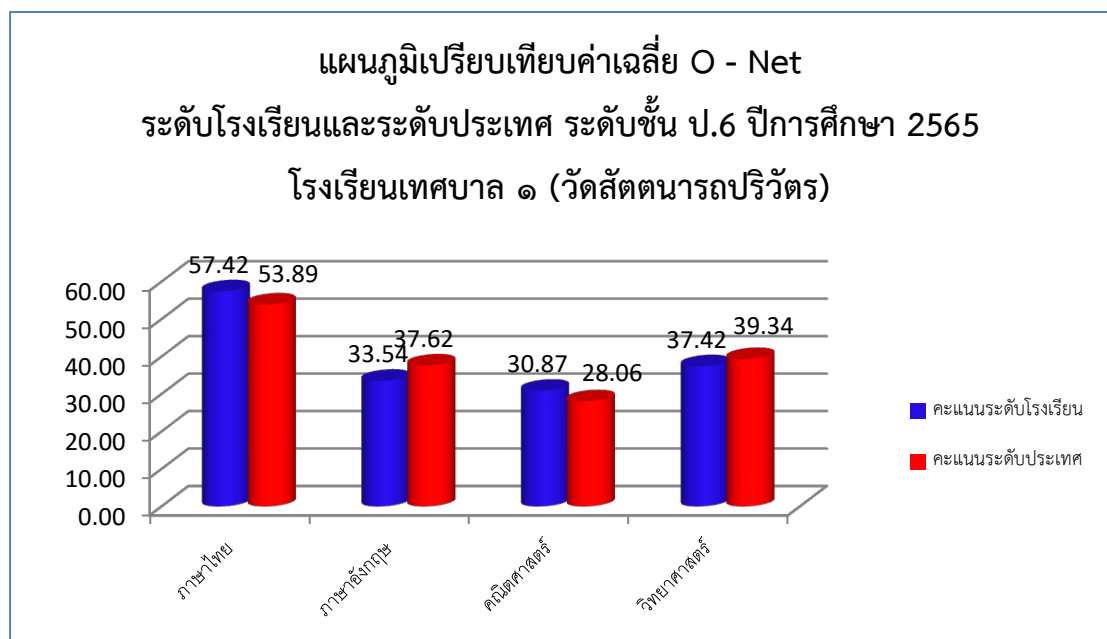
จากการดำเนินงานภายใต้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้รูปแบบ MEDEE Model โรงเรียนเทศบาล1(วัดสัตตนารถปริวัตร)โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผลคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) ครูผู้สอนได้ดำเนินการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และนำเทคนิคการปรับกรอบความคิด Mindset ที่ตนเองได้รับมาใช้กับผู้เรียนเพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิงบวก มีความเข้าใจและมั่นใจในตนเอง มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสูงขึ้นจากการศึกษา 2564 โดยประเมินจากคะแนนทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น 3 รายวิชา ดังนี้ วิชาภาษาไทย



คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นร้อยละ 14.64 วิชาภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นร้อยละ 8.37 วิชาวิทยาศาสตร์
คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นร้อยละ 9.92 และวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ 2 วิชา คือวิชา
ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 3.53 และวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูง
กว่าระดับประเทศ ร้อยละ 2.81

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2564 – 2565

รายวิชา	ปี 2564	ปี 2565	ผลต่าง
ภาษาไทย	42.78	57.42	+14.64
ภาษาอังกฤษ	25.17	33.54	+8.37
คณิตศาสตร์	36.01	30.87	-5.14
วิทยาศาสตร์	27.50	37.42	+9.92



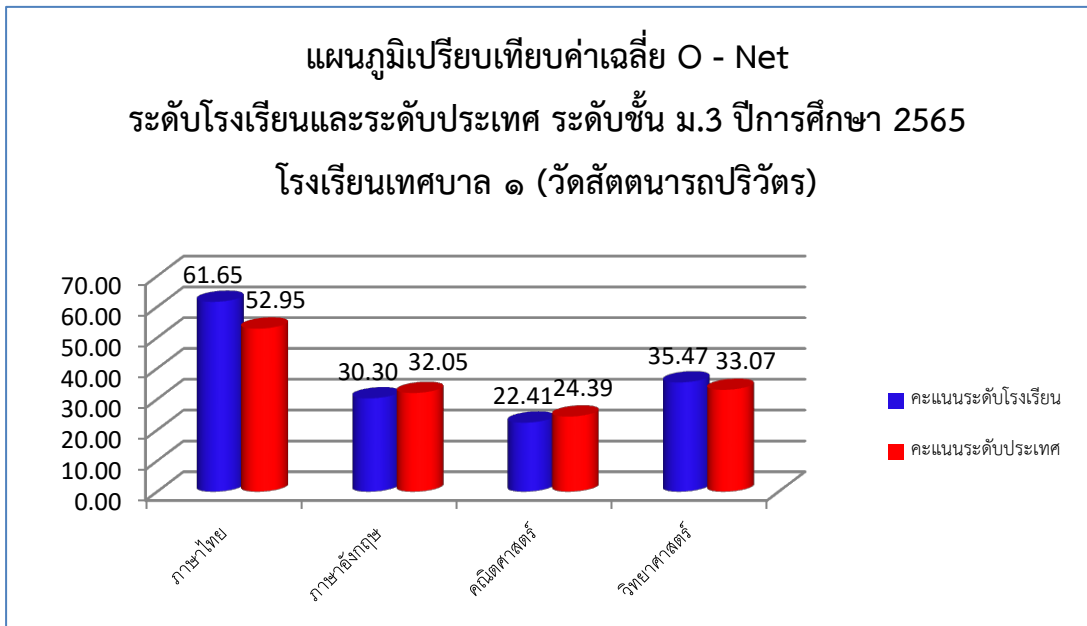
กราฟเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย O - Net ระดับประเทศและระดับโรงเรียน
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565



ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นทุกรายวิชา ดังนี้ วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นร้อยละ 10.83 วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น ร้อยละ 1.15 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น ร้อยละ 1.24 วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น ร้อยละ 3.34 นอกจากนี้ยังมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศจำนวน 2 รายวิชา ดังนี้ วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 9.00 และ วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศร้อยละ 2.15

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างปีการศึกษา 2564 – 2565

รายวิชา	ปี 2564	ปี 2565	ผลต่าง
ภาษาไทย	51.12	61.95	+10.83
ภาษาอังกฤษ	29.35	30.30	+1.15
คณิตศาสตร์	21.17	22.41	+1.24
วิทยาศาสตร์	32.13	35.47	+3.34



กราฟเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย O - Net ระดับประเทศและระดับโรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565

นอกจากนี้ยังมีผลงานทางวิชาการของนักเรียนที่ได้รับรางวัล ดังนี้

ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2564
ณ โรงเรียนเทศบาล 5 (พหลโยธินรามินทรภักดี)

ตารางที่ 3 รายการแข่งขันทักษะวิชาการระดับเทศบาล

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทองยอดเยี่ยม	โครงการภาษาไทย ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การกล่าวสุนทรพจน์ภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	โครงการคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การแข่งขันทักษะทางคอมพิวเตอร์(Power Pont) ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การแข่งขันตอบคำถามสารานุกรมไทย ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	โครงการศิลปะ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การประกวดวาดภาพพระบายสี ระดับอนุบาลปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การประกวดการกล่าวสุนทรพจน์ภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1– 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การประกวดการกล่าวสุนทรพจน์ภาษาจีน ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	โครงการคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี



ตารางที่ 3 (ต่อ)

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทอง	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ การแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	โครงการวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การแข่งขันหุ่นยนต์บังคับมือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การแข่งขันตอบคำถามคุณธรรม จริยธรรม ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การประกวดวาดภาพระบายสี ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การประกวดวาดภาพระบายสี ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การประกวดวาดภาพระบายสี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การประกวดสิ่งประดิษฐ์จากเศษวัสดุเหลือใช้ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การประกวดการกล่าวสุนทรพจน์ภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ปฐมวัย การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การแข่งขันการเดินตัวหนอน ระดับอนุบาลปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	การแข่งขันการต่อเลโก้ ระดับอนุบาลปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี



ตารางที่ 3 (ต่อ)

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทอง	การแข่งขันทนายเลียงอะไรเอ๋อ ระดับอนุบาลปีที่ 1 – 3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญเงิน	โครงการภาษาต่างประเทศ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เข้าร่วมการแข่งขัน	การแข่งขันหุ่นยนต์บังคับมือ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี

ระดับภาคกลาง เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ระหว่างวันที่ 19 - 21 สิงหาคม พ.ศ. 2565
ณ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4 รายการแข่งขันทักษะวิชาการระดับเทศบาลภาคกลาง

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การแข่งขันทักษะทางคอมพิวเตอร์ (Power Pont) ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การประกวดสื่อ – นวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทองอันดับ 2	การประกวดนาฏศิลป์ไทยสร้างสรรค์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
	การประกวดโครงงานภาษาไทย ระดับประถมศึกษาปีที่ 4–6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทอง	การประกวดโครงงานคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทอง	การประกวดโครงงานการงานอาชีพ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4–6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65



ตารางที่ 4 (ต่อ)

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทอง	การประกวดโครงงานศิลปะ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทอง	การประกวดการกล่าวสุนทรพจน์ภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทอง	การประกวดการกล่าวสุนทรพจน์ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทอง	การประกวดการกล่าวสุนทรพจน์ภาษาจีน ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทอง	การแข่งขันการตอบปัญหาสารานุกรมไทย ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทอง	การประกวดสิ่งประดิษฐ์จากเศษวัสดุเหลือใช้ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4– 6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65
เหรียญทองแดง	การประกวดวาดภาพระบายสี ระดับอนุบาลปีที่ 1 – 3 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65

ระดับประเทศ เทศบาลเมืองทุ่งสง ระหว่างวันที่ 30 กันยายน - 6 ตุลาคม พ.ศ. 2565
ณ เทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 5 รายการแข่งขันทักษะวิชาการระดับประเทศ

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทอง ชมเชย อันดับ 3 ลำดับที่ 6 ระดับประเทศ	การประกวดนาฏศิลป์ไทยสร้างสรรค์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับประเทศ ทุ่งสง
เหรียญทอง ลำดับที่ 7 ระดับประเทศ	การแข่งขันทักษะทางคอมพิวเตอร์(Power Pont) ระดับ ประถมศึกษา ปีที่ 4 – 6 งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับประเทศ ทุ่งสง วิชาการ’65
รางวัลเหรียญ ทองแดง	การประกวดสื่อ – นวัตกรรมกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพ งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับประเทศ ทุ่งสงวิชาการ’65

การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1
วันที่ 28 – 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ณ โรงเรียนอนุบาลราชบุรี/โรงเรียนวัดเขาวัง

ตารางที่ 6 รายการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ระดับเขตพื้นที่

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การแข่งขันร้อยรักคีตกวี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งาน ศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การแข่งขันการตอบคำถามสุขศึกษา พลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเภททดลอง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การประกวดโครงงานคณิตศาสตร์ ประเภทบูรณาการ ระดับประถมศึกษา ปีที่ 4 – 6 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนอนุบาลราชบุรี



ตารางที่ 6 (ต่อ)

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทอง	การประกวดโครงงานการงานอาชีพ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนอนุบาลราชบุรี
เหรียญทอง	การประกวดศิลปะสร้างสรรค์(ปะติด) ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนอนุบาลราชบุรี
เหรียญทอง	การประกวดสิ่งประดิษฐ์จากเศษวัสดุเหลือใช้ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนอนุบาลราชบุรี
เหรียญทอง	การแข่งขันหุ่นยนต์บังคับมือ ขนาดกลาง ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การแข่งขันหุ่นยนต์บังคับมือ ขนาดกลาง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การประกวดสิ่งประดิษฐ์จากเศษวัสดุเหลือใช้ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การประกวดเล่านิทานภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การประกวดนาฏศิลป์ไทยสร้างสรรค์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การประกวดวาดภาพระบายสี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การประกวดศิลปะสร้างสรรค์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
เหรียญทอง	การแข่งขันทักษะทางคอมพิวเตอร์ ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนอนุบาลราชบุรี
เหรียญเงิน	การประกวดเล่านิทานภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4- 6 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ โรงเรียนอนุบาลราชบุรี



การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ระดับภาคกลางและระดับประเทศ
วันที่ 25 – 27 มกราคม พ.ศ. 2566 ณ จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 7 รายการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ระดับภาคกลางและระดับประเทศ

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทอง (ที่ 11)	การแข่งขันการตอบคำถามสุขศึกษา พลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษाराชบุรี เขต 2
เหรียญทอง (ที่ 18)	การแข่งขันร้อยริ้วกระดาษ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษाराชบุรี เขต 2
เหรียญทองแดง	การประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเภททดลอง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 70 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษाराชบุรี เขต 2

ผลที่เกิดกับครูผู้สอน

1. ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคิดต่อตนเอง และต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นไปในด้านบวก
2. มีความมั่นใจในการออกแบบการเรียนรู้ ใช้หลักการและเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การเรียนรู้
3. การจัดทำสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้
4. ครูผู้สอนใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและนำผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
5. มีความร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนาการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการจัดทำ PLC เพื่อประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
6. ครูผู้สอนได้รับรางวัล ดังนี้



- ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ณ โรงเรียนเทศบาล 5 (พหลโยธินรามินทรภักดี)

ตารางที่ 8 รางวัลครูผู้ฝึกซ้อม (ระดับเทศบาล)

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทอง	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทองยอดเยี่ยม	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี
เหรียญทอง	ประกวดสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ปฐมวัย การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเทศบาลเมืองราชบุรี

- ระดับภาคกลาง เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ระหว่างวันที่ 19 - 21 สิงหาคม พ.ศ. 2565 ณ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสุพรรณบุรี

ตารางที่ 9 รางวัลครูผู้ฝึกซ้อม (ระดับภาคกลาง)

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญทองยอดเยี่ยม	การประกวดสื่อ – นวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับภาคกลาง สุพรรณบุรีวิชาการ’65

- ระดับประเทศ เทศบาลเมืองทุ่งสง ระหว่างวันที่ 30 กันยายน - 6 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ณ เทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 10 รางวัลครูผู้ฝึกซ้อม (ระดับประเทศ)

รางวัล	รายการแข่งขัน
เหรียญเงิน	การประกวดสื่อ – นวัตกรรมทางการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ งานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับประเทศ ทุ่งสง วิชาการ’65



- ระดับประเทศ รางวัลครูผู้สอนดีเด่น ของคุรุสภา/ระดับเทศบาล เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565 ณ ศาลาประชาร่วมใจเทศบาลเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 11 รางวัลครูสอนดีเด่น

รางวัล	รายการแข่งขัน
ครูผู้สอนดีเด่น	กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา นายชญานิน ตันวิยะ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565
ครูผู้สอนดีเด่น	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ นางสาวเสาวนีย์ คำเกลี้ยง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565
ครูผู้สอนดีเด่น	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย นางเบญจวรรณ ภัทรสถิตกุล ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565
ผู้บริหารสถานศึกษา ดีเด่น	ด้านการจัดการศึกษาตามศาสตร์พระราชาและภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น นางสาวมาณวิกา ทองเปลว ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2566
ผู้บริหารสถานศึกษา ดีเด่น	ด้านผู้อุทิศตนเพื่อกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสาวสริน กิจพร้อมผล ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2566
ครูผู้อุทิศ	นายชิษณุพงศ์ จอนรบ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565
ครูผู้อุทิศ	นางพรวิภา วะซังเงิน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565
ครูผู้อุทิศ	นายภฤติน นนมพลกรัง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565



ตารางที่ 11 (ต่อ)

รางวัล	รายการแข่งขัน
ครูผู้อุทิศ	นางสาววรรณช แซงทรัพย์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2566
ครูผู้อุทิศ	นางสาวยุพา เรือนสุข ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2566
ครูผู้อุทิศ	นางสาววรรณฤดี สะอาด ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2566
ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	นางกรวรรณ วงศาโรจน์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565 รางวัลครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	นางธนาภรณ์ บุรณศิริ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565
ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	นางวรารภรณ์ พิพิธพงศ์พัฒน์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) เนื่องในงานวันครู ประจำปี 2565

ผลที่เกิดกับผู้บริหาร

1. ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนากรอบแนวคิดและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานของบุคลากร
2. ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีภาวะผู้นำในการบริหารงานกำกับดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด
3. ผู้บริหารมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากร และข้อมูลในการจัดการการศึกษาในปีต่อไป

ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

1. สถานศึกษามีรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ คือ รูปแบบ MEDEE Model
2. สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและกิจกรรมในสถานศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย มีผลงานปรากฏชัด
3. สถานศึกษามีการขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา
4. สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา มีผลงานทางวิชาการของนักเรียนเป็นที่ประจักษ์ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน



5. คณะครูมีความพึงพอใจในการพัฒนา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวขึ้น

ผลที่เกิดกับชุมชนชุมชนและหน่วยงานอื่น

1. ชุมชนเห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. ชุมชนให้ความไว้วางใจและนำบุตรหลานมาเข้าเรียน และยอมรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
3. ชุมชนร่วมเป็นเครือข่าย สนับสนุนการจัดการศึกษา และกิจกรรมอื่นของสถานศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จ

- 1 ผู้บริหารให้ความสำคัญรอบด้านในการพัฒนาบุคลากร
- 2 ครูผู้สอนยอมรับในการร่วมกันกับกรอบความคิด Mindset เป็นไปในทางเชิงบวกเพื่อร่วมกันพัฒนาผลงานและตระหนักในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 3 ความร่วมมือ ร่วมใจ ความกระตือรือร้นและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

บทเรียนที่ได้รับ

จากการใช้รูปแบบ MEDEE Model ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดสัตตนารถปริวัตร) ทำให้ทราบว่า

1. การศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา และหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน สามารถนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ เมื่อทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันคือการยกระดับคุณภาพการศึกษา และร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนในทุกด้าน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
2. คุณภาพของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน
3. ครูผู้สอนต้องการความไว้วางใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
4. การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

11. การเผยแพร่ผลงาน

1. นำเสนอผลงานในที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประชุมคณะครู
2. นำเสนอผลงานต่อผู้มาศึกษาดูงานและสถานศึกษาในสังกัด
3. เผยแพร่ผลงานในเว็บไซต์และเฟสบุ๊กของสถานศึกษา facebook : โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดสัตตนารถปริวัตร)



บรรณานุกรม

- จิระประภา อัครขจร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร : เต่า.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (ม.ป.ป). รายงานการวิจัยเรื่องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ค้นเมื่อ มีนาคม 10, 2564 จาก http://www.Pharmacy.cmu.ac.th/unit/unit_files/files_download/2014.
- นพพงษ์บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : ตีรณสาร.
- นรรักษ์ ฝันเชียร. (2561). ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563 จาก <https://www.Truelookpanya.com/education/content/68571/-teaartedu-teaart>
- รุ่ง พูลสวัสดิ์. (ม.ป.ป.) การบริหารงานบุคลากร ในวงการการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- สุไม บิลโบ. (2558). สมรรถนะ ทักษะและบทบาทครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (ม.ป.ป.) แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อีโตชิ คูเมะ. (2554). Management by Quality (MBQ). แปลจาก Management by. โดย ปรีชา ลีลานุกรม. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพลส.
- David Chutterback and David Oates. (1995). The power of Empowerment : Release the Hidden Talents of your Employees. London : Koganpage.
- Dweck, C.S. (2006). Mindset : The new psychology of success. Random House.
- Jay A. Conger and Rabinda N. Kanungo. (1988). The Empowerment Process : Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review.
- John W. Newstorm. (2015). Organization Behavior : Human Behavior at work, New York : McGraw-Hill/Irwin Companies inc.



