

แนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

Guidelines of Teacher Development with Criteria and Academic Ranks
Assessment Method for Chiang Mai Vocational College

วรัญญา แก้ววงวาน¹ และณัฐิยา ตันตรานนท์²

Warunya Kaewwongwan and Nuttiya Tantranont

Received: September 05, 2023

Revised: September 27, 2023

Accepted: October 07, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ จำนวน 81 คน ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ในด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู 1.1) การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน มีความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 1.2) การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการพัฒนา

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่; Chiang Mai Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: nuttiya18@cmru.ac.th, Tel. 053-8855500

งานที่เป็นประเด็นท้าทาย 1.3) ผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน มีความต้องการจำเป็น ด้านการจัดการชั้นเรียน และการจัดทำวิดิทัศน์บันทึกการสอน 1.4) วิธีการพัฒนาครู มีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม 1.5) ปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน มีความต้องการจำเป็นในด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และ 2) แนวทางการพัฒนาครู พบว่า สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่ครู และควรจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูลงในแผนปฏิบัติการประจำปี

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาครู, หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the necessary needs for teacher development with criteria and academic ranks assessment method; and 2) to study the guidelines of teacher development with criteria and academic ranks assessment method for Chiang Mai Vocational College. Informants for quantitative research were 81 government teachers at Chiang Mai Vocational College. Informants for qualitative research included school administrators, experts, and 9 government teachers with experience in criteria and academic ranks assessment. The research tools were questionnaires and focus groups. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation, necessary index value and synthesizing content. The results of the research found that 1) necessary needs for teacher development consisted of 1.1) preparation of work development agreements had a necessary need regarding personal and professional development; 1.2) creating an agreement to develop the proposed work was a challenging issue in developing student learning outcomes. There was a necessary need for development in the aspect of promotion and support for teachers in developing work that was a challenging issue; 1.3) work submitted for evaluation had a necessary need in the aspect of classroom management and making video recordings of teaching; 1.4) teacher development methods had necessary needs that will be developed through

training methods; 1.5) promotion and support factors had a necessary need for facilitating equipment; and 2) teacher development guidelines found that educational institutions should allocate budgets to purchase facilitating equipment for teachers and training programs for teacher development that should be included in the annual action plan.

Keywords: Teacher Development Guidelines, Criteria and Academic Ranks Assessment, Chiang Mai Vocational College

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้บัญญัติไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ผลิตครูและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 อ้างใน เทพพร โลมารักษ์ และบัญชา นวนสาย, 2562) ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากความสำคัญดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 มีหลักการ เหตุผล เจตนารมณ์ และกรอบแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 2) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาระดับปรับปรุง (พ.ศ. 2561-2565) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และสมรรถนะวิชาชีพ

และการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู โดยกำหนดให้ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด แต่เนื่องจากหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ประเมินใหม่และเกณฑ์ใหม่นี้มีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละวิทยฐานะแตกต่างกัน และครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด รวมถึงการกำหนดแผนการประเมินมีความไม่ชัดเจน (พาริดา เดชะกุล, 2565) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ เพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่สามารถส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสังกัด จัดทำผลงานเพื่อเสนอขอรับการประเมินภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดตามเกณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

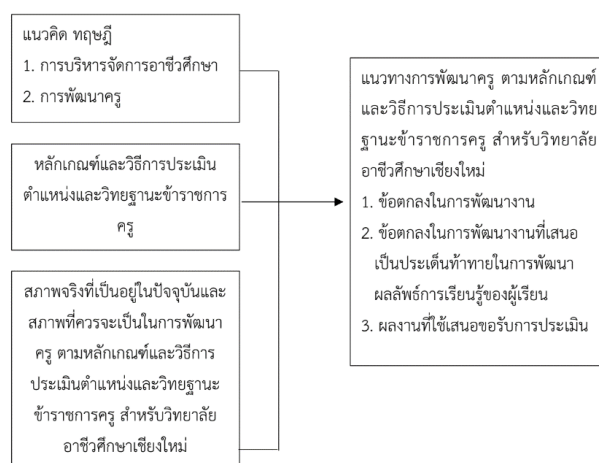
การดำเนินการวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ตามจุดประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่จากกลุ่มประชากร

ได้แก่ ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สภาพจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากร ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่งและวิทยฐานะปัจจุบัน ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สภาพจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบสภาพจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ โดยใช้วิธี Priority needs index (PNI) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามวิธีของเบสท์ (Best, J. W. 1984 อ้างถึงใน อับบัส ยีร์น, 2559) และตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เป็นการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งหมด จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และข้าราชการครู จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอเป็นความเรียง

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สามารถสรุปออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 81 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 78 คน และมีผู้ที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน เพศชาย จำนวน 23 คน ด้านการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า มีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ จำนวน 28 คน ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 27 คน และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 23 คน ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่งและวิทยฐานะปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการถือครองวิทยฐานะปัจจุบัน ระยะเวลา 1 ปี จำนวน 25 คน รองลงมาเป็น ระยะเวลา 3 ปี จำนวน 22 คน ระยะเวลามากกว่า 4 ปี จำนวน 21 คน ระยะเวลา 2 ปี จำนวน 5 คน และระยะเวลา 4 ปี จำนวน 5 คน

ตอนที่ 2 สภาพจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ยสภาพจริงที่เป็นอยู่ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (D)	$PNI_{Modified}$	ลำดับความสำคัญ
ด้านการนับจำนวนชั่วโมงภาระงาน	4.5288	4.9135	0.0849	4
ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู	4.5016	4.9263	0.0943	3
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.3686	4.8045	0.0998	2
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.0726	4.8034	0.1794	1
รวม	4.3679	4.8619	0.1131	

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น $PNI = 0.1131$ โดยด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด $PNI = 0.1794$ รองลงมาเป็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ $PNI = 0.0998$ ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู $PNI = 0.0943$ และด้านการนับจำนวนชั่วโมงภาระงาน $PNI = 0.0849$ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย	ค่าเฉลี่ยสภาพจริงที่เป็นอยู่ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (D)	$PNI_{Modified}$	ลำดับความสำคัญ
ด้านการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	3.6410	4.9103	0.3486	1
ด้านการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	3.8205	4.9359	0.2919	2
รวม	3.7308	4.9231	0.3196	

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น $PNI = 0.3196$ โดยการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด $PNI = 0.3486$ และการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน $PNI = 0.2919$ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดทำผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน

การจัดทำผลงาน ที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน	ค่าเฉลี่ย สภาพจริง ที่เป็นอยู่ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่ควรจะเป็น (D)	$PNI_{Modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
ด้านการจัดการเรียนรู้ และการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ที่นำไปใช้สอน จริง	4.4231	4.9231	0.1130	4
ด้านการจัดการชั้นเรียน และการจัดทำ วิดิทัศน์บันทึกการสอน	3.2692	4.9231	0.5059	1
ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังและผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน	3.5641	4.8974	0.3741	2
ด้านความรู้ ความสามารถในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	3.6282	4.9231	0.3569	3
รวม	3.7212	4.9167	0.3213	

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดทำผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น $PNI = 0.3213$ โดยด้านการจัดการชั้นเรียน และการจัดทำวิดิทัศน์บันทึกการสอน เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด $PNI = 0.5059$ รองลงมาเป็นการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน $PNI = 0.3741$ ด้านความรู้ ความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ $PNI = 0.3569$ และการจัดการเรียนรู้ และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่นำไปใช้สอนจริง $PNI = 0.1130$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ในด้านการจัดทำผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น $PNI = 0.5830$ โดยเห็นว่าการฝึกอบรม มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด $PNI = 0.7067$ รองลงมาเป็นการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน $PNI = 0.5750$ การศึกษาดูงาน $PNI = 0.5545$ และการส่งครูฝึกงานในสถานประกอบการ $PNI = 0.4907$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	ค่าเฉลี่ยสภาพจริงที่เป็นอยู่ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (D)	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ
การฝึกอบรม	2.8846	4.9231	0.7067	1
การศึกษาดูงาน	2.7051	4.2051	0.5545	3
การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน	3.0769	4.8462	0.5750	2
การส่งครูฝึกงานในสถานประกอบการ	2.7692	4.1282	0.4907	4
รวม	2.8590	4.5256	0.5830	

ตารางที่ 5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู ด้านปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน

ปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน	ค่าเฉลี่ยสภาพจริงที่เป็นอยู่ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (D)	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ
ด้านบุคลากร	3.6410	4.9103	0.3486	3
ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	3.0256	4.9487	0.6356	1
ด้านงบประมาณ	3.0641	4.9231	0.6067	2
ด้านการบริหารจัดการ	3.7436	4.9231	0.3151	4
รวม	3.3686	4.9263	0.4624	

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู ด้านปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน พบว่า ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด $PNI = 0.6356$ รองลงมาเป็นด้านงบประมาณ $PNI = 0.6067$ ด้านบุคลากร $PNI = 0.3486$ และด้านการบริหารจัดการ $PNI = 0.3151$ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้แก่ครูในประเด็นที่ครูต้องการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะให้แก่ครู เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน และมีปฏิทินการ

ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงเพื่อลดเอกสารในการประเมิน การประเมินที่เน้นเอกสารมากกว่าผลงานที่แท้จริง ทำให้ผู้ประเมินมุ่งแต่ทำเอกสารประกอบการประเมินมากกว่าการเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง สถานศึกษาควรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครูมีเข้าใจตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ดังนี้

2.1.1 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินฯ โดยกำหนดแผนการปฏิบัติงาน มีปฏิทินดำเนินงานที่ชัดเจน

2.1.2 จัดการประชุมผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และครู เพื่อหารือและลงมติเห็นชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ และจัดทำเป็นประกาศ หรือคำสั่งให้ทุกคนได้ทราบและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.3 จัดการฝึกอบรมครูในด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยวิทยากรที่มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.1.4 จัดให้มีการนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามข้อตกลงเป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งครูและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่กำหนด

“...ประชุมคณะผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และครู เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ที่ถูกต้อง และอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ในด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง....” (ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1)

2.2 ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาควรพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการจัดทำประเด็นท้าทาย และควรมีแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดระยะเวลาติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่สอดคล้องกับประเด็นท้าทาย

“...จัดทำแผนอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ วิธีการจัดทำประเด็นท้าทาย
ตลอดจนการรายงานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับประเด็นท้าทาย...”
(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 4)

2.3 ด้านการจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมิน สถานศึกษาควรส่งเสริม และ
พัฒนาครูในด้านการจัดทำวิดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูจากวิทยากรที่มีความรู้และเป็น
ผู้เชี่ยวชาญ หรือครูที่มีประสบการณ์

“...ควรจัดการอบรมพัฒนาครูในด้านทักษะในการจัดทำวิดิทัศน์ การจัดทำแผนการ
จัดการเรียนรู้ และวิธีการเขียนบันทึกหลังการสอนที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ฯ โดย
วิทยากรที่มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญ...” (ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1)

2.4 วิธีการพัฒนาครู สถานศึกษาควรมีการพัฒนาครูโดยการจัดอบรมครู เพื่อให้มี
ความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตาม
ความต้องการจำเป็นของข้าราชการครูสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ โดยจัดทำเป็นโครงการ
ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการอบรม
มีการวางแผนงาน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน กิจกรรม ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ และการ
ประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการนิเทศติดตามเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดอบรม

“...ควรมีการจัดทำโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อกำหนด
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการอบรม มีการวางแผนงาน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน
กิจกรรม ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ และการประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการนิเทศ
ติดตามเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดอบรม...” (ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 5)

2.5 ด้านปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนครู ใน
ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก โดยสำรวจความต้องการ และให้ครูแต่ละแผนกวิชาจัดทำโครงการ
เพื่อขออนุมัติจัดสรรงบประมาณจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาครูลงในแผนปฏิบัติการ
ประจำปี ให้ครูมีวัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดการศึกษา

“...ให้แต่ละแผนกวิชาสำรวจความต้องการของครูในแผนกวิชา และจัดทำโครงการ
เพื่อขอจัดสรรงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ที่มีความต้องการจำเป็นในการจัด
การศึกษา...” (ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 7)

2.6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ สถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการนิเทศติดตาม การสอนตามสภาพจริงในชั้นเรียน และส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ห้องเรียนเป็น ห้องเรียนที่มีความสุข มีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อโสตทัศนที่อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน และตอบสนองความ ต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

“...ควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง...” (ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู

1.1 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง พบว่า ด้านการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินฯ เป็นเกณฑ์ใหม่ ซึ่งมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการ เรียนรู้ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สามารถ นำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีดังกล่าว มาประยุกต์ใช้พัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ

1.2 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ด้านการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการ พัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีความต้องการจำเป็น สูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักเกณฑ์การประเมินฯ ในแต่ละวิทยฐานะมีระดับความคาดหวัง แตกต่างกัน ดังนั้นครูจึงมีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายฯ ในระดับความคาดหวัง ตามวิทยฐานะของตนได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ

1.3 การจัดทำผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน พบว่า ด้านการจัดการชั้นเรียน และการจัดทำวิดิทัศน์บันทึกการสอน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ขอรับการ ประเมิน จะต้องนำเสนอวิดิทัศน์บันทึกการสอน ความยาว 1 ชั่วโมง โดยวิดิทัศน์นั้นจะต้อง สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับประเด็นท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนา งานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำ และนำเสนอวิธีทัศนดังกล่าว เพื่อให้การขอรับการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน

1.4 วิธีการพัฒนาครู พบว่า การฝึกอบรม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประเมิน Performance Agreement (PA) เป็นเกณฑ์ประเมินใหม่สำหรับข้าราชการครู จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้ที่จะขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ดังกล่าว การเข้ารับการฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาความรู้ และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตจุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) พบว่า บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.5 ปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน พบว่า ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอรับการประเมิน ครูจะต้องจัดทำวิธีทัศนบันทึกการสอน โดยความละเอียดของไฟล์จะต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิธีทัศนเพื่อเสนอขอรับการประเมินจึงมีความจำเป็นและสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรรณ (2564) พบว่า การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน และควรมีการบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู

2.1 ปัจจัยการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนครูในด้านการบริหาร 4 M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนครูในด้านวัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งควรมีการสำรวจความต้องการ และให้ครูจัดทำโครงการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นลงในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในแต่ละแผนกวิชา มีความต้องการจำเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่แตกต่างกัน การสำรวจความต้องการของครูเพื่อจัดซื้อ จัดหา จึงถือได้ว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรรณ (2564) ที่ พบว่า การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสอดคล้องกับกมวรรณ ลาชุมเหล็ก (2564) พบว่า สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ สถานศึกษาต้องมีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้

ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน และทัศนีย์ สุขทวี และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2559) พบว่า การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามหลักการบริหาร 4M ที่จะให้มีผลเชิงคุณภาพต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี และการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย

2.2 แนวทางการพัฒนาครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ สถานศึกษาควรมีรูปแบบหรือมีวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งการฝึกอบรมเป็นแนวทางที่จำเป็น และมีความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ให้ครูได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรวางแผนการดำเนินงาน โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี มีโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีการกำหนดระยะเวลาหรือห้วงเวลาในการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ธิยานันท์ และคณะ (2556) พบว่า กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู คือ ขั้นตอนที่ 1 มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน มีการเชื่อมโยงและถ่ายทอดเป้าหมายระดับสถานศึกษาไปสู่ระดับกลุ่มงานและระดับบุคคล ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินความต้องการจำเป็น สร้างความตระหนัก จัดทำแผนพัฒนาเสนอผู้บริหาร พัฒนาผลการปฏิบัติงานตามแผน และรายงานผลการพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการจัดทำผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน มีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนามากที่สุด โดยรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาที่ต้องการ คือการฝึกอบรม ส่วนในด้านปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน ที่มีความต้องการมากที่สุด คือความต้องการอุปกรณ์ที่ใช้อำนวยความสะดวก ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาครู คือ สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่ครู และควรจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูลงในแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย และแนวการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูที่ชัดเจน มีการจัดทำปฏิทินการ

ดำเนินงาน เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องและสร้างความเข้าใจให้ครูได้ปฏิบัติ

2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้ที่ถูกประเมินได้มีส่วนร่วมในการแสดงความเห็น และกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนาครูสอดคล้องกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สถานศึกษาควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และกระตุ้นความสนใจในการเรียน ส่งผลให้ผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามตัวชี้วัดหรือบรรลุเป้าหมายในประเด็นท้าทาย

2. ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ โดยคำนึงถึงจำนวนของครูผู้สอน และจำนวนของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา

3. ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรมีการจัดการอบรมและพัฒนาครูเกี่ยวกับการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู โดยคำนึงถึงความต้องการของครูในประเด็นที่ต้องการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กณวรรณ ลาชุมเหล็ก. (2564). *สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จันทจุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.*
- ทัศนีย์ สุขทวี และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2559). *การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามหลักการนารีรัตน์ บริหาร 4M โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(2), 238-244.*

- เทพพร โลมารักษ์ และปัญญา นวนสาย. (2562). กระบวนการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐาน. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 14(2), 57-73.
- พาริดา เตชะกุล. (2565). การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 223-238.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุทัศน์ ธิยานนท์ และคณะ. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(ฉบับพิเศษ), 234-247.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อับบัส ยีรัน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงสภาพระบบดั้งเดิมของสถาบันการศึกษาปอเนาะในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.