



สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

The condition of requesting to have or to promote academic standing Towards the performance of
teacher civil servants Secondary Education Service Area Office District 42

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์*
Apichate Chimpaleesawan

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้รูปแบบการสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,483 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ในการศึกษาที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และใช้การสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการไม่น้อยกว่าตามที่ตารางของเครซีและมอร์แกนกำหนดไว้ที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ การศึกษาในครั้งนี้มีบุคลากรข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษา จำนวน 637 คน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9237 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของกลุ่มของค่าเฉลี่ยผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 7 แนวปฏิบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

คำสำคัญ วิทยฐานะ/ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

*รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

The deputy director Secondary Education Service Area Office District Dr., Secondary Education Service Area Office District 42



ABSTRACT

The objective of this survey research was to study the condition of applying for or requesting to promote academic standing towards the performance of government teachers Office of the Secondary Education Service Area 42, the Office of the Basic Education Commission which was a quantitative research. The population used in this study was 2,483 teachers in the Office of Secondary Education Service Area 42, the Office of the Basic Education Commission classified as government teachers in Nakhon Sawan province of 1,762 people and in Uthai Thani province of 721 people the Fiscal Year 2020 Plan. The samples used in the study were government teachers, Office of Secondary Education Service Area 42, the Office of the Basic Education Commission by opening the table of Crazy and Morgan. A sample of 333 people in the study at 95 percent and using simple random sampling in order to obtain a number of the desired sample size, not less than the tables of Crazy and Morgan set at 95 percent confidence. In this study, there were 637 government teachers of the Secondary Education Service Area Office 42, which was more than the 95 percent confidence threshold. The instrument used in this research was a questionnaire has reliability, calculated using Cronbach's Alpha Coefficient, was 0.9237. The data was analyzed using condition analysis of requesting to have or request for an academic standing towards the performance of government teachers Office of the Secondary Education Service Area 42, analyzed by finding the Percentage, Mean, and Standard Deviation, and interpreted the group's mean. The study found that the government teachers needed training to create knowledge, Knowledge of Criteria and methods of development for government teachers and educational personnel to have academic standing and promote higher academic standing. The overall was at a high level ($\bar{x}= 4.03$). When classified by item, it was found that the level of training needs to create knowledge, Knowledge of Criteria and methods of development for government teachers and educational personnel have academic standing and promote higher academic standing was a high level in every item. The item with the highest mean was Item 3, Indicators and Judging Criteria ($\bar{x}= 4.07$). The item with the lowest mean was Item 7. Guidelines for requesting to have or request to postpone academic standing during the transition period there was an average value ($\bar{x}= 3.99$).

Keywords : Academic standing/ performance of teacher civil servants



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน ให้สามารถพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบ การศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่สามารถ ปรับตัว แก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายใน สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติ ให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้ บนพื้นฐานของความเข้าใจในเหตุและผล ความ ถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน เป็น การศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษา ช่วยพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ใน ตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งสามารถทำได้ตั้งแต่จุดแรกเริ่ม และตลอดชั่ววัยของชีวิต ซึ่งเป็นการอบรมบ่มนิสัย ในมนุษย์สามารถประพฤติตน เพื่อที่จะอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคม ดำรงชีวิตและการประกอบ อาชีพในอนาคต และสามารถร่วมสร้างประโยชน์ ให้กับสังคมที่ตนอาศัยอยู่ จึงถือได้ว่าการพัฒนา คุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด ครูก็เป็นคนสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดี และสร้างอนาคตของชาติด้วย พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัด การศึกษาไว้ว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 3) ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในอันที่จะ ผลักดันให้เจตนาธรรมดังกล่าวบรรลุเป้าหมาย

เพราะครูเป็นผู้ให้การศึกษา อบรม และปลูกฝัง ค่านิยมต่างๆ แก่เด็กและเยาวชนอย่างใกล้ชิด ครู เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของ ประชากรไทยซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งจะ กำหนดอนาคตของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้ กำหนดให้มีระบบส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อจะได้มีกำลังใจที่จะ มุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียนในที่สุด โดยการจัดทำผลงาน ทางวิชาการเสนอเพื่อขอปรับปรุ่งตำแหน่งและ การให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อผ่าน การประเมินแล้วก็จะได้รับการตอบแทน ทั้ง ตำแหน่งวิชาการและเงินประจำตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา, 2552)

การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาจะมีวิทยฐานะใดและเลื่อนเป็น วิทยฐานะใดนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 กำหนดให้ต้องผ่านการประเมินด้านความ ประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ วิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้าน การเรียนการสอน เมื่อผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่ ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากำหนด ครูก็จะได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะตามระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ ของครูเอง โดยที่ตำแหน่งวิทยฐานะ ได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ วิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะ



ครูชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ โดยที่วิทยฐานะครูชำนาญการ ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 3,500 บาท วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 11,200 บาท วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ได้รับเงินประจำตำแหน่งจำนวน 19,800 บาท และ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 26,000 บาท การที่ครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวก ในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน (อรรถพร จินะวัฒน์, 2559) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูนั้นจะต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครูจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพของความเป็นครูอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติพล อินตะเสนา (2552) ได้ศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่า เมื่อครูได้เลื่อนวิทยฐานะมีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู การเลื่อนวิทยฐานะของครูทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้นเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ และยังส่งผลไปยังภาพลักษณ์ต่อความน่าเชื่อถือของสังคมอีกด้วย

ในปัจจุบันการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” ก.ค.ศ. จึงประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 โดยมีหลักการและเหตุผล ประการสำคัญในการประกาศใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมรองรับการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยครูเป็นกลไกสำคัญสูงยิ่ง ในการเตรียมผู้เรียนตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ทั้งระบบ โดยในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งได้ประกาศใช้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีการปรับเปลี่ยนระบบการประเมินวิทยฐานะที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นให้ครูได้มีการสั่งสม



ประสบการณ์ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาตนเองมาใช้ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งที่ผ่านมาข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ยังมีจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะได้น้อยมาก ตามเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูที่มีอยู่ในสังกัด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ว่ามีสภาพเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการขอมี หรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาให้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ปีการศึกษา 2563

ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 คน โดยจำแนกเป็นข้าราชการครู ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1,762 คน และในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 721 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ปีการศึกษา 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพการเลื่อนวิทยฐานะของครู หมายถึง การที่ครูมีการเปลี่ยนแปลงระดับของตำแหน่งวิทยฐานะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการวิจัยนี้ศึกษาทั้งหมด 3 ระดับ คือ วิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

หมายถึง ความต้องการในการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ความรู้ความเข้าใจหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นต่อตนเองผู้เรียน และวิชาชีพครูอันเป็นผลจากการเลื่อนวิทยฐานะของครู ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบตามความคิดเห็นของครูที่ได้



เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครู
ชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรม
การทำงานของครูหลังจากได้เลื่อนวิทยฐานะ
ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านการ
พัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียนและด้าน
การพัฒนาวิชาชีพครูการพัฒนาตนเอง หมายถึง
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้และ
ปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ
ของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าและมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสะสมความรู้
และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น หลังจากการเลื่อน
วิทยฐานะ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ
หมายถึง การที่ครูมีกระบวนการในการแสวงหา
ความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความคิด
ทักษะและความชำนาญในวิชาที่ตนเองสอนรวมทั้ง
มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการของตนเอง มีการ
สำรวจและประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อหา
ข้อบกพร่องในการทำงาน สามารถบูรณาการและ
สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองอยู่เสมอ

ด้านที่ 2 การพัฒนาตนเองด้านคุณภาพ
การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครูมี
กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนในการสอน
สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้กิจกรรม
การเรียนการสอนที่สร้างสรรค์และมีความ
หลากหลาย มีการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ช่วยในการ
เรียนรู้ของนักเรียน มีการบูรณาการเนื้อหาวิชาที่สอน
และมีการวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ
หลังจากการได้เลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ผู้เรียนเกิด
กระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้ง
สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใน
การเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูใช้ความ
พยายามอย่างเต็มความสามารถในการที่จะทำให้
ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ
และความต้องการของผู้เรียนเอง โดยมีการ
วิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่
แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน
เพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริม
พัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน
แต่ละคนอย่างเป็นขั้นตอน สามารถแบ่งออกได้
เป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาผู้เรียนด้าน
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาผู้เรียนด้าน
คุณลักษณะอันพึงประสงค์

การพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนด้านระดับของความรู้
และความสามารถของนักเรียนอันเกิดจาก
การเรียนการสอนของครูหลังจากการเลื่อน
วิทยฐานะ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ
ประสบการณ์การเรียนรู้ตามความสามารถของ
นักเรียนการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนด้าน
คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็น
คุณลักษณะในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม
ค่านิยมและบุคลิกลักษณะนิสัยที่ดีงาม

การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครู
เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้
ได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ
หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ
ในองค์กรกว้างขวางมากยิ่งขึ้น หรือการได้รับเชิญ
หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการให้ความรู้
แก่ผู้ฟังในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รวมทั้งการมีความ
ประพฤตินีติและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
หน่วยงานการศึกษา และส่วนราชการต้นสังกัด
ได้ใช้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับการดำเนินการขอมี
วิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ



2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบแนวทางประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ใช้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับการประเมินการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

3. ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เพื่อก่อให้เกิดผลการพัฒนาในด้านต่างๆ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้รูปแบบการสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,483 คน โดยจำแนกเป็นข้าราชการครู ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1,762 คน และในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 721 คน (แผนประจำปีงบประมาณ 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 โดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ในการศึกษาที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้

จำนวนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการไม่น้อยกว่าตามที่ตารางของ เครซีและมอร์แกน กำหนดไว้ที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยศึกษาจากแบบสอบถามและแบบทดสอบต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาในแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน คือ

1) นายสมศักดิ์ เอี่ยมดี ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล



2) นางสาวกุลนิดา ศรีสิงห์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล

3) นางอัญชลี วันทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 เพื่อนำไปปรับปรุงเป็นแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างโดยได้ศึกษากับบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9237

6. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยผ่านกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านระบบ e-office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งแจ้งผ่านในระบบ electronic form โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สอบถามจากแหล่งข้อมูล คือ ข้าราชการครูในสังกัดเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือราชการ ผ่านระบบ e-office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

2. ส่งแบบสอบถามผ่านในระบบ electronic form ผ่านไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดและให้ข้าราชการครูในสังกัดเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันในการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การตอบแบบสอบถามเป็นไปอย่างอิสระ โดยให้ระยะเวลาในการตอบ 2 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของกลุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99-100) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง ความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง ความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง ความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึง ความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง ความต้องการน้อยที่สุด



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

ผลการศึกษา

การศึกษาสภาพการดำเนินการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 637 คน ดังนี้

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	4.06	0.93	มาก
2. การประเมิน	4.02	0.94	มาก
3. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสิน	4.07	0.91	มาก
4. การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานทางวิชาการ	4.04	0.93	มาก
5. ขั้นตอนการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู	4.02	0.95	มาก
6. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560	4.02	0.95	มาก
7. แนวปฏิบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน	3.99	0.98	มาก
8. การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/0635 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2560	4.02	0.94	มาก



ความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. กำหนดภาระงานสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/3724 ลงวันที่ 21 กันยายน 2553	4.04	0.95	มาก
10. การปรับปรุงมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยฐานะครูชำนาญการและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 26 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2559	4.00	0.96	มาก
รวม	4.03	0.95	มาก

จากตาราง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการในการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ที่สูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.95) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ระดับความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสิน ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 7 แนวปฏิบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$ S.D. = 0.98)

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการในการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูในสังกัดมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยใช้ระบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Arnold และ Feldman (1983) ได้กล่าวว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ระบบที่สร้างขึ้นมาเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ West และ Bolington (1990) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่หน่วยงานออกแบบขึ้นมาสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถใน



ด้านต่างๆ ของบุคลากรแต่ละคนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งวิทยฐานะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป ทั่วยแป (2551) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับเชี่ยวชาญพิเศษมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ระดับเชี่ยวชาญ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ระดับปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ นอกจากนี้ ผลการประเมินความพึงพอใจภาพรวมและรายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานของระบบการประเมินพบว่าทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี แต่อย่างไรก็ดีผลการศึกษายังพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีความต้องการอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

ที่เป็นหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ซึ่งอาจทำให้ครูมีความสับสนในเรื่องความรู้ความเข้าใจในแนวปฏิบัติของหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะแบบใหม่และแบบเดิม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไปในการนำผลการประเมินไปใช้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครูที่ต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พร้อมด้วยการเลื่อนวิทยฐานะ โดยการใช้การประเมินจากความสามารถปฏิบัติงานตามสภาพจริงเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะได้ ดังนั้นการกำหนดนโยบายในการเลื่อนวิทยฐานะควรต้องคำนึงภาระงานของข้าราชการครูและมาตรฐานตำแหน่งของวิชาชีพครู

2. ควรมีการออกแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะ ให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง องค์กร และหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้ความรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการลงพื้นที่ใช้การสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานระดับนโยบาย และหน่วยงานผู้ปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และจะทำให้มีประโยชน์ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา.
- ชนาธิป ท้ายแป. (2551). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล อินตะเสนา. (2552). การวิจัยแบบผสมผสานเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (2563). แผนปฏิบัติการประจำปี 2563. นครสวรรค์ : กลุ่มงานแผนและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ออนไลน์). แหล่งที่มา [khttp://www.otepec.net/ webtcs/](http://www.otepec.net/webtcs/) (17 มีนาคม 2563)
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559, พฤษภาคม - สิงหาคม). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal.ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. 9 (2) : 1382.