

แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก*

DEVELOPMENT APPROACHES FOR PERFORMANCE ENHANCEMENT
BASED ON THE CRITERIA AND PROCEDURES FOR THE PROMOTION
OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL TEACHER POSITION
W 9/2564 WITHIN THE LUM NAM WANG SCHOOL NETWORK, UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TAK

กนกกาญจน์ มาเกิด¹ และ สุเนตร ทองคำพงษ์²

Kanokkan Makerd¹ and Sunate Tongkumpong²

¹⁻²วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

¹⁻²Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: kanokkan65@gmail.com

วันที่รับบทความ : 31 มีนาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 29 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 1 พฤษภาคม 2569

Received 31 March 2026; Revised 29 April 2026; Accepted 1 May 2026

Citation:



* กนกกาญจน์ มาเกิด และ สุเนตร ทองคำพงษ์. (2569). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 763-782.

Kanokkan Makerd and Sunate Tongkumpong. (2026). Development Approaches For Performance Enhancement Based On The Criteria And Procedures For The Promotion Of Teachers And Educational Personnel Teacher Position W 9/2564 Within The Lum Nam Wang School Network, Under The Secondary Educational Service Area Office Tak. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 763-782.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหา 2) หาแนวทางพัฒนา และ 3) ประเมินแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 188 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยรวมและรายด้าน รวมเฉลี่ย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มี 10 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the current conditions and problems; (2) identify development approaches; and (3) evaluate the development approaches for improving the performance based on the Criteria and Procedures for the Promotion of Teachers and Educational Personnel (Position: Teacher) under the Regulation W9/2564 within the Lum Nam Wang School Network, under the Secondary Educational Service Area Office Tak. The population and data sources comprised 188 teachers within the Lum Nam Wang School Network and 15 experts, totaling 203 participants in the academic year 2025. The research instruments were questionnaires and interview forms. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that

1. the overall and domain-specific performance in accordance with the Criteria and Procedures for the Promotion of Teachers and Educational Personnel (Position: Teacher) under Regulation W9/2564 within the Lum Nam Wang School Network was at a moderate level.

2. the development approaches consisted of 30 approaches across three domains, including 10 approaches for learning management, 10 approaches for supporting and promoting learning management, and 10 approaches for self-development and professional development.

3. The evaluation results of the performance development guidelines, following the criteria and methods for assessing the position and academic standing of teachers and educational personnel (OTEPC Regulation No. 9/2021) for the teacher position within the Lum Nam Wang School Consortium, Secondary Educational Service Area Office Tak, revealed that both feasibility and utility overall and in each individual aspect were at a high level.

Keyword: Guidelines for the development, Evaluation of teacher positions and qualifications, Teachers and educational personnel

บทนำ

การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทาง การพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อ ดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทย ฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับ หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า การจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ ยุ่งยากไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนด หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ภายใต้กรอบแนวคิดสำคัญคือ ครูต้อง มีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ เนื่องจาก คุณภาพการศึกษา มีจุดเริ่มต้นจากห้องเรียน หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว กำหนดขึ้นเพื่อให้การประเมิน วิทยฐานะของครู มีการบูรณา การเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้และการ จัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์แก้ไขปัญหาริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของ ผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 : 1-3)

จากความสำคัญดังกล่าว จึงมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสทศเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยให้สถานศึกษาในสทศเขตลุ่มน้ำวัง ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการ ดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบปัญหาและอุปสรรคด้านการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในแต่ละวิทยฐานะแตกต่างกัน และครูส่วนใหญ่ยังขาด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัดที่ยังขาดความ

ชัดเจนในทางปฏิบัติ จึงทำให้รูปแบบการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละสถานศึกษาไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน หรือการดำเนินงานในบางสถานศึกษาขัดกับแนวคิดของระบบการประเมินวิทยฐานะใหม่ รวมไปถึงแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสม เป็นแนวทางให้ครูมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
3. เพื่อประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสห

วิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดการอย่างมีระบบของผู้บริหาร โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560) การกิจหลักครอบคลุมทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งต้องมีการวางแผน การกำกับดูแล และการสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาถือเป็นทั้งศาสตร์ที่ต้องใช้หลักเกณฑ์ทฤษฎี และเป็นศิลป์ที่ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหารเพื่อให้งานดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล, 2564)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีขอบข่ายการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ไปจนถึงการประเมินผล การปฏิบัติงานและการรักษาวินัย (วาทีทยา ราชักดี, 2561) ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการส่งเสริมขวัญกำลังใจ พัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข เป้าหมายสำคัญคือการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ศุภวรรณ รูปงาม, 2562)

การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง (วัชรระ คณะทรง, 2565) กระบวนการพัฒนานั้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ทั้งนี้ การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาด้วยตนเองและการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยมุ่งเน้นภาระงานสอน ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ (ธงชัย คำปวง, 2561) สรุปขอบเขต 3 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านการจัดการเรียนรู้** มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย ตลอดจนมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับมาตรฐานการ

เรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตของผู้เรียนอย่างรอบด้าน (วัชรระ คณะทรง, 2565)

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (วีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, 2566)

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ถือเป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งความก้าวหน้าทางวิชาชีพนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากครูเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด (นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)

เนื่องจาก "ครู" คือหัวใจสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของครูเป็นสำคัญ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี กระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมวิชาชีพ ไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดทั้งหมดนี้จึงนำมาสู่ความสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) การวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการครู
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อวิเคราะห์แนวทาง
3. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการประเมินแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการครู

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 188 คน ปีการศึกษา 2568 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2568)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ระยะ ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 1 คือ แบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 30 คน

แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951; บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .899

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 2 คือ ผู้วิจัยศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุมครบถ้วนของ

ข้อความ ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำไปใช้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 3 คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ แนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสททช.เขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนของสททช.เขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 188 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 188 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 30 คน จาก 6 โรงเรียน โดยเลือกแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติดังนี้ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับสภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู ว9/2564

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง โดยรวมและรายด้าน

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ	สภาพการปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	3.36	0.32	ปานกลาง
2	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	3.28	0.34	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.37	0.39	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.34	0.098	ปานกลาง

ตารางที่ 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมเฉลี่ย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ($\mu = 3.34$ $\sigma = 0.098$) พิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ($\mu = 3.37$ $\sigma = 0.39$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.32$) และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ($\mu = 3.28$ $\sigma = 0.34$) ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มี 3 ด้าน 30 แนวทาง มีดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (active learning) และใช้แบบวัดผลหลายรูปแบบ (งานโครงการ, สังเกตพฤติกรรม, แบบทดสอบ, ผลงานผู้เรียน) เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประสิทธิผล 2) ควรใช้การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (formative assessment) อย่างสม่ำเสมอและบันทึกหลักฐานผลการเรียน/การพัฒนาของผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของแฟ้มผลงาน (portfolio) ที่จะนำเสนอในการประเมินตาม ว.9/2564 3) ควรบูรณาการทักษะศตวรรษที่ 21 (การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ความร่วมมือ) เข้ากับสาระการเรียนรู้และกำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าชัดเจนสำหรับรอบการประเมิน 4) ควรนำแนวคิดการจัดชั้นแบบยืดหยุ่น (differentiated instruction) มาใช้ เพื่อรองรับความหลากหลายของผู้เรียนในพื้นที่สหวิทยาเขต (ความพร้อม ภาษา ทักษะ) 5) ควรส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอน (Digital Pedagogy / AR / VR / AI Tools / Google Classroom ฯลฯ) เพื่อขยายโอกาสเรียนรู้และเก็บข้อมูลผลลัพธ์ ผู้เรียนเป็นหลักฐานเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ 6) ควรวางแผนผลการเรียนรู้เป็นรายหน่วยและรายผู้เรียน (Learning outcomes) โดยเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดหลักสูตรและเป้าหมายของสหวิทยาเขต โดยระบุผลลัพธ์ที่วัดได้เป็นตัวชี้วัดประเมินตาม ว.9/2564 7) ควรออกแบบแผนการจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning) ระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขต เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิผล 8) ควรใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียน (Student Data Analytics) เพื่อออกแบบการสอนแบบรายบุคคล (Differentiated Instruction) 9) ควรใช้ระบบ นิเทศภายในเชิงพัฒนา (Coaching & Mentoring) และวง PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนและสะท้อนผลการสอน และ 10) ควรส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นเครื่องมือพัฒนาการสอนจริง ไม่ใช่เพียงภาระงาน

2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรจัดระบบนิเทศภายในสหวิทยาเขต (cluster supervision) แบบเชิงพัฒนามากกว่าตรวจสอบ นิเทศเชิงสร้างสรรค์ ให้ข้อเสนอแนะที่เปลี่ยนไปสู่การปฏิบัติได้จริง 2) ควรจัดตั้งกลุ่มร่วมปฏิบัติ (PLC/Professional Learning Community) ข้ามโรงเรียน เพื่อใช้เวลาแลกเปลี่ยนแผนการสอน ชุดกิจกรรม และชี้วัดความสำเร็จ บันทึกการร่วมมือเป็นหลักฐานสำหรับการประเมิน 3) ควรสนับสนุนทรัพยากรการสอนร่วม (สื่อ เอกสาร แผนการสอน ตัวอย่าง Rubric) ผ่านคลังความรู้ของสหวิทยาเขต เพื่อให้ครูลดภาระการจัดทำซ้ำและมีมาตรฐานร่วม 4) ควรสร้างระบบ

พี่เลี้ยง (mentoring) ภายในสหวิทยาเขต โดยครูชำนาญการให้คำปรึกษาแก่ครูรุ่นใหม่และครูที่อยู่ระหว่างการเลื่อนวิทยฐานะ 5) ควรจัดตารางอบรม/เวิร์กช็อประยะสั้นที่ตอบโจทย์ตรงตามช่องว่างทักษะที่พบจากการนิเทศ เช่น การออกแบบแบบประเมิน การใช้ข้อมูลผลการเรียนเพื่อปรับการสอน 6) ควรจัดชั่วโมงวิชาชีพพร้อม (collaborative planning time) อย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูมีเวลาเตรียมบทเรียน-ออกแบบการประเมิน-สะสมหลักฐานสำหรับแฟ้มผลงาน 7) ควรสร้างกลไกติดตามผลการประยุกต์ใช้ (follow-up) หลังอบรม/นิเทศ เช่น เก็บตัวอย่างชิ้นเรียนจริง รายงานสั้น ผลกระทบต่อผู้เรียน เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการประเมิน 8) ควรพัฒนาระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบครบวงจร (Whole School / e-Care System) และมีการบันทึกหลักฐานรายกรณี 9) ควรสร้าง เครือข่ายผู้ปกครอง-ครูออนไลน์ หรือจัดประชุมเชิงพัฒนา (Collaborative Parent Conference) และ 10) ควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามและรายงานผล เช่น Google Form, OBEC Data Center

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มี 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรกำหนดแผนพัฒนาตนเอง (Individual Professional Development Plan : IPDP) ที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับเป้าหมายการสอนและหลักฐานที่ต้องเก็บตาม ว.9/2564 (กำหนดผลลัพธ์เป็นตัวชี้วัด) 2) ควรส่งเสริมการทำวิจัยในห้องเรียน (Classroom Action Research) หรือพัฒนานวัตกรรมการสอน พร้อมนำผลงานเผยแพร่ในระดับสหวิทยาเขต/เขต เพื่อเป็นผลงานวิชาชีพ 3) ควรจัดระบบสะสมหน่วยพัฒนาตนเองที่ได้รับการรับรอง (CPD credits) ภายในสหวิทยาเขต เพื่อเชื่อมโยงกับการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ 4) ควรสนับสนุนการสร้างผลงานเชิงวิชาชีพ (สื่อการสอน คู่มือ กรณีศึกษา) และเผยแพร่ร่วมกันในคลังเอกสารของสหวิทยาเขตเป็นหลักฐานที่จับต้องได้ 5) ควรส่งเสริมการสะท้อนการสอนเป็นรอบ (self- and peer-reflection) และให้ครูบันทึกผลการสะท้อนเป็นสมุดบันทึกพัฒนาการ/วารสารวิชาชีพเพื่อใช้ประกอบแฟ้มผลงาน 6) ควรมีการให้ข้อเสนอแนะแบบมีโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ (structured feedback) และใช้ feedback นั้นเป็นแผนพัฒนาต่อไป (เก็บเป็นบันทึกการพัฒนา) 7) ควรให้โอกาสครูเข้าร่วมการประชุมวิชาการ/อบรมที่มีการออกใบรับรอง และเก็บหลักฐานการเรียนรู้ (certificate, reflection, portfolio evidence) สำหรับการประเมิน 8) ควรส่งเสริม การเรียนรู้ผ่าน PLC และให้มีการบันทึก Reflection Report หรือ Logbook 9) ควรส่งเสริมการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อวิชาชีพ (English for Teaching/Academic Purposes) ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 10) ควรใช้ ระบบออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เช่น OBEC Learning Platform, Thai MOOC

3. การประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู 9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู 9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง ด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยรวมและรายด้าน

การประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.46	0.34	มาก	4.44	0.34	มาก
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.47	0.37	มาก	4.38	0.22	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.37	0.35	มาก	4.41	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.31	มาก	4.41	0.26	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู 9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีดังนี้

ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู 9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยรวมและรายด้านรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ พบว่า ดังนี้ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.34) ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ =

4.37, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ พบว่า ดังนี้ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.43) ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.22 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูตาม ว9/2564 อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นผลจากภาระงานของครูที่หลากหลาย ทั้งงานสอน งานพัสดุ งานธุรการ และงานระบบประกันคุณภาพ ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งบางสถานศึกษาอาจยังไม่มีกลไกและสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ภาพรวมการปฏิบัติงานไม่สูงเท่าที่ควร สอดคล้องกับ ทฤษฎีวงจร PDCA ของสุราสีนิ โพรจินทร์ (2562: 16) ที่อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อโรงเรียนยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานวงจร PDCA ได้ไม่ครบถ้วน ก็ส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องแนวคิดหลักการบริหารงานบุคคลของเถลิง

เกียรติ ไวกย (2562: 13) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร หากระบบพัฒนาครูยังไม่เข้มแข็ง ย่อมทำให้ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ คมสรวงศ์ ศัตรูพ่าย และคณะ (2564: 153-162) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารในสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตั้งใจ บรรยายาคองค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หากบริบทโรงเรียนยังมีข้อจำกัดในปัจจัยดังกล่าว คุณภาพการปฏิบัติงานของครูจะอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสททท เขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตาก มี 3 ด้าน 30 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสททท เขตยังมีข้อจำกัดด้านองค์ ความรู้ทางวิชาชีพ เช่น การวิจัยในชั้นเรียน การประเมิน การออกแบบการเรียนรู้ และการใช้ เทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นต้องมีแนวทางที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติ เช่น การใช้ Active Learning และ PLC รวมถึงระบบนิเทศที่ช่วยกำกับดูแลและพัฒนาครูได้ อย่างต่อเนื่อง ทำให้แนวทางพัฒนาที่เสนอมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบจริงในพื้นที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิง (Deming) อ้างถึงใน สุขสันต์ สุขสงคราม (2564: 29) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมี “การวางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง (PDCA)” อย่างต่อเนื่อง แนวทางพัฒนาที่เสนอ เช่น การประเมินเพื่อการเรียนรู้ การสะท้อนผล ใน PLC และการวิจัยในชั้นเรียน ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของวงจร PDCA จึงสอดคล้องกับหลักการ ทางทฤษฎีอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมพร ทัพย์ พรหม (2563: 78-79) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา” พบว่า การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยี การวัดประเมินที่เหมาะสม และการทำ วิจัยในชั้นเรียน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ กิ่งฉัตร ไชยริปู (2565 : 108-109) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทย ฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง โดยสรุปได้ว่า การประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีการสะท้อนความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบของ ครูผู้สอนที่มีต่อผู้เรียน รวมถึงผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้บริหาร ทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษา

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางที่นำเสนอในงานวิจัยนี้ ถูกออกแบบให้ตอบโจทย์ปัญหาในบริบทของสภวิทยเขตลุ่มน้ำวังอย่างแท้จริง โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งครูในพื้นที่ที่มีความต้องการสูง เช่น การนิเทศภายในเชิงพัฒนา (Coaching & Mentoring), ระบบ PLC ชำโรงเรียน, ระบบข้อมูลสารสนเทศ และการอบรมพัฒนาทักษะ ทำให้แนวทางดังกล่าวได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนแนวทางด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ แม้เหมาะสม แต่ครูอาจยังรู้สึกว่าการปฏิบัติต้องใช้เวลาและความต่อเนื่อง จึงทำให้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสองด้านแรกเล็กน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย “ระบบนิเทศที่ดี ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือของทุกฝ่าย” แนวทางทั้งด้านนิเทศ, PLC, คลังสื่อกลาง, และระบบข้อมูลที่เสนอในงานวิจัยนี้ ล้วนสะท้อนหลักการดังกล่าวอย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประมพร ทิพย์พรม (2563: 78–79) ที่ศึกษาปัจจัยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า การนิเทศ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ระบบข้อมูล การทำงานร่วมกันแบบ PLC และการมีเครื่องมือพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรม ทำให้แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและนำไปใช้ได้จริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนที่ผู้ตอบประเมินว่ามีความเหมาะสมสูงที่สุดในงานวิจัยนี้

ความเป็นประโยชน์ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 รวมเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางด้านการจัดการเรียนรู้หลายข้อสามารถนำไปใช้ได้ทันที เช่น การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน การออกแบบ Active Learning การวางแผนผลลัพธ์การเรียนรู้ และการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูในพื้นที่มีพื้นฐานและมีบริบทที่เอื้อต่อการนำไปใช้ได้จริง ส่วนด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ แม้มีความเป็นไปได้มาก แต่ต้องอาศัยระบบสนับสนุน เช่น CPD, การอบรม, และการทำงานร่วมกันใน PLC จึงทำให้คะแนนความเป็นไปได้รองลงมา

สำหรับด้านส่งเสริมและสนับสนุน แม้เหมาะสมมาก แต่ต้องอาศัยการทำงานระดับสหวิทยาเขต และผู้บริหารหลายฝ่าย เช่น การจัด PLC ชำโรงเรียน การสร้างคลังข้อมูล หรือระบบนิเทศรูปแบบใหม่ จึงทำให้คะแนนด้านความเป็นไปได้ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิง (Deming) อ้างถึงใน สุขสันต์ สุขสงคราม, 2564: 29) ที่เน้นว่าการพัฒนาคุณภาพต้องตั้งอยู่บนฐาน “กระบวนการที่ปฏิบัติได้จริง (Practical Process)” และต้องมีการตรวจสอบ-ปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แนวทางที่ครูสามารถทำได้ เช่น Active Learning, Learning Outcomes, PLC และ Student Data Analytics จึงได้รับการประเมินว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคสิทธิ์ ภูผิวนัน (2562: 78–79) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาจะสูงเมื่อแนวทางนั้น “สามารถดำเนินได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่จริง มีระบบข้อมูลรองรับ และมีผู้บริหารสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับผลการประเมินในงานวิจัยนี้ ที่พบว่าแนวทางด้านการจัดการเรียนรู้มีความเป็นไปได้สูง เพราะครูสามารถทำได้เองภายในชั้นเรียน ส่วนด้านสนับสนุนซึ่งต้องพึ่งพาโครงสร้างและระบบ จึงมีความเป็นไปได้รองลงมา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ทั้ง 3 ด้าน มี 30 แนวทาง และมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ และมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

- ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย** ดังนี้
 - 1.1 ควรกำหนดนโยบายพัฒนา “ระบบนิเทศภายในเชิงพัฒนา (Coaching & Mentoring)” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสหวิทยาเขต
 - 1.2 ควรพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกลาง (Data Center) ที่เชื่อมโยงข้อมูลผู้เรียน ครู ผลการเรียนรู้ และพอร์ตโฟลิโอของครู เพื่อตอบโจทย์เกณฑ์ ว9/2564
 - 1.3 ควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับการสร้างนวัตกรรมสื่อดิจิทัลและการอบรมเชิงทักษะ เช่น Active Learning, DI, Data Analytics
- ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา** ดังนี้
 - 2.1 ควรวางระบบนิเทศ และ PLC ภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง โดยกำหนดการพบปะ สะท้อนผล ครูอย่างต่อเนื่อง
 - 2.2 ควรจัดคลังสื่อและคลังแผนการสอนออนไลน์ของโรงเรียน เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลางของครู
 - 2.3 ควรสนับสนุนการใช้ Student Data

Analytics และการออกแบบ DI เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน **3. ข้อเสนอแนะระดับบุคคล (ครู/ผู้ปฏิบัติงาน)** ดังนี้ 3.1 ควรพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการออกแบบเครื่องมือประเมิน ให้หลากหลาย 3.2 ควรจัดกิจกรรมโดยเน้นการเข้าร่วม PLC อย่างสม่ำเสมอ และมีการทำ Reflection หลังสอน 3.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำ ผลงานนวัตกรรม/วิจัยในชั้นเรียน อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง และ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** มีดังนี้ 1) ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึก (Qualitative) ของการดำเนินการนิเทศภายในสหวิทยาเขต เพื่อหาโมเดลการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ 2) ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อพัฒนาแนวทางสนับสนุนให้เกิดผลงานจริง 3) ควรศึกษารูปแบบ PLC ที่มีประสิทธิผลสูงในสหวิทยาเขต เช่น PLC ข้ามโรงเรียน, PLC วิชาชีพเดียวกัน 4) ควรพัฒนาโมเดลระบบสนับสนุนดิจิทัลสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะ (Digital Portfolio/Evidence Tracking System)

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งฉัตร ไชยธิบุ และคณะ. (2565). ระบบการประเมินวิทยฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 18(2), 25.
- คมสรณ์ ศัตร์พ่าย และคณะ (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 18(81), 30.
- เถลิงเกียรติ ไวกย. (2562). แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. ใน *สาระนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ธีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(1), 21-33.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 10(1), 109-119.
- ภูมิพัฒน์ รักพรมงคล (2564). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(1), (2568) 333.
- วัชระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก (2568). *ข้อมูลฝ่ายบุคคล (2568)*. ตาก: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. เรียกใช้เมื่อ 4 พฤษภาคม 2567 จาก <http://circular.otepc.go.th/files/v3 - 64.pdf>

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*. เรียกใช้เมื่อ 4 พฤษภาคม 2567. จาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุขสันต์ สุขสงคราม. (2564). *แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- สุธาสินี โพธิจันทร์. (2562). *PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- อังคลิตร ภูผิวนัน. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.