แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7*

GUIDELINES DEVELOPMENT THE PERFORMANCE OF THE EVALUATION OF POSITIONS AND ACADEMIC STATUS OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS, THE NETWORK FOR PROMOTING EFFICIENCY IN EDUCATION MANAGEMENT, SPECIAL EDUCATION CENTER, EDUCATIONAL SERVICE AREA 7

ปริญญา รังผึ้ง[1] และ ประจบ ขวัญมั่น[2]
Parinya Rangphuang[1] and Prajob Kwanmun[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงพชร[1-2]
Kamphaeng Phet Rajabhat University, Thailand[1-2]
[1]Corresponding Author's Email: parinyarangphuang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 159 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัญหาของการ

* Received 8 November 2025; Revised 18 November 2025; Accepted 25 November 2025

ปฏิบัติงานที่พบมากที่สุดในแต่ระด้าน ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน

2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีการปรับปรุง สะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน**,** การประเมินตำแหน่ง**,** วิทยฐานะข้าราชการครู

Abstract

This research aimed to: 1) study the status and problems of developing the performance of the position and professional status assessment for teachers and educational personnel; 2) compare the performance of the position and professional status assessment for teachers and educational personnel, classified by educational level and work experience; and 3) identify guidelines for developing the performance of the position and professional status assessment for teachers and educational personnel in educational institutions. The sample consisted of 159 teachers, selected using a simple random sampling technique. The research instruments used included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using means, standard deviations, t-tests, and one-way ANOVA. Content analysis was used.

The results of the research revealed that:

1) The overall performance of the position and professional status assessment for teachers and educational personnel in educational institutions was very good. The most common performance problems in each area included unclear development methods, techniques, and expertise in creating measurement and evaluation tools appropriate for learners.

2) The results of the comparative performance of the performance of the position and professional status assessment for teachers and educational personnel in educational institutions showed that Classified by educational level and work experience, there was a statistically significant difference at the .001 level.

3) Guidelines for developing performance, evaluating positions, and professional status of teachers and educational personnel in educational institutions. The Network for Promoting Educational Management Efficiency, Special Education Center, Educational Service Area 7, found that educational administrators should support and promote curriculum development and continuous implementation to ensure alignment with the educational context and to improve and reflect upon problems after curriculum implementation. This should serve as a guideline for developing school curricula that meets the needs of students and the community, and be approved by the educational institution committee.

Keywords: Performance development guidelines, position evaluation, professional status of teachers

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรม การเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่าง ด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่ กับมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วม จัดการศึกษา และการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษา ทวิภาคี สหกิจศึกษา รวมถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยค้นหาเด็กและผู้เรียนที่ด้อยโอกาส และจัดสรรเงินอุดหนุนผ่านกลไกของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ตลอดจนรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1, 2564, น. 36) ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงรัฐพึงให้ความช่วยเหลือ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิต

ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอื้อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อน สมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565, น. 121-128)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้แก่ วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 15 ราย ผ่านการประเมินและออกคำสั่งแต่งตังเรียบร้อยแล้ว จำนวน 10 ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 5 ราย วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 ผ่านการประเมินและออกคำสั่งแต่งตังเรียบร้อยแล้ว จำนวน 5 ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 5 ราย และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 1 ยังไม่แจ้งผลการประเมิน จำนวน 1 ราย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, น. 5-6)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่า การปรับเปลี่ยนเกณฑ์ระบบ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะเดิม สู่หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ทางเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 พบปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน จากสภาพการปฏิบัติงานครูการศึกษาพิเศษเกี่ยวกับกระบวนการรูปแบบการประเมินตัวชี้วัด ที่ซับซ้อนของการประเมิน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางบริหารการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 เพื่อเป็นข้อมูลการศึกษาและแนวทางในการพัฒนารูปแบบ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพ เหมาะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน

2. สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mix Method Research) ประกอบด้วยวิธีเชิงปริมาณ และวิธีเชิงคุณภาพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 266 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566, น. 5-6)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 เป็นสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 ด้าน รวม 60 ข้อและ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการ

ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยข้อกำหนดคำให้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งคำตอบ (Multiple Response) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน รวม 60 ข้อ

2.2 การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (STRUCTURAL INTERVIEW)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 สร้างเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร 3) สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหาและนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าIOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ 1.00 5) คัดเลือกข้อคำถามรายข้อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน 2) นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.97 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้อำนวยการ และครู เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมคิวอาร์โค้ด แบบสอบถามในรูปแบบ Google ฟอร์มผ่านช่องทางระบบจัดการสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานเขตพื้นที่ (ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ E-Office) 3) ผู้ตอบแบบสอบถามได้ ตอบแบบสอบถามกลับมา 159 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใน

แต่ละด้าน และแต่ละข้อ โดยหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 หน้า 121)

3) ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (multiple responses) โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และจัดลำดับความสำคัญ 4) การเปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ การทดสอบค่าที (t-test Independent) จำแนกตามระดับการศึกษา และ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 5) การหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาแจกแจงความถี่ (Content Analysis) และจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.12	0.55	มาก
2	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.07	0.57	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.15	0.52	มาก
	รวม	4.11	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.49) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.55) และต่ำสุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.57)

2. ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ปัญหา ดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน 2) เทคนิคการออกแบบการจักการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ชัดเจน 3) รูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชายังไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท 4) รูปแบบและวิธีการด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ การเผยแพร่ยังไม่ชัดเจน 5) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 6) พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา 7) รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียนและรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจน 3. ผลการเปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการปฏิบัติการฯ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.15	0.49	3.96	0.74	1.76	.00*
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.11	0.52	3.89	0.77	1.84	.00*
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.21	0.44	3.86	0.72	3.37	.00*
รวม	4.16	0.42	3.91	0.71	2.48	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สภาพ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	.78	.46
	ภายในกลุ่ม	47.03	156	.30		
	รวม	47.50	158			
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.16	2	1.08	3.39	.04*
	ภายในกลุ่ม	49.64	156	.318		
	รวม	51.80	158			
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.38	2	1.69	6.82	.00*
	ภายในกลุ่ม	38.60	156	.25		
	รวม	41.97	158			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	77.07	31	2.49	35.48	.00*
	ภายในกลุ่ม	8.90	127	.07		
	รวม	85.97	158			

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนเชิงนวัตกรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการจัดกิจกรรมการเรียนให้ถูกต้อง 4) สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

อภิปรายผล

สภาพพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการการจัดการบริหารงานงานหลักสูตร การออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน บริบท และมาตรฐานการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้อง

งานวิจัยของ สุพิชญา พันธ์เดช (2563, น. 74) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างละพัฒนาหลักสูตร 2) การวัดและประเมินผล 3) การใช้รูปแบบและเทคนิคการสอน 4) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา รายระเอียด ดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาเทคนิค และความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียนไม่ชัดเจน 2) เทคนิคการออกแบบการจักการเรียนรู้โดยบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ชัดเจน 3) รูปแบบด้านการสร้าง และหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรรายวิชายังไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบท 4) รูปแบบและวิธีการด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ การเผยแพร่ยังไม่ชัดเจน 5) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 6) พบข้อบกพร่องในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา 7) รูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน และรายวิชาในรูปแบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันยังไม่ชัดเจนสอดคล้องงานวิจัยของ วรวุฒิ ไชยวงศ์คต และนิยดา เปี่ยมพีชนะ (2567, น. 215) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายที่ 9 พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ (1) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ควรศึกษาความสามารถของบุคลากรเพื่อวางแผนต่างๆ ให้บุคลากรทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ (2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ควรศึกษาบริบทของศูนย์ หลักสูตรและปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพให้ปฏิบัติได้จริง (3) ด้านการนิเทศการสอน ควรมีการนิเทศให้คำแนะนำครู เพื่อการพัฒนานักเรียนและนำปัญหาต่างๆ ที่พบ มาวิเคราะห์แก้ไข (4) ด้านการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ควรมีการทดสอบทักษะของนักเรียน เน้นให้ครูวัดประเมินผลนักเรียน ตามระเบียบปฏิทินที่ฝ่ายวิชาการกำหนดและ (5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ควรสนับสนุนรางวัล

เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องงานวิจัย ของวลิดา อุ่นเรือน (2563, น. 180) ได้ทำวิจัย พบว่า คะแนนการประเมินความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาครูหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 85.45 สูง กว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้ทำวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัย ของ**วิไลวรรณ มาลัย** (2562, น. 109) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ฮยอก (Hyuk Hong, 2018 น. 3) ได้ศึกษาเรื่องเครื่องมือและกระบวนการประเมินครู มุมมองด้านการศึกษาพิเศษ พบว่า มีความแตกต่างในคำตอบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความคิดเห็นของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาทั่วไป ครูที่เพิ่งเริ่มต้นและครูที่มีประสบการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการรับรู้ตนเองในฐานะครู อาจเป็นเพราะครูที่เพิ่งเริ่มต้นมีประสบการณ์การทำงานในห้องเรียนไม่มากนัก

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนเชิงนวัตกรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการจัดกิจกรรมการเรียนให้ถูกต้อง 4) สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์,นภาภรณ์ ยอดสิน และพิชญาภายืนยาว (2566, น. 43) ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและอนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการประกอบไปด้วย 4 ด้านคือ 1.1) การบริหารหลักสูตร 1.2) การวัดประเมินผล 1.3) การจัดการเรียนการสอนและ 1.4) การนิเทศการศึกษา และสอดคล้องงานวิจัย ศิริพร จงเพลินนภาพร (2567, น. 151) ศึกษาเรื่องแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า แนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดผลและ ประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีการปรับปรุงสะท้อนปัญหาหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ และเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะการวิจัย ประกอบ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรนำแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 1.2 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรกำหนดนโยบายหรือแผนการดำเนินงานการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายภายใต้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 1.3 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรจัดเวทีสัมมนาการการสะท้อนคิดในเรื่องของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในระดับ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ทั้งมาจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากประเด็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดถึงผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในการเก็บข้อมูล ฉะนั้น ประเด็นที่น่าจะนำมาทำการศึกษา คือเมื่อทราบแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้สิ่งที่น่าจะทำการศึกษาวิจัยต่อไป คือการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา การบริหารรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการบริหารการจัดการเรียนรู้ในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.(2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักบริหารงานการศึกษพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

สุพิชญา พันธ์เดช. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัมหาสารคาม.

วรวุฒิ ไชยวงศ์คต, นิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2567. พฤษภาคม-สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(2), 215-226

วิลดา อุ่นเรือน. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริงเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู. ใน วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิไลวรรณ มาลัย. (2562. พฤษภาคม-สิงหาคม). สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(2), 109-117.

วาลิกา พงศ์ภัทรานนท์, นภาภรณ์ ยอดสิน และพิชญาภา ยืนยาว. (2566. ธันวาคม). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและอนาคตภาพของนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(12), 43-56

ศิวพร จงเพลินนภาพร. (2567). แนวทางการยกระดับคุณภาพ*การบริหารวิชาการในยุค*ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Hyuk Hong. (2018). Teacher Evaluation Instruments and Processes: A Special Education Perspective. University of Kansas.