

การพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
Development the Requests for Academic Ranking Promotion of
Government Teachers and Educational Personnel Teaching Position
Under the Kalasin Secondary Educational Service Area Office

[Received: December 29, 2023; Revised: January 28, 2024; Accepted: January 30, 2024]

รุจิรา สระทอง

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Rujira Srathong

Master of Arts Program in
Development Administration
Faculty of Liberal Arts, Kalasin University

จริยา อินทนิล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Jariya Intanin

Assistant Professor,
Department of Public Administration
Faculty of Liberal Arts, Kalasin University

พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Phimlikid Kaewhanam

Assistant Professor,
Department of Public Administration
Faculty of Liberal Arts, Kalasin
University

CORRESPONDING AUTHOR

Jariya Intanin, Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts,
Kalasin University, Thailand. E-mail: jariya.in@ksu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ วิธีการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู ที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน 73 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู รวมจำนวน 5 คน ผลวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) แนวทางในการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 1) สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาระบบให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น เพิ่มกรรมการให้เพียงพอ และสร้างความเข้าใจให้กรรมการประเมินเพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมการเขียนแผนการเรียนรู้ การทำไฟล์วิดีโอ และผลลัพธ์ เพื่อให้ตรงกับระดับความคาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่ยื่นคำขอและองค์ประกอบการประเมิน

คำสำคัญ : การขอเลื่อนวิทยฐานะ, การรับรู้, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The objective of this research is to study the perception of Factors affecting success and Guidelines for Development the Requests for Academic Ranking Promotion for government teachers and educational personnel in the position of teacher affiliated with the Kalasin Secondary Educational Service Area Office. The Research methods include Quantitative research The population used in the study consisted of 73 civil servant teachers who applied for promotion in academic status. and qualitative research, the Population used in the study the director of the Kalasin Secondary Educational Service Area Office, the director of the personnel management group, Educational institution director, and teachers, totaling 5 individuals. The research findings indicate that: 1) The perception of the promotion request process for government teachers and educational personnel in the position of teacher affiliated with the Kalasin Secondary Educational Service Area Office at the highest level. 2) Factors that affect the success of promotion requests for government teachers and educational personnel in the position of teacher affiliated with the Kalasin Secondary Educational Service Area Office are also at the highest level. and 3) Developmental guidelines for the promotion of government teachers and educational personnel in the position of teacher affiliated with the Kalasin Secondary Educational Service Area Office include: a) The Education Office should develop the system to be more convenient and faster. Add enough directors and understanding be created for the evaluators to ensure quality assessments. b) Educational Service Area Office Should organize training in writing learning plans. Creating video files and results to meet the level of expectations according to the position and academic status applied for and the assessment components.

Keywords : Request for delaying academic, perception, factors affecting success, teacher civil servants and educational personnel

บทนำ

รัฐบาลประกาศยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบ การสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนา กระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐมุ่งเน้นการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน (ประวิต เอราวรรณ์, 2564)

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 - 2565) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rocks) 5 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูใน 2 กิจกรรมสำคัญ คือ กิจกรรมปฏิรูปที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้ครู/อาจารย์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และมีความศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู และกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ประวิต เอราวรรณ์, 2564)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (ประวิต เอราวรรณ์, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งเป็นการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะแนวใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป หลักเกณฑ์นี้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement) เสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ยังต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวได้เน้นในเรื่องการพัฒนางาน โดยจะต้องนำเสนอผลงานจากการพัฒนาที่เน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะ และสมรรถนะที่สูงขึ้น สอดคล้องต่อเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา มาใช้เป็นข้อตกลงในรอบการประเมินนั้น ๆ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ ยังได้นำระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA : Digital Performance Appraisal) มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน การนำเข้าข้อมูลและหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ รวมไปถึงการประเมินของคณะกรรมการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะก็ดำเนินการประเมินผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล DPA ด้วย (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 55 โรงเรียน ภายหลังการเปลี่ยนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ทำให้การดำเนินงานการขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 สิงหาคม 2566 เกิดปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะบางโรงเรียนยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผลการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีบางส่วนไม่ผ่านการประเมิน (รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ครั้งที่ 2/2566 - 9/2566 และระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA), 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนา การขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ
2. ด้านแนวปฏิบัติการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
3. ด้านการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ด้านการประเมินวิทยฐานะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

- ปัจจัยเชิงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้า

- ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายองค์กร
2. สภาพการทำงาน
3. เงินเดือน
4. ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม

แนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการจัดการหรือตีความหมายของสิ่งที่บุคคลคนนั้นได้สัมผัสจากประสาทสัมผัสของตนเอง โดยการตีความจะอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้ ทักษะ และค่านิยมของตน และเมื่อรับรู้เรื่องนั้นในลักษณะใดก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกไปในลักษณะนั้นด้วย

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกกล่าวถึงมายาวนาน นักวิชาการด้านประสาทวิทยาและจิตวิทยาหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้หลากหลาย โดยสรุปอาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภทที่แตกต่างกัน คือการประมวลผลจากล่างขึ้นบน และการประมวลผลจากบนลงล่าง จากทัศนะดังกล่าวพัฒนาไปสู่ทฤษฎีหนึ่งที่เสนอโดย Ulric Neisser นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน อธิบายว่ากระบวนการประมวลผลจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการตีความสิ่งเร้าที่ดีที่สุด เรียกว่า “วงจรการรับรู้” หรือ “Perceptual Cycle” (Neisser, 1976 as cited in McLeod, 2018)

จิตรลดา ตรีสาคร (2555) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการรับรู้ว่า “เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้พฤติกรรมองค์การ เพราะพฤติกรรมของมนุษย์จะมีพื้นฐานมาจากการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นจริง ซึ่งการตีความของสมองมนุษย์แต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปสำหรับสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยใช้ความรู้สึกของตนตีความในสิ่งที่ตนรับรู้ได้ การที่คนเรามองเห็นสิ่งเดียวกัน แต่กลับเห็นไม่เหมือนกัน เนื่องจากแต่ละคนมีการเรียนรู้ และประสบการณ์ต่างกัน ซึ่งการรู้เท่าทันความแตกต่างระหว่าง “โลกของการรับรู้” กับ “โลกของความเป็นจริง” มีผลสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมขององค์การ และการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมในองค์การ”

อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการของการรับรู้ เป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันระหว่างความเข้าใจความคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ กระบวนการรับรู้เกิดขึ้นได้จะต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. สิ่งเร้า (Stimulus) ที่จะทำให้เกิดการรับรู้ เช่น สถานการณ์ เหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมรอบกายที่เป็นคน สัตว์ และสิ่งของ
2. ประสาทสัมผัส (Sense Organs) ที่จะทำให้เกิดความรู้สึก เช่น ตามองเห็น หูได้ยิน จมูกได้กลิ่น ลิ้นรับรส และผิวหนังรู้สึกร้อนหนาว
3. ประสบการณ์ หรือความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าที่สัมผัส
4. การแปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัส โดยสมองจะทำหน้าที่ทบทวนประสบการณ์หรือความรู้เดิมว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร นอกจากนี้แล้วสิ่งที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติมนอกจากกระบวนการรับรู้ที่นำไปสู่การแปลความหมายแล้ว ยังต้องพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ซึ่งได้แก่ ผู้รับรู้ เป้าหมายที่จะรับรู้ และบริบทหรือสถานการณ์ของการรับรู้

วิเชียร วิทย์อุดม (2547) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Factors Influencing Perception) โดยอธิบายว่า การรับรู้ของบุคคลมีความแตกต่างกัน แม้ว่าจะเห็นสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่ต่างกันได้ขึ้นกับปัจจัยและสิ่งที่ก่อให้เกิดภาพการรับรู้ที่ส่งผลให้การรับรู้นั้นบิดเบือนและไม่ตรงกับความเป็นจริง ปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดจากภายในผู้รับรู้ เป้าหมายของการรับรู้ และเนื้อหารายละเอียดของสถานการณ์ที่มีการรับรู้ อธิบายได้ดังนี้

1. ผู้รับรู้ (Perceiver) เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมายและพยายามแปลความหมายของสิ่งที่เห็นการแปลความหมายนั้นได้รับอิทธิพลอย่างมากจากอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ที่ผ่านมา และความคาดหวัง

2. เป้าหมายของการรับรู้ (Target) ลักษณะของเป้าหมายที่ถูกมองดูจะกระทบกับการรับรู้ของเรา เช่น คนที่เสี่ยงสูงจะได้รับการสังเกตเห็นในหมู่คนมากกว่าคนที่เสียบขรึม คนที่จะได้รับความสนใจอย่างมากหรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเลย ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางอารมณ์ เสี่ยง ขนาด และองค์ประกอบอื่น ๆ ของเป้าหมายที่สามารถกระทบต่อการรับรู้ได้ เพราะว่าเป้าหมายไม่ได้ถูกมองในสภาพที่แยกออกมาจากสิ่งอื่น ๆ สัมพันธภาพของเป้าหมายกับปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังหรือภูมิหลัง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของเรา เช่นเดียวกับที่เรามีแนวโน้มที่จะจัดกลุ่มของสิ่งที่คล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน

3. สถานการณ์ของการรับรู้ (Situation) คือ สิ่งแวดล้อมในขณะที่เรามองเห็นภาพและเหตุการณ์นั้น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งที่ผู้รับรู้หรือเป้าหมายจะเป็นสิ่งเดิมที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง หากแต่สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไปก็จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากสถานที่แล้ว เวลา แสง เสียง อุณหภูมิ หรือสภาวะการณ์อีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ล้วนเป็นองค์ประกอบในสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลการทำความเข้าใจถึงการรับรู้อาจกลายเป็นความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นจึงต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล

การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ เช่น คุณลักษณะของสิ่งที่รับรู้ ได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพ และความคล้ายคลึงกันของสิ่งที่รับรู้อื่นๆ ซึ่งทฤษฎีของการรับรู้จะช่วยให้เราเข้าใจประเด็นต่าง ๆ ของการรับรู้มากขึ้น และสามารถใช้ประโยชน์จากการรับรู้ในองค์กรได้

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์กเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation)

เฮิร์กเบิร์ก (Herzberg, 1966) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยศึกษาทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ

สร้างอัตราการการผลิตผลงานที่ดีขึ้น พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors)

เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ

- การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จของผลงาน การได้รับความชมเชย ชื่นชม ยกย่อง ไว้วางใจในผลงาน

- งานที่มีคุณค่า (Decent work) หมายถึง เป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มที่จะหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผลงานจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” ได้แก่

- นโยบายองค์กร (Organizational policies) หมายถึง การจัดการขั้นตอน หรือลำดับการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี

- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

- สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สถานประกอบการ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เป็นต้น

- ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วยความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

จากแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้และแรงจูงใจข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิด ได้แก่ 1) การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 สิงหาคม 2566 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ข้าราชการครู ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 คน และข้าราชการครู ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ดังนี้

5 หมายถึง การรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การรับรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอเลื่อนวิทยฐานะ และแนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ในรูปแบบ Google Forms

2. เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการทางสถิติต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบ เรียบเรียง และนำมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนบทสรุปงานวิจัยในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้อธิบายข้อมูลพื้นฐานของบุคคล โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นความเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 สิงหาคม 2566 จำนวน 73 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 15 ปี และสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

1. การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ในภาพรวม

การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปลความ
1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.71	0.20	มากที่สุด
2. ด้านแนวปฏิบัติกรดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน	4.67	0.22	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.77	0.18	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินวิทยฐานะ	4.55	0.37	มากที่สุด

การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปลความ
เฉลี่ยรวม	4.67	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาพรวมการประเมินระดับการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67 และ S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77 และ S.D. = 0.18) รองลงมาคือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71 และ S.D. = 0.20) ด้านแนวปฏิบัติการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเปลี่ยนผ่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67 และ S.D. = 0.22) และด้านการประเมินวิทยฐานะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55 และ S.D. = 0.37) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปลความ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.79	0.17	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.67	0.22	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.79	0.16	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้า	4.63	0.23	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.72	0.19	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาพรวมการประเมินปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72 และ S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79 และ S.D. = 0.17) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79 และ S.D. = 0.16) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67 และ S.D. = 0.22) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63 และ S.D. = 0.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปลความ
1. ด้านนโยบาย	4.74	0.23	มากที่สุด
2. ด้านสภาพการทำงาน	4.63	0.29	มากที่สุด
3. ด้านเงินเดือน	4.54	0.29	มากที่สุด
4. ด้านมั่นคงในการทำงาน	4.63	0.32	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.64	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาพรวมการประเมินระดับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64 และ S.D. = 0.28) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74 และ S.D. = 0.23) รองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63 และ S.D. = 0.32) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63 และ S.D. = 0.29) และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54 และ S.D. = 0.29) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ สรุปได้ดังนี้

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาระบบให้สะดวกรวดเร็วพร้อมใช้งานมากขึ้น ครูจะได้ไม่เสียสิทธิ ควรดำเนินการเพิ่มกรรมการให้เพียงพอต่อคำขอ และควรสร้างความเข้าใจให้กรรมการประเมินเพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ควรพัฒนาให้ความรู้เรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้ การทำไฟล์วีดิทัศน์ และผลลัพธ์ เพื่อให้ตรงกับระดับความคาดหวังตามตำแหน่งและ

วิทยฐานะที่ยื่นคำขอและองค์ประกอบการประเมิน และควรให้ข้อแนะนำการประเมินได้ เพื่อจะได้นำไปพัฒนาผลงานในการยื่นคำขอครั้งต่อไป

การอภิปรายผล

1. ระดับการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อจากระดับมากที่สุด คือ ด้านการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมา ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ และด้านแนวปฏิบัติการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน พบว่า 1) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ว 9/2564 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิม เช่น ว 17/2552, ว 21/2560 ถือว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่เอื้อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะมากยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ใหม่ จึงจำเป็นต้องศึกษาหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้ดี เพื่อที่จะเตรียมข้อมูลได้อย่างถูกต้อง 2) ด้านการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ว PA เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัด มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและกลุ่มผู้ดูแลระบบ DPA สถานศึกษาเพื่อประสานงาน/แจ้ง/สร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ และ 3) ด้านการประเมินวิทยฐานะของคณะกรรมการ มีความโปร่งใส เป็นธรรม เพราะเป็นการสุ่มกรรมการผ่านระบบ DPA กระบวนการมีความรวดเร็วมากขึ้น แต่การประเมินวิทยฐานะของกรรมการบางรายอาจให้คำแนะนำไม่ชัดเจน เนื่องจากไม่เข้าใจสภาพปัญหาและบริบทของผู้เรียนและโรงเรียน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างระดับการรับรู้เกี่ยวกับการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการสร้างความรู้ความเข้าใจ มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ รวดเร็ว ชัดเจนและเป็นกัลยาณมิตร จะช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู บรรลุตามวัตถุประสงค์

สอดคล้องกับ อภิเชษฐ์ นิมพลีสุวรรณ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสิน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านแนวปฏิบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน สอดคล้องกับ วาริช รัตนกรรติ และเอี่ยมพร หลินเจริญ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

การพัฒนาแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการประเมินวิทยฐานะ ได้แก่ ปัญหาด้านผู้ประเมินวิทยฐานะ ปัญหาด้านผู้เสนอขอรับการประเมิน ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน และปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน 2) รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมิน 8 ขั้นตอน ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ น้ำหนัก ความสำคัญเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และระยะเวลาการประเมิน โดยประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้, ทักษะ, คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และประสบการณ์ ใน 4 องค์ประกอบนี้มี 25 ตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับ ประวิต เราวรรณ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่ ระบบวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่ใช้ชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Profession) ซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ตามสายงานที่รับผิดชอบของครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริการทางการศึกษาระบบวิทยฐานะต้องเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานตำแหน่งระบบค่าตอบแทนและการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนคุณภาพการศึกษาและวิชาชีพทางการศึกษา และสอดคล้องกับ ภารดี เทพคาย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมากกลุ่มตัวอย่างรับรู้นโยบายสถาบันผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มากที่สุด โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้นโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาด้านหน่วยงานที่สังกัด และด้านประเภท แตกต่างกัน มีระดับความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่าพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ 2) การยอมรับนับถือ และ 3) ความก้าวหน้า และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน โดยสรุปพบว่ามีผลคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ปัจจัยด้าน

ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ และด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านนโยบายองค์กร 2) ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 3) ด้านเงินเดือน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน โดยสรุปพบว่ามีผลคล้ายคลึงกัน ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน นโยบายองค์กร ความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเลื่อนวิทยฐานะ จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าความสำเร็จของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เกิดจากปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ครูในการเลื่อนวิทยฐานะ

สอดคล้องกับ เจษฎา มหาโคตร และมณีนุชา สุราช (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยครอบครัว และปัจจัยบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.295 ถึง 0.562 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษสูงสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร รองลงมาเป็นปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยครอบครัว ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษต่ำสุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพ สอดคล้องกับ จารุวรรณ ทองขุนดำ และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ภาระครอบครัว และปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ ภาระงานสอน ภาระงานนอกเหนืองานสอน พบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ภาระครอบครัว ภาระงานสอนของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาระงานนอกเหนืองานสอนของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคล มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ด้านปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดในขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยสรุปพบว่ามีสาเหตุจากการเป็นการประเมินรูปแบบใหม่ หลักเกณฑ์/แนวปฏิบัติ/ระบบ DPA ยังอาจไม่ชัดเจน ส่งผลให้ข้าราชการครูผู้ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะสับสน ทำให้ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ครูมีภาระงานสอน

และภาระงานอื่นมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และมาตรฐานหรือดุลยพินิจของ คณะกรรมการประเมินแต่ละคนแตกต่างกัน ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยสรุปพบว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาระบบให้สะดวกรวดเร็วพร้อมใช้งานมากขึ้น ครูจะได้ไม่เสีย สิทธิ ควรดำเนินการเพิ่มกรรมการให้เพียงพอต่อคำขอ และควรสร้างความเข้าใจให้กรรมการประเมินเพื่อให้ผล การประเมินมีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ควรพัฒนาให้ความรู้ เรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้ การทำไฟล์วีดิทัศน์ และผลลัพธ์ เพื่อให้ตรงกับระดับความคาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ยื่นคำขอและองค์ประกอบกรรมการประเมิน และควรให้ข้อแนะนำการประเมินได้ เพื่อจะได้นำไป พัฒนาผลงานในการยื่นคำขอครั้งต่อไป

สอดคล้องกับ พาริดา เดชะกุล¹ และสายฝน แสนใจพรม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพ ปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน กำหนดแผนการประเมิน โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กลุ่มครูผู้ขอรับการ ประเมินศึกษาเอกสารประกอบด้วยตนเอง และปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อ เตรียมความพร้อม และพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ คณะกรรมการประเมินดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลจากร่องรอย หลักฐานการ ปฏิบัติงานของครู แจกผลและสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาการ ปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร และครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน ปัญหาการกำหนดแผนการประเมิน ของโรงเรียนไม่ชัดเจนเกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงานโดยละเอียด ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ ที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ แนวทาง และรูปแบบการประเมิน รวมถึงการพิจารณาร่องรอย เอกสาร หลักฐานที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพการประเมินตามตัวชี้วัดของการประเมินวิทยฐานะ ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา และขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินไม่ชัดเจนเกิดความล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ควรจัด อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการขอเลื่อนวิทยฐานะ เนื่องจากเป็นการ

ประเมินรูปแบบใหม่ เพื่อจะได้ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพและส่งผลสู่การเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น

2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ และสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการขอเลื่อนวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าของครู

3. แนวทางการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

3.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาระบบให้สะดวกรวดเร็วพร้อมใช้งานมากขึ้น ครูจะได้ไม่เสียสิทธิ ควรดำเนินการเพิ่มกรรมการให้เพียงพอต่อคำขอ และควรสร้างความเข้าใจให้กรรมการประเมินเพื่อให้ผลการ ประเมินมีคุณภาพ

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ควรพัฒนาให้ความรู้เรื่อง การเขียนแผนการเรียนรู้ การทำไฟล์วีดิทัศน์ และผลลัพธ์ เพื่อให้ตรงกับระดับความคาดหวังตามตำแหน่งและ วิทยฐานะที่ยื่นคำขอและองค์ประกอบการประเมิน และควรให้ข้อแนะนำการประเมินได้ เพื่อจะได้นำไปพัฒนา ผลงานในการยื่นคำขอครั้งต่อไป

3.3 ครูควรศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการขอเลื่อนวิทยฐานะ เนื่องจากเป็นการ ประเมินรูปแบบใหม่ เพื่อจะได้ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพและส่งผลสู่การเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จารุวรรณ ทองขุนดำ และคณะ. 2565. “ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตราชโยธา.” *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7 (2): 1-14
- จิตรลดา ตรีสาคร. 2555. *พฤติกรรมองค์การ*. ปทุมธานี: ทริปเพิ้ล กรุป จำกัด.
- เจษฎา มหาโคตร และมณีนุชา สุราษ. 2565. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ.” *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 8 (1): 1-15.
- ประวิต เอราวรรณ์. 2564. “การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่.” *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13 (1): 1-7.

- พาริดา เดชะกุล1 และสายฝน แสนใจพรหม. 2565. “สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่.” *วารสารครุศาสตร์ ราชภัฏเชียงใหม่*, 1 (1): 1-16.
- ภารดี เทพคายน. 2564. “ระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน.” *วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, 5-13.
- วาริช รัตนกรดี และเอี่ยมพร หลินเจริญ. 2560. “การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” *วารสารการวิจัยพัฒนาชุมชน*, 2 (10): 1-11.
- วิเชียร วิทย์อุดม. 2547. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. 2564. *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*.
- อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. 2564. “สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.” *วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, 1 (1): 1-12.

ภาษาอังกฤษ

Herzberg, F. & Other. 1966. *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Translated References

- Jaruwan Thongkhundam et al. 2022. “The state of burnout among teachers without academic qualifications. Under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2, Ratchayothin Campus.” *MCU Ubonparitharat Journal*, 7 (2): 1-14
- Chitlada Trisakorn. 2012. *Organizational behavior*. Pathum Thani: Triple Group Company Limited.
- Jesada Mahakhot and Maneeya Surat. 2022. “Factors affecting the career success of civil servant teachers with special expertise status. Under the jurisdiction of the Bueng Kan Provincial Education Office.” *Srilanchang Review Journal*, 8 (1): 1-15.
- Pravit Erawan. 2021. “A new approach to teacher qualification assessment.” *Silpakorn Educational Research Journal*, 13 (1): 1-7.

- Farida Dechakul¹ and Saifon Saenjaiprom. 2022. "Current conditions and problems of the process of managing teachers' academic evaluations. Hang Dong Rattharat Uppatham School Under the jurisdiction of the Chiang Mai Secondary Educational Service Area Office." *Journal of Education Chiang Mai Rajabhat*, 1 (1): 1-16.
- Paradee Thepkhayon. 2021. "Level of awareness and understanding of support personnel. National Institute of Development Administration towards the policy of operational excellence and behavior that is consistent with the policy of operational excellence." *Journal of the National Institute of Development Administration*, 5-13.
- Warich Rattanakarndi and Ueamporn Lincharoen. 2017. "Development of an evaluation model for teacher and educational personnel evaluators. Under the Office of the Basic Education Commission." *Community Development Research Journal*, 2 (10): 1-11.
- Wichian Wittayudom. 2004. *Organizational behavior*. Bangkok: Teeraporn and Sitex Co., Ltd.
- Office of the Teachers' Council of Thailand 2021. *Manual for implementing the criteria and methods for evaluating the positions and academic status of teachers and educational personnel in the teaching position*.
- Aphichet Chimphlisawan. 2021. "Conditions for requesting or requesting promotion of academic status that affect the performance of civil service teachers. Secondary Educational Service Area Office 42." *Journal of Basic Education Research*, 1 (1): 1-12.