

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS TOWARDS ACADEMIC RANK
CLASSIFICATION OF TEACHERS UNDER SUPHAN BURI PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

ลิขิต นูมะหันธ์ / Likhit Noomahan ¹

สุมิตร สุวรรณ / Sumit Suwan ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู 2) วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู และ 3) นำเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 353 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ครู 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง การประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ และการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามลำดับ

2. ปัญหาอุปสรรคของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู ได้แก่ เกณฑ์การประเมินวิทยฐานะไม่ชัดเจนในช่วงเปลี่ยนผ่านมาใช้เกณฑ์ วPA ขาดความรู้เกี่ยวกับการนับระยะเวลาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูไม่เป็นไปตามระดับปฏิบัติการที่คาดหวัง ผู้บริหารไม่ตรวจสอบ

¹ นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus), Likhit.no@ku.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา, ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus), Sumit.s@ku.ac.th

ข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ใช้วิธีการประเมินจากเอกสารจำนวนมาก ไม่ได้ประเมินตามสภาพจริง และไม่สามารถให้คำแนะนำในการนำเข้าไฟล์ลงระบบ DPA ได้

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ เป็นที่ปรึกษาให้กับครู เป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ลดงานเอกสารและบูรณาการการประเมินให้ตรงตามตัวชี้วัด คัดกรองข้อมูลของครูก่อนส่งลงระบบ DPA และอำนวยความสะดวกให้กับครูในการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, การประเมินวิทยฐานะครู, วPA

ABSTRACT

The research aimed to: 1) study the knowledge and understanding of school administrators towards the academic rank classification of teachers; 2) analyze problems and obstacles faced by teachers and school administrators towards the academic rank classification of teachers; and 3) present the role of educational institution administrators towards the academic rank classification of teachers. The sample group used in the research included 405 school administrators and teachers under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office, Area 3, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. The informants were 12 personnel, consisting of 3 teachers and 9 school administrators derived by purposive sampling. The research instruments were questionnaires and interviews. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the knowledge and understanding of school administrators was at a high level. The aspects, in the descending order of average, were evaluation based on performance agreement, evaluation for application or promotion of academic rank classification, evaluation of position and academic rank, and preparation of performance agreement, respectively.

2. Problems and obstacles faced by teachers and school administrators in evaluating academic rank classification were as follows: unclear criteria during the transition to using the newest criteria, lack of knowledge about counting periods, inconsistency between performance agreement and expected level of operations, school administrators' negligence to check teachers' performance agreement, failure of unauthentic assessment methods

with too much documentation, and inability to provide guidance on uploading files into the DPA system.

3. The role of educational institution administrators in evaluating academic rank classification of teachers were as follows: being an academic leader, an advisor to teachers, an expert in learning management, a teaching supervisor, and a leader of professional learning community; reducing paperwork and integrating assessments to align with indicators; screening teachers' information before uploading to the DPA system; and facilitating teachers in applying or requesting promotion of academic rank classification.

Keywords: roles of school administrators, academic rank classification of teachers, performance agreement

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในภาระงานที่สำคัญของสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสถานศึกษามีหน้าที่ตามที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (2550: 31) ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรม การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2547: 30) ในมาตรา 20 ได้ระบุให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้กำหนดให้มีระบบส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานเสนอเพื่อขอประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะซึ่งเมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจะได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้ข้าราชการครูมีตำแหน่งวิทยฐานะตามระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ การขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะจะต้องผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ โดยแต่ละวิทยฐานะจะได้รับเงินประจำตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ ตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2547: 75-77)

การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องเป็นไปตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2547: 43) โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ประกาศใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม โดยการประเมินมีการเชื่อมโยงเป็นระบบ มุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 ก: 1)

จากที่ผ่านมามีปัญหาการขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ คือ ครูไม่อยู่ในห้องเรียนนำเวลาที่ใช้สอนนักเรียนไปทำภารกิจอื่น เช่น ทำงานธุรการ ทำผลงานวิชาการของตนเองเพื่อรับการประเมินขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ครูต้องทิ้งผู้เรียนอยู่ตามลำพัง (ณรงค์ พิพัฒนาศัย, 2557: ออนไลน์) ดังที่ ประวิต เอราวรรณ (2562: 176) ได้ศึกษาการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ พบว่า ครูมีภาระงานที่แตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยในโรงเรียนขนาดเล็กครูมีภาระงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชั่วโมงการสอนและคุณภาพการสอน การพัฒนาตนเองของครูเพื่อขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะไม่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนใหญ่เป็นการเสนอเอกสารหลักฐาน ซึ่งครูต้องใช้เวลาจัดทำให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในรูปแบบใหม่หรือที่เรียกว่า วPA (performance agreement) เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม โดยการประเมินมีการเชื่อมโยงเป็นระบบ ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้นปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้ผลงานที่เกิดจาก

การปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์ มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและการจัดทำประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องสะท้อนผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาให้เป็นไปตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่ข้าราชการครูดำรงอยู่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 ข: 10-32)

อย่างไรก็ตาม การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ ปัจจุบัน พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินรูปแบบใหม่ และยังคงเน้นการจัดทำเอกสารตามตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน การรับจ้างทำผลงานในสื่อสังคมออนไลน์ รวมทั้งการรับจ้างทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน การรายงานประเด็นท้าทาย และการจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการประเมิน ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ยังคงใช้รูปแบบการประเมินแบบจัดโต๊ะวางเอกสาร ประเมินจากเอกสารแฟ้มงานเป็นส่วนใหญ่ ขาดกระบวนการประเมินตามสภาพจริง จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาวิจัยจะเกิดประโยชน์ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบปัญหาอุปสรรคต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังเคราะห์เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู และนำผลการวิจัยไปวางแผนและพัฒนาการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อนำเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 125 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,358 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน และครู จำนวน 1,244 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 291 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 42-43) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 405 คน

3. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

3.2 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง คือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดขอบเขตเนื้อหาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
2. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
3. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
4. การประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

วิธีดำเนินการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยข้อความมาจากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert (1961 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 75)

โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และนำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC) เมื่อแปลผลรายข้อพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ถือว่าใช้ได้ และนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient (ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 419-420) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นคำถามแบบปลายเปิด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.16 และใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 12 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51-5.00 หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51-4.50 หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51-3.50 หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51-2.50 หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00-1.50 หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) ทั้งด้านเวลา สถานที่ และบุคคล พบว่า ข้อมูลที่ได้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตีความ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัย

1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

(n = 353)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ	4.29	0.50	มาก
2. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	4.23	0.54	มาก
3. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง	4.38	0.43	มาก
4. การประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.36	0.49	มาก
รวม	4.32	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.43) รองลงมา ได้แก่ การประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) และการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

(n = 353)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเข้าใจเกณฑ์การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครู (PA)	3.99	0.81	มาก
2. ผู้บริหารเข้าใจวิธีการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครู (PA)	4.23	0.76	มาก
3. ผู้บริหารเข้าใจคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู	4.37	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสามารถระบุระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะของครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด	4.33	0.70	มาก
5. ผู้บริหารทราบภาระงานของข้าราชการครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด	4.56	0.61	มากที่สุด
รวม	4.29	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารทราบภาระงานของข้าราชการครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเข้าใจคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสามารถระบุระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะของครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารเข้าใจวิธีการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครู (PA) ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) และ ผู้บริหารเข้าใจเกณฑ์การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครู (PA) ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

(n = 353)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเข้าใจการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (ว9)	4.16	0.78	มาก
2. ผู้บริหารเข้าใจการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งของครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	4.23	0.80	มาก
3. ผู้บริหารเข้าใจการจัดทำประเด็นท้าทายของครู เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.21	0.79	มาก
4. ผู้บริหารเข้าใจวิธีการรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของครู	4.32	0.78	มาก
รวม	4.23	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารเข้าใจวิธีการรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเข้าใจการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งของครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารเข้าใจการจัดทำประเด็นท้าทายของครูเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารเข้าใจการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (ว9) ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(n= 353)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรเป็นประจำ	4.40	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.64	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.15	0.85	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	0.84	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.45	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.00	0.82	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.62	0.59	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.63	0.60	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและข้อมูลสารสนเทศรายวิชา	3.99	0.85	มาก
10. ผู้บริหารจัดกิจกรรมตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.60	0.60	มากที่สุด
11. ผู้บริหารสนับสนุนการร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา	4.65	0.57	มากที่สุด
12. ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	4.59	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (ต่อ)

(n= 353)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13. ผู้บริหารสนับสนุนการเข้ารับพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.63	0.56	มากที่สุด
14. ผู้บริหารมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC)	4.08	0.84	มาก
15. ผู้บริหารเข้าใจการจัดทำประเด็นที่ท้าทายของครูตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	4.27	0.83	มาก
16. ผู้บริหารสนับสนุนครูให้ดำเนินการจัดทำประเด็นท้าทายของครูให้บรรลุผล	4.58	0.62	มากที่สุด
17. ผู้บริหารสามารถประเมินผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวังตามประเด็นท้าทายของครูได้	4.09	0.85	มาก
รวม	4.38	0.43	มาก

จากตารางที่ 4 ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสนับสนุนการเข้ารับพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสนับสนุนการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารจัดกิจกรรมตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารสนับสนุนครูให้ดำเนินการจัดทำประเด็นท้าทายของครูให้บรรลุผล ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและข้อมูลสารสนเทศรายวิชา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) และผู้บริหารมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(n = 353)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครู	4.18	0.85	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครู	4.50	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนของครู	4.58	0.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำผลงานของผู้เรียนหลังจากการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF	4.55	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเข้าใจวิธีการนำข้อมูลของครูเข้าสู่ระบบ DPA	4.06	0.86	มาก
6. ผู้บริหารเข้าใจการประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.28	0.81	มาก
รวม	4.36	0.49	มาก

จากตารางที่ 5 ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำผลงานของผู้เรียนหลังจากการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนรายการอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการประเมินเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครู ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารเข้าใจการประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.81) ผู้บริหารเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครู ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.85) และผู้บริหารเข้าใจวิธีการนำข้อมูลของครูเข้าสู่ระบบ DPA ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

2. ปัญหาอุปสรรคของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีดังนี้ 1) ด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่าเกณฑ์ไม่ชัดเจนในช่วงเปลี่ยนผ่านมาใช้เกณฑ์ วPA ครูและผู้บริหารขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนับระยะเวลา มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีการจัดการอบรมพัฒนาข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พบว่า การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและประเมินทำหายของครูไม่เป็นไปตามระดับปฏิบัติการที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ การรายงานข้อตกลงในการพัฒนางานของครูไม่ตรงกับข้อตกลงที่นำเสนอไว้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ผู้บริหารไม่ได้ตรวจสอบข้อตกลงในการพัฒนางานของครู การจัดทำข้อตกลงเป็น

ปีงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับปีการศึกษา ทำให้เก็บผลงานไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงโดยไม่สนใจวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาผู้เรียน และไม่มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เป็นหมวดหมู่ที่ง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน 3) ด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการใช้วิธีการตั้งโต๊ะประเมินและทำเอกสารตามตัวชี้วัด ไม่ได้ประเมินตามสภาพจริง ครูต้องจัดทำเอกสารจำนวนมากเพื่อนำมารายงานผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารยังขาดการบูรณาการการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนเข้าด้วยกัน และ 4) ด้านการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า ครูไม่ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองให้ละเอียด เกิดความผิดพลาดในระบบ DPA หรือไม่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ ผู้บริหารไม่สามารถให้คำแนะนำในด้านการนำเข้าเอกสารและไฟล์ต่าง ๆ ลงระบบ DPA ได้ และมอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นผู้นำเข้าเอกสารและไฟล์ต่าง ๆ ลงระบบ DPA จึงขาดการตรวจสอบอย่างละเอียด

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีดังนี้ 1) ด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครู สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูและเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์หรือความรู้ให้กับครูได้ 2) ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้แก่ การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนและจัดทำเอกสารชั้นเรียน รวมทั้งส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ลดงานเอกสารและบูรณาการการประเมินให้ตรงตามตัวชี้วัด มีความรู้ความสามารถในการบริหารผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อลดภาระการทำงานซ้ำซ้อนของครู และใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลายให้เหมาะสมกับครู 4) ด้านการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี หมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้เป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูในโรงเรียน สร้างแรงบันดาลใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครู อำนวยความสะดวกให้กับครูในการทำผลงานเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และคัดกรองข้อมูลของครูก่อนส่งลงระบบ DPA

อภิปรายผล

1. ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ประเด็นที่ต่ำที่สุดในเรื่องผู้บริหารมีความเข้าใจเกณฑ์การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครู อาจเนื่องมาจากเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ มีการประกาศใช้เกณฑ์พร้อมกันทั้งของข้าราชการครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์

รูปแบบและวิธีการประเมินผลการพัฒนาปฏิบัติงานของครูเปลี่ยนไปจากเดิม มีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและประเมินทำท้าย โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้ประกาศใช้เกณฑ์การประเมินวิทยฐานะจากเกณฑ์เดิม (ว.21/2560 และ ว.16/2552) เข้าสู่เกณฑ์ใหม่หรือที่เรียกว่า วPA ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ทั้งผู้บริหารและครู ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ ดังที่ ฟาริดา เดชะกุล และสายฝน แสนใจพรม (2565: 26) ได้กล่าวว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจและขาดความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน ระยะเวลา และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในบางตัวชี้วัด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงการพัฒนาแบบการประเมินวิทยฐานะให้เป็นระบบ ชัดเจน ตรวจสอบได้ และอำนวยความสะดวกแก่ครูเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับเพ็ญพิชชา ใจยอด (2565: ค-ง) ได้ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ควรจัดอบรม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประเมินวิทยฐานะ

2. ปัญหาอุปสรรคของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 มีดังนี้ 1) ด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่าเกณฑ์ไม่ชัดเจนในช่วงเปลี่ยนผ่านมาใช้เกณฑ์ วPA ครูและผู้บริหารขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนับระยะเวลา มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และหน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการจัดการอบรมพัฒนาข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจาก เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านระหว่างเกณฑ์ใหม่และเกณฑ์เดิม โดยมีช่วงเวลาคาบเกี่ยวของข้าราชการครูในการเก็บผลงาน เช่น การเก็บผลงานตามเกณฑ์ ว21 ที่นับระยะเวลาเป็นปีการศึกษา ส่วนเกณฑ์ วPA นับระยะเวลาตามปีงบประมาณ สอดคล้องกับฟาริดา เดชะกุล และสายฝน แสนใจพรม (2565: 25) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูตามเกณฑ์ วPA ไม่สอดคล้องกับกรอบระยะเวลา ขาดผู้ให้คำแนะนำปรึกษา 2) ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พบว่า การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและประเมินทำท้ายของครูไม่เป็นไปตามระดับปฏิบัติการที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ การรายงานข้อตกลงในการพัฒนางานของครูไม่ตรงกับข้อตกลงที่นำเสนอไว้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ผู้บริหารไม่ได้ตรวจสอบข้อตกลงในการพัฒนางานของครู การจัดทำข้อตกลงเป็นปีงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับปีการศึกษา ทำให้เก็บผลงานไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงโดยไม่สนใจวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาผู้เรียน และไม่มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เป็นหมวดหมู่ที่ง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน ดังที่ ประวิต เอรารวรรณ์ (2564: 3) ได้กล่าวว่า การแบ่งวิทยฐานะของครูได้ใช้บทบาทในห้องเรียนเป็นเกณฑ์ในการประเมิน แต่ยังขาดความชัดเจนสำหรับการประเมินขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของครูแต่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด 3) ด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง พบว่า

ผู้บริหารและคณะกรรมการใช้วิธีการตั้งโต๊ะประเมินและทำเอกสารตามตัวชี้วัด ไม่ได้ประเมินตามสภาพจริง ครูต้องจัดทำเอกสารจำนวนมากเพื่อนำมารายงานผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารยังไม่บูรณาการการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนเข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับวัชรพงษ์ อภิภูณารังสี และคณะ (2560: 125-141) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า สภาพปัญหาด้านผู้ประเมิน 1) ผู้ประเมินไม่ได้มีส่วนร่วมรับรู้สภาพจริงของการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในแต่ละภาคเรียน 2) ผู้ประเมินไม่มีเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 3) ผู้ประเมินไม่แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบ 4) ผู้ประเมินไม่ให้คำแนะนำแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อผู้รับการประเมิน 5) ไม่ทราบรายละเอียดในการประเมินอย่างชัดเจน และ 6) ผู้ประเมินไม่ได้อธิบายวิธีการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบก่อนจะเริ่มการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า ครูไม่ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองให้ละเอียด เกิดความผิดพลาดในระบบ DPA หรือไม่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ ผู้บริหารไม่สามารถให้คำแนะนำในด้านการนำเข้าเอกสารและไฟล์ต่าง ๆ ลงระบบ DPA ได้ และมอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นผู้นำเข้าเอกสารและไฟล์ต่าง ๆ ลงระบบ DPA จึงขาดการตรวจสอบอย่างละเอียด ดังนั้นการประเมินผลการดำเนินงานบุคคลควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานบุคคลให้เป็นระบบ ควรตรวจสอบหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน (อำนาจ ชื่นบาน, 2564: 3)

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีดังนี้ 1) ด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครู สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูและเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์หรือความรู้ให้กับครูได้ เพราะผู้บริหารต้องสามารถให้ข้อมูล คำแนะนำ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ดังที่ สุเมธ แสงนันทนวล (2552: 15-18) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องรู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์และพร้อมที่จะนำผู้อื่นให้ปรับตัวตามหรือที่เรียกว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” อีกทั้งต้องรู้จักผ่อนปรนและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องและเพื่อนร่วมงานบ้าง นั่นคือ ทำงานโดยยึดหลักนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์ควบคู่กันไป 2) ด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้แก่ การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนและจัดทำเอกสารชั้นเรียน รวมทั้งส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังที่ สุมิตร สุวรรณ (2565: 61) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องจัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อคอยแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรได้ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการนิเทศ กำกับ ติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรเพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง 3) ด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ลดงานเอกสาร

และบูรณาการการประเมินให้ตรงตามตัวชี้วัด มีความรู้ความสามารถในการบริหารผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อลดภาระ การทำงานซ้ำซ้อนของครู และใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลายให้เหมาะสมกับครู ดังที่ อรณลิน รัชนิพนธ์ (2565: ง) ได้กล่าวว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล ควรมีการส่งเสริมโดยการจัดทำ คู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานแต่ละหัวข้อ จัดทำ กรอบการประเมินโดยยึดตามแนวทางของต้นสังกัด พร้อมกับมีการประชุมชี้แจง เพื่อแจ้งให้บุคลากร ในโรงเรียนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน มีคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนในการกำหนดแผนงานนิเทศ 4) ด้านการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี หมั่นศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดีของครูในโรงเรียน สร้างแรงบันดาลใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอมีหรือขอเลื่อน วิทยฐานะของครู อำนวยความสะดวกให้กับครูในการทำผลงานเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และ คัดกรองข้อมูลของครูก่อนส่งลงระบบ DPA ดังที่ พิมพ์พร จารุจิตร (2559: 212) ได้กล่าวว่า ลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความทันสมัยและสามารถก้าวทัน ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ศึกษาเกณฑ์การประเมิน มาตรฐานตำแหน่งและ มาตรฐานวิทยฐานะอย่างละเอียดเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับครูได้
- 1.2 ผู้บริหารควรนิเทศติดตามการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำตามการจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนาและประเมินท้ายของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและ การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
- 1.3 ผู้บริหารควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินตามสภาพจริง การสังเกต การสอน การสัมภาษณ์จากนักเรียน เป็นต้น
- 1.4 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งผลงาน ของครู เป็นที่ปรึกษาและคัดกรองข้อมูลของครูเบื้องต้น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการจัดทำ ผลงานให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินวิทยฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและวิทยฐานะของครู

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และการประเมินวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครูทั้งในเรื่องจำนวนผลงานที่ใช้ความคิดเห็นหรือมุมมองจากครูและผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นตรวจผลงานประเมินผลงาน รวมทั้งประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู

สรุป

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครู เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ลดงานเอกสารและบูรณาการการประเมินให้ตรงตามตัวชี้วัด มีความรู้ความสามารถในการบริหารผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลายให้เหมาะสมกับครู เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี สร้างแรงบันดาลใจในการจัดทำผลงานเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครู อำนวยความสะดวกให้กับครูในการทำผลงานเพื่อขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.

(2550). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่มที่ 124). ตอนที่ 24 ก หน้า 29-36 (16 พฤษภาคม)

ณรงค์ พิพัฒนาศัย. (2557). **ติงครูไทยไร้คุณภาพทั้งเด็ก**. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2566, จาก

<https://www.posttoday.com/politics/322630>

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประวิต เอราวรรณ์. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 11 (2), 160-178.

ประวิต เอวารวรรณ. (2564, มกราคม-มิถุนายน). การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 13 (1), 1-8.

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่มที่ 121). ตอนที่ 79 ก หน้า 75-77 (23 ธันวาคม)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่ม 121). ตอนที่ 79 ก หน้า 22-74 (23 ธันวาคม)

พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. ม.ป.ท.

เพ็ญพิชชา ใจยอด. (2565). **การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.**

พาริดา เดชะกุล และสายฝน แสนใจพรม. (2565, มกราคม-เมษายน). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. **วารสารครุศาสตร์ ราชภัฏเชียงใหม่**, 1 (1), 17-32.

วัชรพงษ์ อภิญญาวันรังสี และคณะ. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 18 (1), 125-141.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564 ก). **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564 ข). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สุมิตร สุวรรณ. (2565). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุป.

สุเมธ แสงนิมนวล. (2552). **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.

อรณลิน รัชนิพนธ์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อำนาจ ชื่นบาน. (2564). การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธิรังษีจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.