



ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1  
PROBLEMS OF PROFESSIONAL TEACHERS' PROMOTION TO  
SENIOR SPECIALIST IMPLEMENTATION UNDER BURIRAM  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เลขทะเบียนหนังสือ.....	173733
วิทยานิพนธ์	Bib - Id.....
ของ	Barcode.....
จ.ไรรัตน์ แก้วพลสงาม	เลขเรียกหนังสือ.....
	๓-๑
	๑๖๕๒

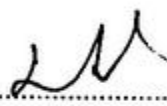
เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2553


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์





คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์  
ของ นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

  
..... กรรมการควบคุม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินวัฒน์ กัลยพฤษย์)

  
..... กรรมการควบคุม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ครุปรภณ์ ทะเอี๊ยดอ่อน)

  
..... กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประคอง กาญจนการุณ)

  
..... กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันทะเคียน)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)

วันที่.....เดือน..... 10 พ.ค. 2553 พ.ศ. 2553

ชื่อเรื่อง	ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1		
ผู้วิจัย	นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม		
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิวัฒน์ กัลยพฤกษ์	กรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ครุกรณ์ ละเอียค่อน	กรรมการ	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2553

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามขอบข่ายการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ด้านการเตรียมการ ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และด้านการเขียนรายงานการวิจัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ได้จากการสุ่มจากประชากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะคือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Form) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9780 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่า Independent sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เห็นว่า เกณฑ์การประเมินจากคณะกรรมการ

ด้านที่ 3 สูงเกินไป วิทยาการที่อบรมการทำผลงานทางวิชาการให้ความรู้แตกต่างกัน ทำให้ครูสับสน ขาดความชัดเจนในการพัฒนาผลงาน โรงเรียนไม่จัดหาคู่มือ เอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการไว้ให้ศึกษาค้นคว้า ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชามีน้อย ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การเขียนรายงานการวิจัย ผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 ขาดความเที่ยงธรรม นักเรียนได้รับผลกระทบจากการทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาลดเกณฑ์การประเมินด้านที่ 3 ให้น้อยลง วิทยาการที่อบรมควรเป็นคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 เพราะจะทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจตรงกับผู้ตรวจผลงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ และมีเอกสาร ตัวอย่างให้ศึกษา ให้ครูที่จะส่งผลงานเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ และดำเนินการจัดทำตามลำดับขั้นตอน มีการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ควรจัดอบรมคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ให้มีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การตรวจผลงานตรงกันทุกสาขาวิชา เพื่อให้เกิดความเที่ยงธรรม หรือเปลี่ยนรูปแบบการประเมิน โดยให้ผู้ยื่นคำขอเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา มีผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และทดสอบเป็นระยะ ๆ ในเวลา 2 ปี แล้วส่งผลงานทางวิชาการ จะทำให้มีครูชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
บุรีรัมย์ ๒๕๖๓

<b>TITLE</b>	Problems of Professional Teachers' Promotion to Senior Specialist Implementation Under Buriram Educational Service Area Office 1		
<b>AUTHOR</b>	Churairat Kaeophonngam		
<b>ADVISORS</b>	Associate Professor Prasit Suwannarak		Thesis Advisor
	Assistant Professor Niwat Kanlayapruk		Co-advisor
	Assistant Professor Karupakorn La-eart-on		Co-advisor
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2010

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the problems of professional teachers' promotion to senior specialist implementation under Buriram Educational Service Area Office 1. The survey focused on the framework of professional teachers' promotion under the Office of Basic Education Committee in 5 aspects, namely: 1) criterion and methods for getting promotion to senior specialist, 2) criterion and teacher development method before promotion to senior specialist, 3) preparation, 4) academic work development, and 5) academic research writing. The samples were 285 people, selected by using simple random sampling. The research instruments were a 3-part questionnaire, including checklist, rating scale, and open form with its reliability at .9780. The statistics used to analyze the data collection were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample t-test and One-Way Analysis of Variance. The level of significant differences was set at .05.

The results of this research were as follows:

1. The teachers under Buriram Educational Service Area Office 1 had problems in implementation of teachers' promotion to senior specialist both as a whole and each aspect at "moderate" levels.
2. The teachers who had different gender, educational background, age, and working experiences did not have different opinion towards the implementation of teachers' promotion to senior specialist.

3. The suggestions about the problems of professional teachers' promotion to senior specialist implementation under Buriram Educational Service Area Office 1 were the evaluation criteria from the committee for the third aspect were too high, the guest speakers who trained how to do the academic work gave different knowledge and teachers were confused, and the schools did not provide the handbooks and documents concerning doing academic works for teachers to search for information. The number of experts for each program was not many and teachers lacked knowledge in study writing report. The evaluation results from the committees checking the third aspect of academic work were unfair, and students were affected from doing academic work. Therefore, the relevant organizations should consider reducing the assessment criteria of the third aspect, the academic trainer should be the committee for checking the third aspect to help teachers gain the same knowledge as the academic checkers. The Education Service Area Office and/or schools should set the academic works consulting center and provide academic consulting and examples for teachers who want to do the academic work. The experts should be appointed to be the advisors giving suggestions. They should provide the external supervision, controlling, and following up the teachers continually. The academic checking committee should be trained in checking the third aspect to have the same criteria in checking or changing the assessment design by allowing the teachers to participate their subject group. They should have expert to train them, give advices, supervise, and regularly test them for 2 years and allow them to hand in their work. These procedures will help those senior specialist to be more effective.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยคามอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิวัฒน์ กัลยพฤษ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรัพย์กรณ์ ทะเอียดอ่อน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประคอง กาญจนการุณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกิจ จันตะเคียน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ตลอดจนวิธีการที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นางสาวรัตติยา พานิชนอก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 นายมานัส เวียงวิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านกะชาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และนางอรทิพย์ โชติกเสถียร รองผู้อำนวยการโรงเรียนกนกศิลป์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณ นางสมนึก ปิ่นเพชร ที่ได้ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย และขอขอบคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ แจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวก โรงเรียนและครู ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ทดลองใช้เครื่องมือ และแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อตอบแทนพระคุณบิดา มารดาผู้ให้กำเนิดชีวิต เลี้ยงดู ส่งเสริมสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ครูอาจารย์ ที่ได้อบรม สั่งสอนให้เป็นผู้มีศีล สมาธิ ปัญญา ตลอดทั้งสามี บุตรี ผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในครั้งนี้ และขอเป็นกำลังใจให้คุณครูทุกท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาและเยาวชนของชาติสืบไป

จุไรรัตน์ แก้วพลงาม

# สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
ทฤษฎีความต้องการของมาส โลว์.....	12
ทฤษฎี ERG ของแอลเคอร์เฟอร์.....	14
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	15
ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้.....	16
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง.....	17
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.....	17
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.....	18
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547.....	19
แนวทางในการทำผลงานทางวิชาการ.....	20
ลำดับขั้นตอนการเลื่อนวิทยฐานะ.....	20
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ.....	21
หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน แต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ.....	24



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)</b>	
การฝึกอบรม.....	27
นวัตกรรมทางการศึกษา.....	35
ผลงานทางวิชาการ.....	43
วิจัยในชั้นเรียน.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
งานวิจัยในประเทศ.....	57
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>63</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>70</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>151</b>
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	151
สมมติฐานการวิจัย.....	151
วิธีดำเนินการวิจัย.....	152
สรุปผลการวิจัย.....	153

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ (ต่อ)</b>	
อภิปรายผล.....	157
ข้อเสนอแนะ.....	164
บรรณานุกรม.....	167
ภาคผนวก.....	171
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	172
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	180
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	190
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	192

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
2 ตัวอย่างแบบสอบถามในตอนี่ 2.....	66
3 จำนวนและร้อยละของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน.....	71
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.....	73
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ..	74
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ.....	76
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ.....	79
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ.....	81
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย.....	83
10 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	85

## สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามเพศ.....	86
12	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามเพศ.....	88
13	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามเพศ .....	91
14	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ จำแนกตามเพศ .....	93
15	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงาน การวิจัย จำแนกตามเพศ.....	95
16	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	97
17	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา....	98
18	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	100

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	103
20	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	105
21	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงาน การวิจัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	107
22	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ.....	109
23	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามอายุ.....	110
24	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามอายุ.....	113
25	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามอายุ.....	116
26	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ จำแนกตามอายุ.....	119

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงาน การวิจัย จำแนกตามอายุ.....	121
28	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน.....	124
29	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน.....	125
30	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	128
31	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	131
32	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	133
33	เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงาน การวิจัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	135

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
34	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ.....	137
35	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือ เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ.....	139
36	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเตรียมการ.....	141
37	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ.....	142
38	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย.....	144
39	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการ ด้านที่ 3.....	146
40	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านอื่นๆ.....	149

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	ลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์.....	13
2	ลำดับขั้นตอนการเลื่อนวิทยฐานะของครู.....	20
3	ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	52
4	ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	53
5	รูปแบบของรายงานการวิจัยเชิงวิชาการ.....	56

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการด้านต่าง ๆ ในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม ทำให้ต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่มีการแข่งขันกันอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ สติปัญญาและความสามารถของบุคคล การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีจิตคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

การที่สังคมและเศรษฐกิจของประเทศจะเจริญรุ่งเรืองไปได้ไกล และดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรต่าง ๆ เป็นสำคัญ ผู้บริหารทุกคนต้องหันมาสนใจในงานด้านระบบการจัดการองค์กร เพื่อใช้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกิจการ ปัจจัยในการจัดการที่มีความสำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมากทั้งในแง่ปริมาณงาน และคุณภาพก็คือคน ซึ่งประเทศใดที่มีคนในประเทศคือคุณภาพประเทศนั้นก็ไม่สามารถพัฒนาให้เท่าเทียมประเทศอื่น ๆ ได้ แต่ถ้าประเทศใดมีคนที่มีคุณภาพประเทศนั้นก็จะสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

หัวใจที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี คือการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ และสิ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศได้เป็นอย่างดีคือ การศึกษา เพราะการศึกษาคือเป็นแนวทางหรือกระบวนการที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ดีที่สุด ถ้าคนในประเทศมีคุณภาพจะส่งผลให้สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึงได้ ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศให้มีความรุ่งเรือง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีนั้น ต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

วิชาชีพครูจึงควรเป็นวิชาชีพของคนเก่ง คนดีในสังคม ครูควรเป็นต้นแบบของความดีงาม หน้าที่ของครูจึงมีความสำคัญและยิ่งใหญ่ (กาญจนา วัฒนา. 2545 : 1) และยังมีความสำคัญต่อทุกคน ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสเสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นประธานเปิดงานวันครูโลก ในวันที่ 5 ตุลาคม 2547 ณ หอประชุมคุรุสภา ความว่า “...การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะมียศถาบรรดาศักดิ์และอยู่แห่งหนใด ในปัจจุบันองค์กรระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาต่าง ๆ หลายองค์กรล้วนสนับสนุนข้อความที่ว่า การศึกษาเพื่อทุกคน (Education for All) และร่วมกันผลักดันให้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ทั่วโลก การที่จะทำให้เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพดังกล่าวสำเร็จได้จะต้องอาศัยครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ แม้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะก้าวหน้า ข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน แต่ก็ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพราะการศึกษามีใช่เป็นเพียงการรับความรู้ รับข้อมูลข่าวสารเท่านั้น สิ่งสำคัญกว่าคือ การฝึกคิด การบ่มนิสัยให้แต่ละคนสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ส่วนนี้ต้องใช้คนสอนเท่านั้น ซึ่งเทคโนโลยีก้าวไกลเพียงใดยังต้องการครูที่มีความสามารถมากขึ้นเพียงนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลก จึงจะสามารถอบรมบ่มนิสัยคนในยุคใหม่ได้...” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : ก)

ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 9 (พุทธศักราช 2545 – 2549) ได้กล่าวถึง การพัฒนาการศึกษา ในช่วงเวลาที่ผ่านมา จะมุ่งเน้นด้านปริมาณมากกว่าด้านคุณภาพ การแก้ปัญหาที่ปลายเหตุไม่สามารถแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ดีขึ้นได้ จึงต้องจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่เข้มแข็งและมีดุลยภาพ มีความสมบูรณ์พร้อม เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการประกอบอาชีพและเรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 4)

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่ออาชีพครู ซึ่งเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่ประสานกับสถาบันผลิตและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รัฐพึงจัดงบประมาณโดยจัดตั้งกองทุนสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง ในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของ

กระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งให้มีกองทุนส่งเสริมและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่ออุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ตราเป็นกฎกระทรวง (กาญจนา วัฒนา. 2545 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษา ในมาตรา 22 ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนและพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (คำพิพันธ์ ป็องปานและนิสิต สันฐิพร. 2548 : 7) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในมาตราดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเป็นครูมืออาชีพต้องเป็นครูที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้ และส่งเสริมนักเรียนให้เป็นผู้รักในการเรียนรู้ ครูมืออาชีพต้องเป็นครูที่มีการศึกษา อันส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน เป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และเพื่อครูจะได้พัฒนา ประเมิน ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและผู้อื่น ดังนั้น หน้าที่ของครูที่สำคัญคือ ครูจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้ถึงขีดสูงสุดตามศักยภาพของผู้เรียน และเท่าที่ความสามารถของครูจะทำได้ ดังที่เสถียร เดิมศรีภูมิ (2550 : 6) กล่าวว่า ครูถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างเยาวชนไทยให้มีคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้ มีทักษะการคิด มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้ ครูจะต้องจัดทำสาระหลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน วางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพที่กำหนด ครูจึงต้องได้รับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพของครูจากผลการเรียนของผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรได้กำหนดไว้ จึงเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับต้องเอาใจใส่ โดยเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ผู้บริหารในระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงคือ ผู้บริหารในระดับสถานศึกษารวมทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ที่จะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง โดยเฉพาะครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ เทคนิค วิธีการในด้านต่าง ๆ ดังที่ จันทรา พรหมานนท์ (2545 : 32 – 34) กล่าวว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของ สถานศึกษา ในเรื่องหลักสูตรการพัฒนา และบูรณาการหลักสูตร ความรู้ในเชิงทฤษฎีในเรื่อง การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ความรู้ด้านจิตวิทยาเด็ก ความรู้ในการบริหารจัดการภาครัฐ และความรู้ในด้านวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการทำงาน เป็นต้น คุณภาพครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหมายถึงครูต้องมีความรู้ ความสามารถหลายด้าน ดังที่ ระวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 2) กล่าวว่า การจัดการศึกษามีปัจจัย หลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เช่น ด้านการเตรียมการ การดำเนินการ การวัดและ ประเมินผล สื่อการจัดการเรียนรู้ คุณวุฒิครู การอบรมพัฒนา การนิเทศ กังกับ ติดตาม ความตั้งใจ และความเสถียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และ ดังที่ นิยะดา พุฒหวงศ์ (2521 : 2) กล่าวว่า การที่จะให้ครูเสถียร อุทิศตน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่นั้น ครูจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว การปฏิบัติงานของครูก็จะดีขึ้น ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับงานในหน้าที่ครูที่จะต้องดำเนินการจะเน้นงานวิชาการเป็นหลัก ครูจึงต้องแสดง ความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และต้องสังเคราะห์ วิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงาน ออกมาในรูปของผลงานทางวิชาการ ให้ปรากฏ เพื่อแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของการศึกษา และหากข้าราชการครูผู้ใด มีผลงานทางวิชาการและปฏิบัติงานตามเกณฑ์ก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนให้สูงขึ้น ผลงานทางวิชาการจึงเป็นเครื่องแสดงถึงการพัฒนาของครูที่ได้มีการพัฒนางานในหน้าที่ของตน อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (โกวิท ประวาลพุกษ์ และคณะ. 2530 : 1)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 หมวด 3 เรื่องการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และ เงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรา 44 กำหนดไว้ว่า ให้บุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คำพันธ์ ป้องปานและนิติต สิ้นธุไพร. 2548 : 178) มีผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตื่นตัวและมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ตนเองในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน วิชาชีพของตนเองเป็นจำนวนมาก แต่ที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยเฉพาะวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ยังมีอุปสรรคอีกมาก ทำให้การดำเนินการไม่ประสบ

ความสำเร็จเท่าที่ควร จากผลการประเมินของคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการของครู  
 สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
 ชำนาญการพิเศษ ซึ่งส่งผลงานทางวิชาการ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2551 ผลการประเมินของ  
 คณะกรรมการสรุปได้ว่าครูสายงานการสอน ส่งผลงานจำนวน 292 คน ผ่านการประเมินอนุมัติ  
 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ปรับปรุง 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.84 ไม่อนุมัติ 208 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 71.23 ไม่ส่งอ่าน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. 2550 : ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า.)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น มีจำนวนครูสายงานการสอนผ่านการประเมินจำนวนน้อยมาก  
 อาจเป็นเพราะการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของครู  
 ในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน  
 ส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้  
 ควรที่จะได้ศึกษาและหาแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จึงมีความสนใจ  
 ที่จะศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ว่ามีปัญหายังไรบ้าง และนำข้อมูลผลการวิจัยในครั้งนี้ เสนอสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน  
 กำหนดนโยบาย ตลอดจนการพัฒนา ปรับปรุง และหาแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินการ  
 ขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสายงานการสอนต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนา  
 บุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานต้นสังกัด เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้  
 มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทต่อการพัฒนาครูสายงานการสอน ในการดำเนินการ  
 ขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ถ้าหน่วยงานต้นสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน  
 ทราบข้อมูลพื้นฐาน และสภาพปัญหาของครูแล้ว จะทำให้สามารถพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
 และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูชายและครูหญิง มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ครู ผู้บริหาร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา  
การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2551 ตามขอบข่ายการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.2 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.3 ด้านการเตรียมการ

1.4 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

1.5 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ยื่นแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเข้ารับการอบรม พัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มี หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รุ่นที่ 1 วันที่ 1 – 30 เมษายน 2550 และรุ่นที่ 2 วันที่ 1 – 31 ตุลาคม 2550 ซึ่งมีจำนวน 1,096 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากกลุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 อายุ

3.1.3.1 อายุ 30 – 40 ปี

3.1.3.2 อายุ 41 – 50 ปี

3.1.3.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.4.1 ประสบการณ์ 10 – 15 ปี

3.1.4.2 ประสบการณ์ 16 – 20 ปี

### 3.1.4.3 ประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีหรือเลื่อน เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ด้านการเตรียมการ ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ด้านการเขียนรายงานการวิจัย

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หมายถึง อุปสรรค ข้อขัดข้องและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสายงาน การสอน ที่เห็นว่าเป็นอุปสรรค ข้อขัดข้องและข้อจำกัดต่าง ๆ โดยเน้นปัญหาในด้านต่าง ๆ ตาม องค์ประกอบการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน ดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ในขอบข่าย ดังนี้ คุณสมบัติต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานทางวิชาการ เกณฑ์การตัดสินใจ การพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดผู้ขอรับการประเมินยื่นคำขอ ได้ปีละ 1 ครั้ง การตั้งคณะกรรมการประเมิน และการพิจารณา อนุมัติผลการประเมิน

1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง ให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ในขอบข่าย ดังนี้ วิธีการพัฒนา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร และ การประเมินผล



1.3 การเตรียมการ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสนับสนุนของ โรงเรียน และหน่วยงานระดับหน่วยเหนือ รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมในการดำเนินการ ขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.4 การพัฒนาผลงานทางวิชาการ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดทำ เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ และการพัฒนานวัตกรรมในการขอรับการประเมิน

1.5 การเขียนรายงานการวิจัย หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเขียนรายงาน การวิจัยที่เป็นรายงานทางวิชาการ มีรูปแบบ โครงสร้างมาตรฐาน 5 บท คือ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง บทที่ 3 วิธีดำเนินการ บทที่ 4 ผลการดำเนินการ และ บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

2. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการ ในสาขาวิชาที่สอน หรือในลักษณะอื่นที่ใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีที่ครูใช้เป็น ผลงานทางวิชาการในการขอรับการประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3. ขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งจากวิทยฐานะชำนาญการ เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

4. ครู หมายถึง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 1 ที่ยื่นแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอให้ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเข้ารับการอบรม พัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปีการศึกษา 2550

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตที่กำกับ ดูแล โรงเรียนที่อยู่ในเขตบริการ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนุริรัมย์ อำเภอบ้านด่าน อำเภอลำปลายมาศ และ อำเภอชำนิ

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูที่ได้รับหลังสุด ซึ่งจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ครูที่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิกศษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

7. อายุ หมายถึง อายุตัวของครูที่ยื่นแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ขอมมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ เข้ารับการอบรม พัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้  
จำแนกเป็น

7.1 อายุ 30 – 40 ปี

7.2 อายุ 41 – 50 ปี

7.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป

8. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหน้าที่ครูสายผู้สอน  
ตั้งแต่เริ่มรับราชการครูจนถึงปัจจุบัน จำแนกได้ดังนี้

8.1 ประสบการณ์ 10 – 15 ปี

8.2 ประสบการณ์ 16 – 20 ปี

8.3 ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงตามลำดับดังนี้

1. หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
  - 1.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเคอร์เฟอร์
  - 1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
  - 1.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
  - 2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
  - 2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
  - 2.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547
3. แนวทางในการทำผลงานทางวิชาการ
  - 3.1 ลำดับขั้นตอนการเลื่อนวิทยฐานะ
  - 3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
  - 3.3 หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
  - 3.4 การฝึกอบรม
  - 3.5 นวัตกรรมทางการศึกษา
  - 3.6 ผลงานทางวิชาการ
  - 3.7 วิจัยในชั้นเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีมนุษยนิยมของมาสโลว์

สรวงศ์ โค้วตระกูล (2548 : 158) กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยามนุษยนิยมเชื่อว่า คนทุกคนมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมอยู่เสมอ ถือว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับที่ใ้มนุษย์เจริญเติบโตและพัฒนา ซึ่งนักจิตวิทยามนุษยนิยมทุกท่านได้ยึดถือหลักการพื้นฐานนี้ แต่ผู้ที่ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ คือ มาสโลว์

มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางสรีระหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological หรือ Physical Needs)
2. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย หรือสวัสดิภาพ (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love & Belonging Needs)
4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Needs)
5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพของตน (Self-actualization)

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางสรีระซึ่งมาสโลว์เชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาดจะเป็นแรงผลักดันใ้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป ซึ่งความต้องการพื้นฐาน 5 ประเภทดังกล่าว สามารถนำมาเขียนแสดงลำดับขั้นตอนของความต้องการดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 ลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

ที่มา : (ศุรงค์ ไคว้ตระกูล, 2548 : 158)

จากแผนภาพสามารถสรุปความหมายของความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอ จะขาดเสียมิได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้คนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย หรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา

### 3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love & Belonging Needs)

มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเองเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงา ไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้จะประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นนั้นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการนี้จะมีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่า ตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้จะรู้สึกว่าตน ไม่มีความสามารถและมีปมค้อย มองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน (Need for Self-actualization) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล่าวที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่สุกเต็มที่ที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งดี “ท้าทาย” “น่าตื่นเต้น” และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น “Self Actualization” อย่างสมบูรณ์

วินัย เพชรช่วย (2551) ได้รวบรวมทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) และ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

#### ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์...ย่อโดย E
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์...ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเอง ได้เต็มที่ แสวงหาโอกาส ในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ ให้ชีวิต ตามแนวคิดของมาสโลว์...ย่อโดย G

มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่า จะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจใน ความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการ โอกาส และอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยม แพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็น ปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับ ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้าง เหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจ

จะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วยการตอบสนองด้วยปัจจัยนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ชเบิร์ก ได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยนามัย เทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

#### ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- 1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 1.2 มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- 2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 2.3 สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคล มุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้



- 3.1 พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 3.2 อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- 3.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ

สัดส่วนของความ ต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจ สูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะ เป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

กล่าวโดยสรุป ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์มีการพัฒนาความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น โดยเฉพาะความต้องการในขั้นที่ 3 คือความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs or Social Needs) หรือ ความต้องการทางสังคม และความต้องการในขั้นที่ 4 คือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs, Self-esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม ครูต้องการการยอมรับ จากสังคม จึงมีการพัฒนาตนเอง โดยการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งความคาดหวัง เป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความคิดไว้ล่วงหน้า โดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นตามที่ตนคิดไว้ ทั้งนี้ความคาดหวัง ของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการและเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ให้ความสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา แห่งชาติและพัฒนาวิชาชีพครู จากบทบัญญัติดังกล่าวทำให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ถือได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่เป็น แม่บทในการจัดการศึกษาแห่งชาติ มีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งหมาย และหลักการ จัดการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหาร และการจัดการศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และที่สำคัญที่สุดกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้ออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นหลักในการบริหารและจัดการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อุเทน ทองสวัสดิ์. 2552)

### พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

คำพันธ์ ป็องปานและนิลิต สินธุไพร (2548 : 4) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ ในมาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และ กระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลัก ดังนี้

วรรค (4) กล่าวว่า มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะ เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในการกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากร ทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547**

คำพันธ์ ป้องปานและนิสิต สันธูไพร (2548 : 177 – 178) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับ

มาตรา 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิ การศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งและประเภทหรือสายงานเดียวกัน หรือ โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยแสดงชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นและ

มาตรา 44 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานะใด จะได้รับเงินเดือนอย่างไรตามมาตรา 31 ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

## แนวทางในการทำผลงานทางวิชาการ

### ลำดับขั้นตอนการเลื่อนวิทยฐานะของครู

เสถียร เติมศรีภูมิ (2550 : 6 – 7) กล่าวไว้ว่า ครู ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างเยาวชนไทยให้มีคุณภาพ ในกรณีที่ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ คือ เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขนั้น ผลจากการพัฒนาครูสามารถนำหลักฐานเพื่อเสนอขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามลำดับขั้นตอนการเลื่อนวิทยฐานะของครู ดังแผนภาพต่อไปนี้

	2 ปี	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ อันดับ คศ.5 เงินเดือน 28,550 – 64,340 บาท
	3 ปี	ครูเชี่ยวชาญ อันดับ คศ.4 เงินเดือน 23,230 – 50,550 บาท
	1 ปี	ครูชำนาญการพิเศษ อันดับ คศ.3 เงินเดือน 18,910 – 47,450 บาท
ดำรงตำแหน่งครูมาแล้ว 6 ปี		ครูชำนาญการ อันดับ คศ.2 เงินเดือน 15,410 – 33,540 บาท
ปริญญาโท 4 ปี		
ปริญญาเอก 2 ปี		
	2 ปี	ครู อันดับ คศ.1 เงินเดือน 11,930 – 27,500 บาท
		ครูผู้ช่วย เงินเดือน 8,700 – 16,840 บาท

### ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นตอนการเลื่อนวิทยฐานะของครู

ที่มา : (เสถียร เติมศรีภูมิ. 2550 : 6 – 7)

จะเห็นว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าไม่แพ้อาชีพอื่น ๆ สำหรับครูที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการจะได้รับเงินวิทยฐานะ ดังนี้

ครูชำนาญการ                      เงินประจำวิทยฐานะ                      3,500 บาท

ครูชำนาญการพิเศษ	เงินประจำวิทยฐานะ	5,600 บาท
ครูเชี่ยวชาญ	เงินประจำวิทยฐานะ	9,900 บาท
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	เงินประจำวิทยฐานะ	13,000 บาท

**หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ**

เสถียร เดิมศรีภูมิ (2550 : 26 – 29) ได้สรุปหลักเกณฑ์ วิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และหลักเกณฑ์ วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังนี้

#### **หลักเกณฑ์**

1. ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้
  - 1.1 ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
  - 1.2 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของอันดับ คศ.3
  - 1.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
2. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้
  - 2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก
    - 2.1.1 การมีวินัย
    - 2.1.2 การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
    - 2.1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
    - 2.1.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
    - 2.1.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ
  - 2.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้
    - 2.2.1 สมรรถนะหลัก
      - 2.2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
      - 2.2.1.2 การบริการที่ดี
      - 2.2.1.3 การพัฒนาตนเอง
      - 2.2.1.4 การทำงานเป็นทีม

## 2.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

### 2.2.2.1 การออกแบบการเรียนรู้

### 2.2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

### 2.2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

## 2.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

### 2.3.1 ผลการปฏิบัติงาน

#### 2.3.1.1 การจัดการเรียนรู้

#### 2.3.1.2 การพัฒนาวิชาการ

#### 2.3.1.3 ผลที่เกิดกับผู้เรียน

### 2.3.2 ผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 1 รายการ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

4. การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้ขอปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งมติ แล้วให้นำเสนอคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา

5. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

5.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพ

การปฏิบัติงาน ผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

5.2 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

5.2.1 ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

5.2.2 ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

5.2.3 คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินในข้อ 5.2 จะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์ โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม

6. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติ มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ในกรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

7. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผลการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้นำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

8. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายถึงส่วนราชการด้วย และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

### วิธีการ

1. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 1 – 30 เมษายน หรือระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม

2. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาการ และพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

4.1 คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาดังคณะกรรมการ จำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒิในสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นกรรมการ โดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมินเป็นกรรมการได้ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นได้ตามความเหมาะสม

4.2 กรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถและผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่จะตรวจและประเมิน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามความเหมาะสมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ การประเมินผู้ขอหนึ่งรายให้มีกรรมการประเมินจำนวนสามคน

5. การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการพร้อมกัน แล้วนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.1 กรณีไม่ผ่านการประเมินด้านใดด้านหนึ่งหรือทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบเพื่อพัฒนา ในการที่จะขอรับการประเมินใหม่

5.2 กรณีผ่านการประเมินทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ อย่างละ 4 ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรอง แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในรอบปีที่เสนอขอ หากไม่ส่งตามกำหนดถือว่าสละสิทธิ์

6. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาส่งรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ให้กรรมการประเมินผลงานพิจารณา

7. เมื่อกรรมการประเมินเสร็จแล้วให้นำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

8. กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามีมติไม่อนุมัติ ผู้ขออาจส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไป สำหรับผู้ที่ส่งคำขอเดือนเมษายนจะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป ส่วนผู้ที่ส่งคำขอเดือนตุลาคมจะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป กรณีอนุมัติ ถ้าผู้ขอผ่านการพัฒนามาก่อนแต่งตั้งแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้ง

9. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งจำนวน 1 ชุดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

**หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ**

**หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ**

1. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการอาจร่วมกันดำเนินการก็ได้

3. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณี ดำเนินการพัฒนาภายในเดือนมิถุนายน สำหรับผู้ยื่นคำขอระหว่าง 1 – 30 เมษายน ของปี และภายในเดือนธันวาคม สำหรับผู้ยื่นคำขอระหว่าง 1 – 31 ตุลาคม ของปี ทั้งนี้ให้ดำเนินการก่อนกำหนดการส่งผลการปฏิบัติงานในหน้าที่





4. ผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
ได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนา

1. การพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรม และหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม
2. ให้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร เป็นเวลา 5 วันติดต่อกัน
3. ให้ประเมินผลการพัฒนา 2 ส่วน คือ เวลาที่เข้ารับการพัฒนาและสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนา
4. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณี ออกหลักฐานสำหรับ

ผู้สำเร็จหลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อน  
เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

#### หลักการ

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อน  
เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของทุกตำแหน่ง เป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเป็นบูรณาการ มี  
ความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการพัฒนา เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมกับ  
การเปลี่ยนแปลงและยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ

#### วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่  
เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการประยุกต์จากแนวทางที่กฎหมายกำหนดให้เกิดประสิทธิภาพ  
ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

#### โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็น  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. การพัฒนาค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ

### รายละเอียดของหลักสูตร

#### 1. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื้อหา มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสายงาน

วิธีการ บรรยายและหรือวิธีการอื่น ๆ

#### 2. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

เนื้อหา หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

วิธีการ บรรยายและหรือวิธีการอื่น ๆ

#### 3. การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (6 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถนำความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

เนื้อหา 1. การมีวินัย

2. การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

4. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

5. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

6. ค่านิยม และอุดมการณ์ของความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีการ บรรยาย ฝึกปฏิบัติ และหรือวิธีการอื่น ๆ

#### 4. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (6 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ

เนื้อหา สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

วิธีการ บรรยาย ฝึกปฏิบัติ และหรือวิธีการอื่น ๆ

#### 5. การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ (12 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำผลงานทางวิชาการ

เนื้อหา 1. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2. ผลงานทางวิชาการ (ความหมาย ลักษณะ ประเภท การจัดทำและการประเมินผลงานทางวิชาการ)

วิธีการ บรรยาย ฝึกปฏิบัติ และหรือวิธีการอื่น ๆ

การประเมินผล

ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณี โดยพิจารณาจากเวลาเข้ารับการพัฒนาและสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนา และให้มีเกณฑ์ผ่าน ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด

2. มีสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

#### การฝึกอบรม (Training)

ความหมายของการฝึกอบรม

ไมเคิล เจ จูเซียส (Michael J. Jucius : อ้างถึงใน วิจิตร อวาทกุล. 2540 : 49 - 50) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัดทางธรรมชาติ (Aptitude) ทักษะ (Skill) หรือความชำนาญชำนาญความสามารถ (Ability) ของบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1993 : อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2548 : 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้าง พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ให้บุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์สามประการ ดังต่อไปนี้  
เว็กซ์เลย์และเลทแฮม (Wexley & Latham, 1991: อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2548 : 5 - 6)

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคลอันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

#### สิ่งสำคัญในการจัดการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมให้ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีนั้น มีส่วนสำคัญในการจัดการฝึกอบรมอยู่ 4 ส่วนด้วยกัน คือ (วิจิตร อาวะกุล, 2540 : 52 – 56)

1. การคัดเลือกและจัดบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด จะต้องมีการพิจารณาถึงความจำเป็น ความต้องการ มีการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์จะให้ผู้เรียนไปทำงานอะไร จึงจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เมื่อผ่านการอบรมแล้ว ต้องนำเอาความรู้ไปทำงาน ปรับปรุงงานให้ดีและก้าวหน้าขึ้น

2. การจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการอบรม หมายถึง การจัดวิชาในหลักสูตรเฉพาะวิชาที่จำเป็น มีส่วนสัมพันธ์ เกี่ยวข้องหรือเป็นพื้นฐานของวิชาอื่น เป็นวิชาที่ถือว่าเป็นแก่นสาร สาระ มิใช่วิชาเพื่อความบันเทิงสนุกสนาน จัดหลักสูตรให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงถาวรในการทำงานได้ จึงควรพิจารณา ดังนี้

2.1 เป็นวิชาที่จะตอบสนองหรือแก้ปัญหาของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม  
แก้ปัญหาของหน่วยงาน มิใช่วิชาเข้มนันทนาการ แต่ควรเข้มนวิชาการศึกษา

2.2 วิชาในหลักสูตรต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร มีรายละเอียดหรือสาระสำคัญของวิชา (Course Description) ขึ้นไว้ เพื่อให้การดำเนินการสอนของวิทยากรตรงตามเนื้อหาวัตถุประสงค์ ความต้องการของผู้จัดการฝึกอบรม

2.3 ระยะเวลาที่เหมาะสมแก่ความจำเป็น คือ ช่วงว่างหรือช่วงที่มีงานน้อยของหน่วยงาน

3. การคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรม วิทยากรที่จะเชิญมาบรรยาย หรือครูผู้ฝึกที่จะเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม มิใช่พิจารณาแต่ทรงคุณวุฒิสูงเพียงด้านเดียว แต่ควรพิจารณาถึงความสามารถในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรม มีประสบการณ์ มีกลวิธีในการถ่ายทอดความรู้ สอนตรงตามหัวข้อและรายละเอียดของวิชา มิใช่สอนตามใจชอบ สามารถเพิ่มเติมความรู้ และประสบการณ์ เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมในตัวผู้เข้ารับการอบรม-อาจทำได้โดยการประเมินความนิยมวิทยากรจากผู้เข้ารับการอบรม แต่ต้องทำอย่างเป็นความลับ หรือจากคำแนะนำของผู้จัดการฝึกอบรมคนอื่น ๆ ที่ช่วยแนะนำให้เป็นวิทยากรที่มีคุณภาพ วิทยากรที่ไม่ดีเพียงคนหรือสองคน อาจสร้างความล้มเหลวให้กับโครงการฝึกอบรมหรือเกิดความปั่นป่วนขึ้นได้

4. การดำเนินการจัดการฝึกอบรม หมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่อบรม ทำห้องอบรมให้ดึงดูดการอบรม ดังนี้

4.1 ห้องอบรมควรเป็นห้องที่สะอาด ตกแต่งให้น่าเลื่อมใส แสงสว่างพอเพียง อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่หนาวหรือร้อนเกินไป ควรห้ามสูบบุหรี่ เครื่องขยายเสียง กระจกหน้าต่างและอุปกรณ์การฝึกอบรมพร้อม

4.2 โต๊ะ เก้าอี้ ควรมีโต๊ะวางรองเขียนสะดวกสบาย เก้าอี้ควรเป็นเก้าอี้ที่นั่งสบาย ในการฝึกอบรมเป็นระยะเวลานาน ๆ แต่ไม่ควรเป็นเก้าอี้ชนิดที่สบายมาก อิงเอนนอนได้ เพราะจะชวนง่วงนอนหรือหลับในขณะฝึกอบรม

4.3 ห้องพัก ที่พัก ควรปรับปรุงบริเวณให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้สึกที่ดี ห้องพัก เตียงนอน ผ้าปูที่นอน ปลอกหมอน ผ้าห่มต้องครบและสะอาด มีดวงไฟ แสงสว่าง อุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอ ผู้อำนวยการฝึกอบรมจะต้องตรวจตรา ปรับปรุง แก้ไข อยู่เสมอ พร้อมทั้งรับฟังข้อร้องทุกข์ในเรื่องความไม่สะดวกสบาย และจัดการแก้ไขโดยด่วน

4.4 การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่อยู่ในวิสัยจะทำได้เพื่อเป็นการบริการ หรือเมื่อมีการขอร้อง เรียกร้อง ผู้จัดการอบรมควรรีบจัดการให้ เพราะถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในการต้องการมาเข้าอบรมในโอกาสต่อไป

4.5 ของว่าง เครื่องดื่มระหว่างพัก ช่วงเช้าระหว่างเวลา 10.30 – 10.45 น. และในช่วงบ่ายเวลา 14.30 – 14.45 น. ควรจัดให้เหมาะสม

4.6 อาหาร หากอาหารอร่อยเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการอบรม ก็จะทำให้การอบรมได้รับผลสำเร็จ

### วิธีและเทคนิคการฝึกอบรม

วิชิต อวะกุล (2540 : 88 - 109) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอน การอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนั้นเทคนิคการสอนแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะกับบางวิชา กับบางกลุ่ม บางระดับอายุ การศึกษา ช่วงระยะเวลา ซึ่งเทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เทคนิคในการฝึกอบรมที่ใช้กันทั่วไปมีดังนี้

1. การบรรยายหรือการสอน (Lecture) เป็นการสอน โดยอาศัยหลักความแตกต่างของความรู้ โดยผู้บรรยายมีความรู้สูงกว่าผู้รับการอบรม ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้รับการอบรมทางเดียว
2. การประชุม (Meeting) เป็นวิธีหนึ่งของการฝึกอบรมในหน่วยงาน
3. การนำอภิปราย (Leading Discussion) เป็นเทคนิคการอบรมเพื่อให้ความรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ข้อยุติเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเรียนรู้อันกว้างขวาง ตามวัตถุประสงค์และกรอบที่กำหนด โดยมีผู้นำอภิปรายซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี
4. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (Panel Discussion) การอภิปรายที่มีผู้อภิปรายระหว่าง 3 - 4 คน รวมทั้งมีผู้นำอภิปรายคอยสรุปและเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคนให้ผู้ฟังเข้าใจยิ่งขึ้น
5. การอภิปรายแบบซิมโพเซียม (Symposium) การอภิปรายแบบนี้คล้ายกับการอภิปรายหมู่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน วิธีการคือ ทุกคนพูดเรื่องเดียวกันแต่แบ่งกันพูดคนละตอน ทำให้ผู้ฟังไม่เบื่อเหมือนการบรรยาย
6. การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือมีความรอบรู้ในสาขาวิชา (Conference) เป็นการประชุมเพื่อหาแนวทาง คำอธิบาย ข้อยุติ เรื่องบางเรื่องที่ยังหาคำตอบไม่ได้
7. การประชุมทางวิชาการ (Institute) เป็นเทคนิคการประชุมเพื่ออบรมทางวิชาการของสถาบันมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา มักจะประชุมกันเป็นสาขาวิชา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนถ่ายทอด แะนำความรู้ หรือเทคนิคใหม่ ๆ ในสาขานั้นแก่ผู้เข้าร่วมการประชุม
8. การประชุมระดับผู้นำหัวหน้า (Convention) เป็นการประชุมอบรมเฉพาะระดับหัวหน้า เพื่อถกแถลงหรือปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหา
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำเอาไปใช้ไปปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย

10. การประชุมซินดิเคต (Syndicate) เป็นการประชุมแบบหนึ่งที่ใช้เพื่อการอบรมพัฒนาบุคลากร และแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของหน่วยงานหรือสถาบัน โดยมีการให้ความรู้จากวิทยากร และแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรม เพื่อแก้ไขปัญหาในแต่ละเรื่องตามความสนใจของสมาชิก

11. การสัมมนา (Seminar) มีลักษณะคล้ายกับการประชุมซินดิเคต แต่มีลักษณะของการพิจารณาปัญหาที่กว้างกว่าการประชุมแบบซินดิเคต

12. การอภิปรายแบบพวงจาวิสดา (Colloquy) เป็นการอภิปรายปัญหาที่มีลักษณะที่ผู้อภิปรายมีฝ่ายหนึ่งถามปัญหา ฝ่ายหนึ่งตอบ อาจเป็นฝ่ายละ 2 – 3 คน ซึ่งผู้ตอบมักเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะเหมือนการพูดคุยกัน ไม่เป็นทางการเหมือนการอภิปรายอย่างอื่น

13. การตั้งเป็นคณะกรรมการ (Committee) เป็นการประชุมของกลุ่มคนที่เป็นการรวมกันเพื่อปรึกษาหารือกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลคนเดียว

14. ตั้งเป็นคณะทำงาน (Working Group) เป็นกลุ่มคณะกรรมการเช่นเดียวกับคณะกรรมการ (Committee) เพื่อดำเนินการต่อจากคณะกรรมการ เป็นผู้ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

15. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing or Sociodrama) คือ การจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงบทบาทในสถานการณ์จริง ๆ อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย แสดงกิจกรรมที่เป็นจริง

16. การศึกษาจากกรณี (Case Study) เป็นการนำปัญหาจริงมาเขียนเป็นเรื่องราว เปลี่ยนชื่อคน สถานที่ อาจใช้การอ่านให้ฟัง เพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดประสบการณ์ทางอ้อม

17. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) เป็นการประชุมกลุ่มย่อย ตั้งแต่ 6 – 20 คน ในเรื่องใดที่กำหนดให้ หรือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อสรุปผลแนวทางแก้ปัญหา แสวงหาข้อยุติภายใต้การนำของประธานกลุ่ม มีเลขานุการเป็นผู้บันทึกและสรุปข้อเสนอแนะ

18. การระดมความคิด (Brain Storming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูก เป็นความคิด คำแนะนำ อาจเป็นการพูดหรือการเขียน ในกระดาษ ใช้เวลาตั้งแต่ 1 – 10 นาที แล้วรวบรวมจัดลำดับ คัดเอาเฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไว้ใช้ หรือเสนอที่ประชุมใหญ่

19. การพัฒนาบุคคลด้านสัมผัสความรู้สึก (Sensitivity Training) เป็นการฝึกอบรมด้านการฝึกประสาทสัมผัสความรู้สึกของบุคคล จากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอันจะมีผลกระทบต่อผู้อื่น เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมที่จะเกิด และแสดงออกจากผู้อื่น ผู้ควบคุมกลุ่มจะต้องพยายามมีบทบาทน้อยที่สุด

20. ทักษะศึกษา (Field Trip) การนำผู้เข้ารับการอบรม ไปศึกษายังสถานที่อื่น นอกเหนือไปจากการสอนในสถานที่อบรมตามปกติ เพื่อให้เห็นข้อจริง สถานการณ์ การปฏิบัติ ทำงานจริงในเรื่องที่อบรม

21. การสาธิตวิธี (Method Demonstration) เป็นการนำเอาของจริงมาแสดงวิธีทำให้ผู้เข้า อบรมเห็นของจริง กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการใช้เครื่องมือ ต้องจัดให้ผู้อบรม เห็นการทำอย่างชัดเจน เหมาะกับกลุ่มเล็ก ๆ

22. การสาธิตแบบแสดงผล (Result Demonstration) ต่างกับการสาธิตวิธีที่ไม่ต้อง แสดงวิธี ขั้นตอนการทำให้เห็น มีลักษณะการจูงใจให้ดำเนินการตาม ปฏิบัติตาม เช่น การอบรม “การเลี้ยงปลา” แล้วนำชมบ่อปลา หรือความสะอาดสถานที่บริเวณของ โรงแรมชั้นหนึ่ง เพื่อให้ ผู้เข้าอบรมได้เห็นว่า ที่ว่าสะอาดนั้น สะอาดอย่างไร เรียบร้อยอย่างไร เป็นการได้ทัศนศึกษา ไปในตัวด้วย

23. การให้ทำโครงการจริง (Live Project or Group Work) เป็นวิธีการคล้ายกับ ทำแบบฝึกหัด แต่เป็นแบบฝึกหัดที่ทำจริง ไม่ใช่ทำในสมุด โดยวิทยากรอาจกำหนดให้ไปทำงาน โดยประยุกต์จากหลักวิชาการที่ศึกษาอบรม อาจทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

24. การให้ทำแบบฝึกหัด (Exercise) โดยการกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติการ อย่างใดอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหา หลังจากการบรรยาย อาจตั้งโจทย์ปัญหา ให้ฝึกหัดแก้ปัญหา บนกระดาษในสมุดแบบฝึกหัด

25. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการสร้างเกมหรือการเล่น เป็นเกม ในการตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีบริหาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจสั่งการ การสังเกต การฝึกหัด โดยการใช้เกม อาจมีการแข่งขันกับกลุ่มอื่น ๆ มีการแพ้ ชนะ อาจมีการแข่งขันในเวลาจำกัด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

26. การบริหารในเวลาจำกัด (In Basket Training) เป็นการฝึกหัดการบริหาร โดยการนำ เรื่องจริงที่นักบริหารจะต้องสั่งการมาใส่ในแฟ้ม แล้วให้ตัดสินใจสั่งการในเรื่องที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ในเวลาจำกัด

27. การประชุมโต๊ะกลม (Panel or Round Table) เป็นการอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่ใช้ผู้อภิปราย 4 – 6 คน อภิปรายหัวข้อเรื่องที่กำหนดบน โต๊ะรูปกลม มีลักษณะ แสดงทัศนคติความคิดเห็นมากกว่าข้อเท็จจริง

28. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นเทคนิคที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ นอกห้องเรียนที่แตกฉาน มีข้อคิดทางประสบการณ์กับวิชาที่เรียนในห้องอบรม ใช้เมื่อต้องการ ทราบว่าประชาชนเขาคิดอย่างไร มีเหตุผลอย่างไร



29. แบบห้องค้นคว้าทดลอง (Laboratory) เป็นการฝึกปฏิบัติที่เอาทฤษฎี หลักการ และวิธีการที่เรียนเอาไปฝึกปฏิบัติ เพื่อจะฝึกการปรับใช้ การประยุกต์ ทฤษฎี เพื่อให้คำแนะนำที่สมบูรณ์ พัฒนาการคิดและทักษะ ตลอดจนการสังเกตการณ์ พฤติกรรมกระบวนการที่เกิดขึ้น

30. การสอนแบบตัวต่อตัว (Coaching) การอบรมเป็นรายตัวจะพบมากในหัวหน้างาน ที่ต้องสอน แนะนำการทำงานเป็นรายตัว หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เหมาะสำหรับผู้เข้าทำงานใหม่ สอนโดยใช้สถานการณ์จริง

31. การสอนสำเร็จรูป (Program Instruction) การสอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการสอนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยการสอนของเครื่องมือหรือหนังสือ (Programmed Textbooks) ที่เตรียมบทเรียนคำถาม คำตอบ อธิบายใช้ทบทวนกลับไปกลับมา จนเกิดความเข้าใจ

32. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิกริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

33. การจัดเป็นทีมผู้ฟัง (Listening Team) การฝึกกลุ่มให้เป็นผู้ฟังในการสอน การอบรม และให้ทำหน้าที่จดบันทึกฝึกหัดการจับประเด็น บันทึก การเรียบเรียงให้ได้เนื้อหาประเด็นสำคัญของเรื่อง

34. กลุ่มซักถาม (Audience Reaction Group) การฝึกหัดหรือจับกลุ่มผู้อบรมให้มีหน้าที่ซักถาม ประเด็นปัญหา ทำให้ต้องตั้งใจฟัง และฝึกหัดการจับประเด็นการถามอย่างสุภาพ นุ่มนวล ให้เกิดความกระจำ จดบันทึกคำถาม คำตอบ และสรุประหว่างที่วิทยากรบรรยาย เพื่อรายงานต่อที่ประชุม

35. วิธีประสบเหตุการณ์ (Incident Method) วิธีนี้เหมาะสำหรับการอบรมเจ้าหน้าที่ระดับต่ำ ซึ่งนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นแท้จริงจากบุคคล สถานการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากกว่า วิธีการสร้างความคิด มโนภาพที่กว้างไกล วิทยากรจะช่วยแยกแยะรายละเอียด

36. การแสดงละครสั้น (Skit or Play Let) เป็นการแสดงละครสั้นจากเรื่องที่เรียนในชั้น มีการซักซ้อมการแสดง เขียนบทการแสดง เพื่อจะเป็นการขยายมโนภาพอธิบายในบางเรื่อง ให้ละเอียด กว้างขวาง เข้าใจ และจดจำได้ดียิ่งขึ้นในเรื่องที่เข้าใจยาก

37. การชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ (Forum) เป็นเทคนิคการชี้แจงพูดคุยกับผู้ฟัง ระหว่างวิทยากรคนหนึ่งหรือสองคนพูด หรือชี้แจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นปัญหา หรือข้อข้องใจกับประชาชน จะใช้เมื่อเกิดมีการขัดแย้ง สงสัยในเรื่องต่าง ๆ หรือความคิดเห็นไม่ตรงกัน ควรเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการพูด ถ้ามี 2 คน จะต้องไม่หักล้างหรือขัดแย้งกัน

38. การฝึกงาน (Training)

39. การให้รักษาการในตำแหน่ง (Acting) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยแต่งตั้งให้ทดลองรักษาการในตำแหน่ง หัวหน้างานต่าง ๆ ให้ลองบริหารดูว่าจะทำได้หรือไม่เพียงไร

40. การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการฝึกให้ทำงานรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้งานเข้าใจงานได้ลึกซึ้ง เมื่อเป็นผู้บริหารระดับสูงจะได้มองเห็นภาพรวมได้ดียิ่งขึ้น

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

แมคจีฮีและเทเยอร์ (McGehee & Thayer, 1961 : อ้างถึงใน ชูชัย สมิติโกร. 2548 : 15-16)

กล่าวว่า ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังนี้

ประการแรก องค์การจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (Means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (End) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์การคิดว่าหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพียงเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น โดยมีได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งแท้ที่จริงหน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยอื่น ๆ ขององค์การ ดังนั้นตราใบที่ผู้บริหารยังไม่มองว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การแล้ว การฝึกอบรมก็อาจจะเป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่จำเป็นต้องมีไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น

ประการที่สอง ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้นฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนาการฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความรู้ดังกล่าว องค์การก็ควรที่จะได้ว่าจ้างผู้ที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นอาชีพชนิดหนึ่ง และผู้ที่ทำงานนี้ก็ไมควรที่จะเป็นใครก็ได้ที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย บรรยากาศภายในองค์การควรมีลักษณะที่ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม กล่าวคือ ขอมรับและให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของการฝึกอบรม พนักงานคงจะไม่มี ความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานมิได้รับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้นฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์การ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพวกเขา

### ประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 44 - 45) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้าง พัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคคล ซึ่งมีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลายประการ ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร จึงลดค่าใช้จ่ายขององค์กร
2. สนองความต้องการของบุคลากรที่แสวงหาความรู้ การศึกษา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. เพิ่มประสิทธิภาพ และทักษะการทำงานทางลัดของการทำงานและการบริหารงาน
4. พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน
5. เพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร
6. เกิดการเคลื่อนไหวตำแหน่งหน้าที่ เป็นการปรับปรุงขวัญกำลังใจ
7. เพิ่มพูนคุณภาพประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ วิทยุฒิที่สูงขึ้นได้เร็วขึ้น
8. สร้างความพร้อมแก่บุคลากร เพื่อการสับเปลี่ยน หมุนเวียน โยกย้าย และการเข้ารับตำแหน่งใหม่
9. เมื่อทุกคนมีประสิทธิภาพ คนน้อยทำงานได้เท่ากับคนมาก จึงลดอัตราการจ้างคนใหม่ การทดแทนคนที่ย้ายไปเป็นการเพิ่มประสิทธิผล ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร

### นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation)

#### ความหมายของนวัตกรรม

กาญจนา วัฒนา. (2545 : 243) กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึงการนำความคิด หรือวิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญเกื้อ ทวหาเวช. (2545 : 12) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมวิธีการที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้ใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ถวัลย์ มาศจรัส. (2546 : 5) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด รูปแบบ วิธีการ เทคนิค แนวทาง และผลิตภัณฑ์ที่ปรับปรุงยุค สร้างสรรค์ และพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม

ทศนา แคมมณี. (2548 : 418) กล่าวว่า นวัตกรรม หรือนวัตกรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 แปลว่า “การก่อสร้าง” วงการศึกษา นำคำนี้มาใช้ในความหมายของ “การทำขึ้นใหม่” หรือ “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่” ซึ่งได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษา

ทอมัส ฮิวส์ (Hughes : อ้างถึงใน ถวัลย์ มาศจรัส. 2546 : 4) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลอง หรือได้พิจารณาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของ โครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

#### ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษา

กาญจนา วัฒายุ. (2545 : 243) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึงการนำความคิด หรือวิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ทางการศึกษาที่ผ่านการทดลองและพัฒนาเป็นระบบ นำมาใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอน นวัตกรรมทางการศึกษาดังกล่าว ได้แก่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ รูปแบบใหม่ ๆ ของกระบวนการเรียนการสอน เช่น แผนการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน กิจกรรมการเรียน วิธีการวัดผล เป็นต้น

บุญเกื้อ คอระหาเวช. (2545 : 14) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นการนำเอาสิ่งใหม่ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้ในระบบ การศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ถวัลย์ มาศจรัส. (2546 : 5) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา คือ ความคิดใหม่ รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ เทคนิคใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ ที่ได้ปรับปรุงยุค สร้างสรรค์ และพัฒนา ทั้งจากการต่อยอดภูมิปัญญาเดิม หรือจากการคิดค้นขึ้นมาใหม่ด้วยภูมิปัญญาใหม่ให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เสถียร เดิมศรีภูมิ. (2550 : 76) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง แนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นวัตกรรมหรือนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การนำความคิดใหม่ วิธีการ เทคนิค หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาทดลองและพัฒนาอย่างเป็นระบบนำมาใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอน

#### ประเภทของนวัตกรรมทางการสอน

กาญจนา วัฒายุ. (2545 : 243) กล่าวว่า ประเภทของนวัตกรรมทางการสอน มี 6 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมทางด้านระบบการศึกษา เช่น ระบบสอนทางไกล การสอนระบบเปิด การศึกษานอกระบบ

2. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เช่น การจัดหลักสูตรแบบบูรณาการ การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาผู้ใหญ่

3. นวัตกรรมทางการเรียนการสอน เช่น การสอนแบบคละ การสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์ การสอนซ่อมเสริม การใช้ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. นวัตกรรมทางด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น การใช้เครื่องช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เทปเสียง สไลด์ วีดีโอ และวิทยุโทรทัศน์ แบบฝึก ชุดฝึก

5. นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล เช่น การวัดผลแบบอิงกลุ่ม การวัดผลก่อนการเรียนและหลังเรียน การวิเคราะห์ข้อสอบ

6. นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา เช่น การใช้ทฤษฎีจรรยาบรรณในการบริหาร การใช้คอมพิวเตอร์จัดระบบข้อมูล การใช้ทฤษฎี MBO การจัดการแบบยืดหยุ่น เป็นต้น

**การพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอน**

การพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนโดยทั่วไปนั้น มีกระบวนการหลัก ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ (ทิตนา เขมมณี. 2548: 421 - 423)

1. การระบุปัญหา (Problem) ความคิดในการพัฒนานวัตกรรมส่วนใหญ่จะเริ่มต้นที่การมองเห็นปัญหาในเรื่องนั้น และมีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหานั้นเพื่อให้เกิดสภาพการณ์หรือผลที่ดีขึ้น

2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Objective) เมื่อระบุปัญหาได้ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนานวัตกรรมว่า นวัตกรรมที่จะพัฒนานั้นควรมีคุณสมบัติหรือประสิทธิภาพอย่างไรและเพียงใด

3. การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ (Constraints) ก่อนที่จะมีการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้นมา ผู้พัฒนาจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ในบริบทที่จะใช้นวัตกรรมนั้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานวัตกรรมให้สามารถใช้ได้จริง โดยสะดวกในบริบทนั้น

4. การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ได้แก่ การแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูล และความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประดิษฐ์คิดค้น นวัตกรรมที่สร้างขึ้นอาจเป็นการนำของเก่ามาดัดแปลงหรือปรับปรุง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจเป็นการคิดค้นใหม่ทั้งหมดก็ได้ นวัตกรรมอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กัน แล้วยแต่ลักษณะของปัญหาและวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมนั้น เช่น อาจมีลักษณะเป็นแนวความคิด หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ เทคนิค หรือสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยี เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด นวัตกรรมจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับ

หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และรายละเอียดในการใช้นวัตกรรมนั้นให้ได้ผล

5. การทดลองใช้ (Experimentation) เมื่อคิดค้นหรือประดิษฐ์นวัตกรรมได้แล้ว ขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นมากที่สุดคือ การทดลองใช้นวัตกรรมนั้น ซึ่งประกอบด้วย การทดลองใช้ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข การทดลองใช้เป็นการศึกษาเพื่อดูว่านวัตกรรมนั้นสามารถนำไปใช้ได้จริง และได้ผลเพียงใด ผลการทดลองใช้จะช่วยให้ผู้พัฒนาารู้จุดที่ควรปรับปรุง และหาทางแก้ไขเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ การทดลองใช้ในขั้นนี้ หากสามารถดำเนินการก่อนนำออกเผยแพร่หลายครั้ง จนแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสามารถใช้ได้ผลจริง จะช่วยให้นวัตกรรมนั้นประสบความสำเร็จมากขึ้น

6. การเผยแพร่ (Dissemination) เมื่อแน่ใจแล้วว่านวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ต้องการ นวัตกรรมนั้นก็พร้อมที่จะได้รับการเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย รูปแบบการเผยแพร่ที่ได้รับความนิยมกันมากโดยทั่วไปมีอยู่ 4 รูปแบบคือ

6.1 การเผยแพร่ที่อิงการใช้อำนาจสนับสนุนจากเบื้องสูง (Authority Innovation – Decision Model) เป็นการเผยแพร่โดยการชักจูงให้ผู้มีอำนาจในระดับสูงเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรมนั้น และตัดสินใจสั่งการ ไปยังผู้ใช้ ซึ่งอยู่ในระดับล่างให้ใช้นวัตกรรมนั้น

6.2 การเผยแพร่แบบใช้มนุษย์สัมพันธ์ (Human Interaction Model) เป็นการเผยแพร่โดยการชักจูงบุคคลที่จะใช้หรือเกี่ยวข้องกับกาใช้นวัตกรรมนั้น โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้ความช่วยเหลือในการทดลองใช้ ซึ่งต่อไปบุคคลนั้นจะสามารถตัดสินใจได้ว่าสมควรรับนวัตกรรมนั้นไว้ใช้ต่อไป หรือหยุดใช้นวัตกรรมนั้น

6.3 การเผยแพร่แบบใช้นวัตกรรม (User Participation Model) รูปแบบนี้เป็นการเผยแพร่ถึงตัวผู้ใช้นวัตกรรมโดยตรง ซึ่งจะเป็นกลุ่มประชากรที่ต่างจากข้อ 6.2 ซึ่งถือว่าเป็นผู้ยอมรับ (Adopter) นวัตกรรมนั้น แต่ไม่ใช่ผู้ใช้นวัตกรรมนั้นโดยตรง เช่น นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน ผู้ยอมรับอาจเป็นศึกษานิเทศก์ หรือครูใหม่ ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ผู้ใช้โดยตรง ผู้ใช้นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน โดยตรงคือครู รูปแบบการเผยแพร่ถึงผู้ใช้โดยตรงนี้จะให้ผู้ใช้เป็นผู้ตัดสินใจในการที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น

6.4 การเผยแพร่แบบผสม (Eclectic Process of Change Model) การเผยแพร่แบบนี้เป็น การเผยแพร่ผ่านตัวกลาง ซึ่งก็คือผู้ทำหน้าที่เชื่อมระหว่างกลุ่ม ผู้ที่ต้องการเผยแพร่ นวัตกรรมกับกลุ่มผู้ที่ต้องการใช้นวัตกรรม ซึ่งตัวกลางเผยแพร่ นวัตกรรมนั้น อาจจำเป็นต้องใช้วิธีการเผยแพร่ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นผสมผสานกันไป

7. การยอมรับหรือต่อต้านนวัตกรรมนั้น เมื่อนวัตกรรมได้รับการเผยแพร่ผ่านไปในระยะเวลาพอสมควร นวัตกรรมนั้นจะได้รับการพิสูจน์อย่างแท้จริงว่า ได้รับการยอมรับในระดับใด บางนวัตกรรมอาจได้รับการยอมรับถึงขั้นนำไปใช้อย่างแพร่หลายในระบบงานปกติ ซึ่งต่อไปจะเปลี่ยนสภาพจากนวัตกรรมเป็นวิธีการปฏิบัติโดยทั่วไป ซึ่งนับได้ว่าเป็นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบของนวัตกรรม ในขณะที่บางนวัตกรรมอาจได้รับการยอมรับนำไปใช้แต่ไม่แพร่หลายนัก บางนวัตกรรมอาจได้รับการนำไปใช้ในระยะเวลาหนึ่งและเลิกไป บางนวัตกรรมอาจไม่ได้รับการนำไปใช้อย่างสมบูรณ์เต็มรูป และบางนวัตกรรมก็ตายไปเพราะไม่ได้รับการยอมรับนำไปใช้เลย ซึ่งคงต้องมีการเริ่มต้นใหม่ตั้งแต่ขั้นแรกเป็นต้นไป

#### การจำแนกนวัตกรรม

เสถียร เดิมศรีภูมิ. (2550 : 76 - 80) ได้กล่าวถึงการจำแนกนวัตกรรม หลักในการเลือกนวัตกรรม ตัวอย่างผลงานทางวิชาการ และการออกแบบนวัตกรรม ดังนี้

#### 1. จำแนกตามผู้ใช้ประโยชน์โดยตรง

##### 1.1 ประเภทสื่อสำหรับครู

1.1.1 แผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครู

1.1.2 เอกสารประกอบการสอน

1.1.3 ชุดการสอน (สื่อประสม)

1.1.4 หนังสืออ้างอิง เครื่องมือวัดผล

1.1.5 อุปกรณ์โสตทัศนวัสดุ

##### 1.2 ประเภทสื่อสำหรับนักเรียน

1.2.1 บทเรียนสำเร็จรูป

1.2.2 เอกสารประกอบการเรียน

1.2.3 ชุดฝึกปฏิบัติ ใบงาน แบบฝึก

1.2.4 หนังสือเสริมประสบการณ์

1.2.5 ชุดเพลง ชุดเกม การ์ตูนเรื่อง

#### 2. จำแนกตามลักษณะของนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ประเภทเทคนิควิธีการหรือกิจกรรม เช่น บทบาทสมมุติ การสอนเป็นคณะกรรมการสอนแบบศูนย์การเรียน การเรียนเพื่อความรอบรู้ การสอนโดยใช้พี่เลี้ยง การเรียนตามความสามารถ การศึกษาเป็นรายบุคคล รูปแบบการฝึกทักษะการทำงานกลุ่ม การสอนความคิดรวบยอดด้วยวิธีสอนอุปนัยและนิรนัย ฯลฯ

2.2 ประเภทสื่อการเรียนการสอน เช่น บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ชุดสื่อประสม บทเรียน โมดูล วีดิทัศน์ สไลด์ประกอบเสียง แผ่น โปร่งใส เกม เพลง ใบงาน บทเรียนที่ใช้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ฯลฯ

#### หลักในการเลือกนวัตกรรม

การเลือกนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ครูผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถเลือกนวัตกรรมมาใช้ได้สอดคล้องกับความสนใจและธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละวัย
2. ทฤษฎีและหลักการสอน เพื่อนำมากำหนดเทคนิควิธีหรือกิจกรรม หรือสื่อการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับธรรมชาติของวิชา
3. ชนิดและประเภทของนวัตกรรม เพื่อให้สามารถเลือกมาใช้ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข

ตัวอย่าง จากปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ระบุไว้ นำมากำหนดนวัตกรรมที่จะสร้างหรือพัฒนาขึ้นใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

**ปัญหา :** นักเรียนขาดทักษะการทำงาน

**แนวทางแก้ไข**

1. ฝึกวิเคราะห์งาน (แจกแจงรายละเอียดของงานที่ต้องทำว่ามีอะไรบ้าง)
  2. ฝึกจัดลำดับขั้นตอนการทำงาน
  3. ฝึกเขียนแผน/โครงการทำงาน
  4. ให้ความรู้และฝึกการใช้เครื่องมือ
  5. ฝึกให้ทำงานตามแผน/โครงการที่เขียน
  6. ฝึกให้ประเมินและปรับปรุงงาน
  7. ฝึกคิดคำนวณค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ต้นทุนการผลิต การใช้ทรัพยากรและความคุ้มค่า
  8. ปลูกฝังลักษณะนิสัยและค่านิยมที่ดีในการทำงาน สอดแทรกทุกขั้นตอนการปฏิบัติ
- นวัตกรรมที่จะใช้ ได้แก่ เทคนิควิธีการสอนเพื่อฝึกทักษะกระบวนการทำงาน ซึ่งจะทำ ใบงาน ใบความรู้ ฯลฯ

**ตัวอย่างของผลงานทางวิชาการ มีดังนี้**

1. ประเภทสื่อต่าง ๆ ได้แก่
  - 1.1 เกม / บทละคร / บทเพลง
  - 1.2 คู่มือการทำงานกลุ่ม



- 1.3 คู่มือการเรียนรู้
- 1.4 คู่มือการพัฒนาตนเอง
- 1.5 ชุดการเรียนรู้ทางไกล
- 1.6 ชุดฝึกอบรม
- 1.7 ชุดสื่อผสม
- 1.8 ชุดครูช่วยสอน
- 1.9 ชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 1.10 ชุดเสริมความรู้ / ประสบการณ์
- 1.11 ชุดเสริมสร้างลักษณะนิสัย
- 1.12 ชุดสอนซ่อมเสริม
- 1.13 ชุดสื่อ VDO , CD , VCD
- 1.14 บทเรียนการ์ตูน
- 1.15 บทเรียน CD , VCD
- 1.16 บทเรียนสำเร็จรูป
- 1.17 บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
- 1.18 แบบฝึกทักษะต่าง ๆ
- 1.19 แบบเรียนเพิ่มเติม
- 1.20 แบบฝึกความพร้อม
- 1.21 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์
- 1.22 หนังสือเล่มเล็ก
- 1.23 หนังสือแบบเรียน
- 1.24 เอกสารประกอบถาวรสอน ฯลฯ
2. ประเภทวิธีการสอนต่าง ๆ มีดังนี้
  - 2.1 การเรียนการสอน โดยการแก้ปัญหา (Role Playing)
  - 2.2 การสอนด้วยรูปแบบชิปปา (CIPPA Model)
  - 2.3 การสอนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เป็นคู่ (Learning Cell)
  - 2.4 การสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน (Community Activities)
  - 2.5 การสอนแบบ โครงงาน (Project Method)
  - 2.6 การสอนแบบ โครงสร้างความรู้ (Graphic Organizer)
  - 2.7 การสอนแบบทดลอง (Laboratory Method)

- 2.8 การสอนแบบบูรณาการ (Integrate Teaching)
- 2.9 การสอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน (Committee Work Method)
- 2.10 การสอนแบบพัฒนาความสามารถเฉพาะ (Talents Unlimited)
- 2.11 การสอนแบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning)
- 2.12 การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center)
- 2.13 การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Based)
- 2.14 การสอนแบบอภิปราย (Discussion Group)
- 2.15 กิจกรรมที่ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ (Hands – on Activity)
- 2.16 วิธีสอนแบบหน่วย (Unit Teaching Method)
- 2.17 วิธีสอนแบบบทบาทสมมติ (Role Playing)
- 2.18 วิธีสอนแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Method)
- 2.19 เรียนจากของเล่น (Learning from Toy)
- 2.20 วิธีสอนแบบอุปนัย (Inductive Method)
- 2.21 วิธีสอนแบบนิรนัย (Deductive Method)
- 2.22 วิธีการสอนโดยใช้หมวก 6 ใบ
- 2.23 วิธีการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

**การออกแบบนวัตกรรม** เมื่อเลือกนวัตกรรมที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องกำหนดโครงสร้างของนวัตกรรมให้ชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการสร้าง ซึ่งนวัตกรรมมีโครงสร้างที่สำคัญดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม เป็นการระบุเฉพาะวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยตรงจากนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเท่านั้น และจะต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งตรงต่อการแก้ไขปัญหา หรือข้อบกพร่องของนักเรียนในเรื่องนั้น ๆ อย่างจริง มีความเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้
2. ลักษณะหรือส่วนประกอบของนวัตกรรม เช่น ถ้าเป็นนวัตกรรมประเภทเอกสาร จะต้องร่างเค้าโครงให้ชัดเจนก่อนว่าในเอกสารนั้น จะมีสาระสำคัญอะไรบ้าง จะนำเสนออะไรก่อนหลัง วิธีการนำเสนอเป็นแบบใด และโดยภาพรวมของเอกสารจะมีรูปร่างหน้าตาอย่างไรบ้าง

## ผลงานทางวิชาการ

เสถียร เดิมศรีภูมิ (2550 : 98 - 102) ได้รวบรวมความหมายของผลงานทางวิชาการ ขอบข่ายของผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน ประเภทผลงานทางวิชาการ ลักษณะสำคัญของผลงานทางวิชาการ แนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ องค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การผ่านการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หลักการแนวคิดพื้นฐานในการเขียนรายงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### ความหมายของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

ขอบข่ายของผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการสอนที่แสดงถึงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ รวมถึงผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีลักษณะดังนี้

1. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
2. เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน
3. เกิดจากการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน

### ประเภทผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่เสนอขอต้องแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของผู้ขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ แบ่งตามลักษณะของผลงานทางวิชาการ เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ผลงานงานแต่งเรียบเรียง งานแปลหนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานที่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว และผลงานดังกล่าวสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ผลงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว และผลงานดังกล่าวสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น เช่น
  - 3.1 การประเมินงาน หรือการประเมิน โครงการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.2 สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอนผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3 เอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่ เป็นเอกสารที่สามารถใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการเรียนการสอน บริหารจัดการศึกษา และการนิเทศการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น สำหรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้ใช้เป็นเอกสารประกอบการประเมินคุณภาพปฏิบัติงานเท่านั้น มิให้นำมาใช้เสนอเป็นผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอมีได้จัดทำแต่ผู้เดียว แต่ผลงานทางวิชาการได้ร่วมจัดทำกับผู้อื่นในรูปคณะทำงานหรือกลุ่ม ให้ชี้แจงให้ชัดเจนว่าผู้ขอให้มีส่วนร่วมในการจัดทำในส่วนใดตอนใดหน้าใดบ้าง คิดเป็นร้อยละเท่าไรของผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม และให้ผู้ร่วมจัดทำทุกรายรับรองพร้อมทั้งระบุว่าผู้ร่วมจัดทำแต่ละรายได้จัดทำส่วนใดบ้าง

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการดังกล่าวต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

#### ลักษณะสำคัญของผลงานทางวิชาการ

ประกอบด้วยคุณภาพและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ดังนี้

##### 1. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

1.1 รูปแบบ ต้องมีรูปแบบถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น ผลงานประเภทงานวิจัย ต้องถูกต้องตามระเบียบวิธี บทเรียนสำเร็จรูป ต้องจัดทำให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทเรียนสำเร็จรูปประเภทนั้น ๆ รายงานการประเมิน โครงการ ต้องจัดทำให้ถูกต้องตามรูปแบบของรายงานการประเมิน โครงการ และรายงานการพัฒนา นวัตกรรม ต้องจัดทำให้ถูกต้องตามรูปแบบของการรายงาน

1.2 เนื้อหาสาระ ต้องมีเนื้อหาสาระถูกต้องตามหลักวิชาการครบถ้วน ทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ เรียบเรียงเนื้อหาได้ถูกต้องตามหลักภาษา และจัดเรียงหัวข้อเนื้อหาเป็นระบบเดียวกัน

1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเนื้อหาสาระและมีรูปแบบใหม่ ไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมีขอบ

1.4 การอ้างอิง ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ต้องมีการอ้างอิง ทำเชิงอรรถ บรรณานุกรม ได้ถูกต้องและเป็นรูปแบบเดียวกัน

1.5 การพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม ต้องมีการจัดพิมพ์ได้สวยงามและถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การพิมพ์หัวข้อ การย่อหน้า การจัดพิมพ์ตาราง การพิมพ์เชิงอรรถ บรรณานุกรม การจัดทำรูปเล่มถูกต้องมีปกหน้า ปกหลัง ไบรอนปก หน้าปกใน คำนำ สารบัญ บรรณานุกรม ภาคผนวก เป็นต้น

2. ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการควรแสดงให้เห็นถึงการจัดทำ การทดลองใช้ การนำไปใช้จริง องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น และผลงานจากการนำไปใช้ว่ามีประโยชน์มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่จัดทำด้วย

#### แนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ

ประกอบด้วยคุณภาพและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ดังนี้

##### 1. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ พิจารณาจาก ความถูกต้องเหมาะสม ครบถ้วนตามหลักวิชาการและทันสมัย มีการค้นคว้า อ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ และเรียบเรียงเนื้อหาได้ถูกต้องตามหลักการ ใช้ภาษาจัดเรียงหัวข้อเนื้อหาเป็นระบบเดียวกัน

1.2 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ พิจารณาจาก รูปแบบ ขั้นตอน ในการนำเสนอ ต้องถูกต้องตามหลักวิชาการของผลงานประเภทนั้น ๆ

1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พิจารณาจาก การแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ผลงานใหม่ หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมและผลงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

1.4 การพิมพ์และการจัดรูปเล่ม พิจารณาจาก ความสวยงามและความถูกต้องตามหลักวิชาการ

##### 2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ พิจารณาจาก เป็นผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพสามารถเป็นแบบอย่าง ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแบบในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

2.2 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานการศึกษา การจัดการศึกษาและชุมชน พิจารณาจากผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษาและชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 การเผยแพร่ในวงวิชาการ พิจารณาจากมีการนำผลงานไปเผยแพร่ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสาร การนำเสนอต่อที่ประชุม การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ หรือ เว็บไซต์ (Web site)

### องค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินผลงานทางวิชาการ มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยมีองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

#### 1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (50 คะแนน)

- 1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ 20 คะแนน
- 1.2 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ 15 คะแนน
- 1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 10 คะแนน
- 1.4 การพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม 5 คะแนน

#### 2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (50 คะแนน)

- 2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือวิชาชีพ 15 คะแนน
- 2.2 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา

หน่วยงานการศึกษา และชุมชน 25 คะแนน

- 2.3 การเผยแพร่ในวงวิชาการ 10 คะแนน

#### เกณฑ์การผ่านการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

- 1. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 70
- 2. ผลงานการปฏิบัติงาน เฉลี่ยร้อยละ 65
- 3. ผลงานทางวิชาการ เฉลี่ยร้อยละ 65

#### หลักการ แนวคิดพื้นฐานในการเขียนรายงาน

การเขียนรายงาน โดยเฉพาะรายงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ จำเป็นจะต้องอิงหลักวิชาการ เป็นการนำเสนอความคิด ความรู้ ที่ถูกต้อง เกิดประโยชน์ในการอ่าน ตอบสนองความต้องการของผู้อ่านได้ เพราะความมุ่งหมายที่แท้จริงของการเขียน ก็คือ เขียนเพื่อให้ผู้อื่นอ่าน การที่จะเขียนให้ผู้อ่านได้รับประโยชน์จากการอ่านตามจุดมุ่งหมาย ผู้เขียนควรจะได้เขียนอย่างประณีตในการใช้รูปถ้อยคำภาษา จัดลำดับการนำเสนอเนื้อหาเป็นขั้นตอน ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ก่อนลงมือเขียนผลงาน นักเขียนมืออาชีพจะพิจารณาตอบคำถาม 3 ข้อต่อไปนี้

- 1. ลักษณะของผู้อ่านเป็นอย่างไร
- 2. ผู้เขียนมีจุดประสงค์ในการเขียนอย่างไร
- 3. ควรจะเรียบเรียงนำเสนอเนื้อหาอย่างไร

รายงานวิจัยเป็นรายงานทางวิชาการแบบหนึ่ง มีรูปแบบโครงสร้างมาตรฐาน ที่นิยมนำไปใช้ในการเขียนรายงานทางวิชาการแบบอื่น ๆ รายงานวิจัยโครงสร้างมาตรฐาน 5 บท คือ

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการ

บทที่ 4 ผลการดำเนินการ

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

นอกจากเนื้อหาหลัก ๆ ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญของเนื้อเรื่อง ได้แก่ การอ้างอิงจากการศึกษาค้นคว้า แบบเชิงจรดท้ายหน้า หรืออ้างอิงแทรกในเนื้อหา ข้อมูลสารสนเทศตารางประกอบแผนภูมิ ภาพประกอบ

ส่วนประกอบท้าย เป็นรายละเอียดเพิ่มเติมจากเนื้อเรื่อง เช่นการอ้างอิงที่ไม่ได้ระบุไว้ในเชิงจรดก็นำมาระบุไว้ในบรรณานุกรมท้ายเล่ม รายละเอียดต่าง ๆ เช่น ตารางข้อมูลแผนงานโครงการ บันทึกประจำวัน สำหรับผู้สนใจในรายละเอียด นำไปไว้ในภาคผนวกท้ายเล่ม ส่วนประกอบท้าย ได้แก่ บรรณานุกรม ภาคผนวกและอภิธานศัพท์

รายงานอาจจะมีมากกว่า 5 บท หรือน้อยกว่า 5 บทก็ได้ เช่น ถ้าเนื้อหาในบทที่ 2 มีน้อย อาจจะไปรวมไว้ในบทที่ 1 เหลือเพียง 4 บท หรือบทที่ 5 อาจจะไปไว้ในบทที่ 4 ตอนท้ายก็ได้

รูปแบบการเขียนหรือพิมพ์ หน้าที่บรรจุเนื้อหา ข้อความปกติ ไม่ให้หน้าบอตอนหรือบทที่ควรเขียนหรือพิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษพอสมควร นิยมเว้นจากขอบบน 1.5 นิ้ว ขอบล่าง 1 นิ้ว ขอบขวา 0.75 นิ้ว ขอบซ้าย 1.5 นิ้ว

**การเขียนบทที่ 1 บทนำ**

รายงานบทที่ 1 ควรประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

**ความเป็นมา หรือที่มา หรือภูมิหลัง**

ภูมิหลัง หรือที่มาของรายงาน ได้แก่ ความคาดหวัง จุดหมายของหลักสูตร นโยบายทิศทางการจัดการศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้เขียน สภาพปัญหา การพัฒนาโรงเรียน นักเรียน การจัดการเรียนการสอน ตามเรื่องที่รายงาน รวมทั้งสาเหตุ เป็นมูลเหตุให้ต้องพัฒนาการศึกษา ปัญหานั้นควรน่าสนใจ เป็นสิ่งใหม่จึงต้องเน้นความสำคัญของปัญหา ถ้าปัญหามีความสำคัญ นวัตกรรมที่นำมาใช้แก้ปัญหาได้ นวัตกรรมนั้นก็จะมีคุณค่ายิ่ง ทำให้รายงานมีคุณค่าเพิ่มขึ้นด้วย

บรรยายสภาพปัญหา การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ถ้ามีตัวเลขประกอบให้ลงไว้แล้วเขียนรายงานแนวทางที่จะแก้ปัญหา หรือพัฒนาการสอน ข้อความที่เขียนต้องต่อเนื่องกัน

**การเขียนบทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง**

บทนี้มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้อ่านทราบว่า วิธีดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการศึกษา

มีพื้นฐานมาจากหลักการแนวคิด ทฤษฎีอะไรบ้าง ทำให้ผลงานน่าเชื่อถือ แสดงว่าผู้รายงาน เป็นผู้ศึกษาค้นคว้ามาก ถ้าสามารถใช้สำนวนภาษาเรียบเรียง จัดลำดับความคิดได้ดี มีการอ้างอิง ถูกต้องก็จะทำให้รายงานมีคุณค่าเข้าเกณฑ์มาตรฐานงานวิชาการยิ่งขึ้น ถ้าเนื้อหาในบทที่ 2 นี้ มีไม่มากนัก อาจนำไปเขียนรวมไว้ในบทที่ 1 บทนำ

ในบทที่ 2 ควรจะเรียบเรียงเนื้อหาสาระได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร สื่อวัสดุอ้างอิงต่างๆ เช่น ภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสอน โดยเน้นเฉพาะเจาะจงให้รายละเอียด ที่รูปแบบนวัตกรรม หรือเทคนิควิธีการ เทคโนโลยีที่ได้นำมาใช้ในการจัดการพัฒนางานตามที่ เขียนรายงาน เช่น ถ้าใช้แผนการสอน ก็ให้รายละเอียด ทฤษฎีของการผลิตและการใช้แผนการสอน ถ้าใช้สื่อเป็นเกมให้ความรู้ ก็จะมีรายละเอียดทางทฤษฎีเกี่ยวกับเกมที่ใช้

### การเขียนบทที่ 3 วิธีดำเนินการ

บทที่ 3 เป็นหัวใจของรายงาน แสดงคุณภาพ มาตรฐาน ของการปฏิบัติ พัฒนางานและการเป็นมือถืออาชีพจึงต้องเขียนให้ละเอียดเป็นขั้นตอน แสดงให้เห็นว่าผู้เขียนได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการศึกษาแสวงหาทางเลือก คัดเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับปัญหา สภาพของงานสอดคล้องหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการศึกษา และมีแนวคิดของตนเอง แรงบันดาลใจ แสดงขั้นตอนการพัฒนา การควบคุมคุณภาพ การติดตามวัดผลประเมินผลคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ (แบบทดสอบ แบบวัดต่าง ๆ) มีข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้จริงมาขึ้นชั้น

รายงานตั้งแต่จุดเริ่มต้น การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน การวัดผลประเมินผล ตรวจสอบความสำเร็จ และการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) เขียนตามข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง โดยไม่ต้องพรรณนาความหรือสอดแทรกความคิดเห็นส่วนตัวลงไปด้วย อาจจำเป็นต้องมีการตีความหมายข้อมูล อธิบายเพิ่มเติม แต่อยู่ในขอบเขตของข้อมูล และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ วิธีดำเนินการ อาจจะเขียนตามขั้นตอน ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการและขั้นตอนเผยแพร่ หรือจะเขียนเรียงตามขั้นตอนการพัฒนางาน นวัตกรรม ตัวอย่างขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การผลิตและใช้สื่อ การวัดผลประเมินผล

ขั้นตอนการแก้ปัญหา เขียนวิธีใช้รูปแบบ หรือนวัตกรรม ตามขั้นตอนที่กำหนด กิจกรรมของครู กิจกรรมของนักเรียน รวมทั้งการควบคุมการเรียนการสอน ได้แก่ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต่อไปก็เขียนวิธีนำไปใช้ แก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอนตามขั้นตอน



### ตัวอย่าง ขั้นตอนการฝึกประชาธิปไตยในห้องเรียน

1. นักเรียนระบุปัญหา
2. นักเรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
3. นักเรียนเข้ากลุ่ม ค้นหาและเลือกแนวทางปฏิบัติ
4. นักเรียนกลุ่มเดิมวางแผนในการปฏิบัติงาน
5. นักเรียนแต่ละคนดำเนินงานตามแผน
6. ประเมินการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไข
7. กลุ่มนำเสนอผลงาน

ในแต่ละขั้นตอน ควรมีรายละเอียดพอสมควร จนทำให้ครูผู้สนใจนำไปใช้ปฏิบัติได้ผล เช่นเดียวกับเจ้าของผลงาน เช่น รายละเอียดในเรื่องเวลา สื่อที่ใช้ สถานที่ บรรยากาศ การวัดผล เกณฑ์ การสอนเสริม และการซ่อมเสริม

ขั้นเผยแพร่ การเผยแพร่ มีความสำคัญในการที่จะแสดงว่า รูปแบบวิธีการที่ได้มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อเพื่อนครู ต่อวิชาชีพครู ขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ ครูผู้สอนควรจะแน่ใจว่า รูปแบบที่ใช้ มีประสิทธิภาพ ใช้ได้ผลแน่นอนจึงเผยแพร่ วิธีการเผยแพร่ทำได้หลายรูปแบบ เช่น การแจกจ่าย เอกสาร สรุปรายงาน ในกลุ่มครูผู้สอนวิชาเดียวกัน นำเสนอในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็นวิทยากรให้ความรู้ และเป็นผู้มีเทศ เสนอแนะ

ได้เผยแพร่โดยวิธีใดบ้าง เขียนรายละเอียดเกี่ยวกับการเผยแพร่ เช่น วิธีการ ผู้รับ การเผยแพร่เป็นใคร จำนวนกี่คน วันเดือนปี มีหลักฐานอะไร และผลการเผยแพร่เป็นอย่างไร

#### การเขียนบทที่ 4 ผลการดำเนินการ

ข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาการสอน การแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบวิธีการที่กำหนด นำเสนอได้โดยการบรรยายธรรมดา ถ้ามีตัวเลขมากหลายชุด ชับซ้อน ใช้ตารางนำเสนอ การนำเสนอโดยตารางหรือแผนภูมิ ทิ้งให้นำเสนอตัวเลขได้ละเอียดเป็นหมวดหมู่ ข้อมูลที่ยู่ยาก ชับซ้อนจะดูง่ายกว่าการเขียนเป็นความเรียง มีการเปรียบเทียบได้ เป็นรูปแบบมาตรฐานใช้กัน ในการเสนอผลการศึกษา วิเคราะห์วิจัย

หลักการเขียนตารางข้อมูล มีดังนี้

1. วังตารางห่างจากเนื้อหาด้านบนและด้านล่าง 1 – 2 บรรทัด
2. ทุกตารางให้มีหมายเลขตารางกำกับ และมีชื่อตาราง ชื่อเขียนเหนือเส้นสูงสุด ตามแนวนอนของหัวตาราง เขียนชิดขอบซ้ายสุด ถ้าชื่อเขียนบรรทัดเดียวไม่พอ ให้เขียนต่อบรรทัดที่สอง โดยย่อหน้าเข้ามา 3 ช่วงตัวอักษร
3. เส้นตารางแนวนอนบนสุดและล่างสุด นิยมเป็นเส้นคู่ นอกนั้นเป็นเส้นเดี่ยว

4. เส้นตารางแนวตั้งอาจไม่จำเป็นต้องใช้ถ้าข้อมูลตัวเลขในตารางเป็นแถว เห็นชัดอยู่แล้ว
5. ตารางที่มีความกว้างมาก ให้จัดลงตามความยาวของกระดาษ ถ้ายังไม่พอ อาจพิมพ์ใส่กระดาษที่ใหญ่กว่า แล้วพับเข้าเล่ม หรือถ่ายย่อ
6. ถ้าตารางยาวหลายหน้า ให้ลงชื่อตารางเฉพาะหน้าแรก ส่วนแผ่นต่อไป ให้ลงว่า "ตาราง... (ต่อ)" ตารางที่พิมพ์สุดท้ายหน้ากระดาษ แล้วยังไม่จบตาราง ไม่ต้องขีดเส้นขวาง ขีดเส้นคู่แผ่นสุดท้ายที่จบตาราง พิมพ์ตารางใหม่ทุกครั้งที่ยื่นแผ่นใหม่
7. ตัวเลขในตารางต้องจัดระยะห่างให้สม่ำเสมอ วางจุดทศนิยมให้ตรงกัน
8. ตำแหน่งใดในตาราง ถ้าข้อมูลมีค่าเป็น 0 ได้จากการคำนวณ หรือรวบรวมมาให้เขียน "0" แต่ถ้าไม่มีข้อมูลไม่ควรลง "0" ควรใช้เครื่องหมาย "-" หรือปล่อยว่าง แล้วเขียนคำอธิบายในหมายเหตุท้ายตาราง

9. ท้ายตารางแต่ละตาราง เขียนอธิบายตารางโดยสรุปสั้น ๆ เรียกว่า เป็นการแปลผลข้อมูล กล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจ ตามวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล หรือสมมติฐานที่ตั้งไว้ก่อนเขียน สังเกตพิจารณาข้อมูลโดยภาพรวม ทั้งตาราง เปรียบเทียบ ค่าสูงสุด ค่าสุด ค่ากลาง การกระจายของข้อมูล แนวโน้มของข้อมูลมีอะไรบ้าง เทียบกับเกณฑ์(ถ้ามี) เขียนอธิบายภาพรวม ๆ ก่อนแล้วค่อยกล่าวถึงรายละเอียดที่เจาะจง ไม่ควรเขียนบรรยาย โดยวิธีอ่านตาราง เช่น อธิบายข้อมูลทุกตัว วิธีนั้นผู้อ่านจะอ่านตารางเองเข้าใจง่ายกว่า ต้องระวังไม่อธิบายเกินขอบเขตของข้อมูลและค่าสถิติ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูล (อภิปรายผล) ให้เขียนไว้ในบทที่ 5

#### การเขียนบทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเขียนสรุปผล เป็นการเขียนถึงการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่ปัญหา ที่มา วัตถุประสงค์ วิธิดำเนินการโดยย่อ แล้วสรุปผลที่ได้พบ เขียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน (ถ้ามี)

#### แนวทางการเขียนรายงานการสอน มีหลักในการเขียนที่สำคัญ ดังนี้

1. สรุปลักษณะทางกายภาพ ปริมาณ คุณภาพของรูปแบบ วิธีการ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการสอน เช่น ชุดการสอน เรื่องอะไร ที่ชุด โครงสร้างของชุดการสอน มีอะไรบ้าง เขียนเป็นเอกสารที่เล่ม กี่หน้า
2. สรุปวิธีดำเนินการพัฒนารูปแบบ วิธีการ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ใช้ หลักการแนวคิดที่ใช้ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ ขั้นตอนการสร้าง
3. สรุปผลการทดลองใช้ การหาคุณภาพ ประสิทธิภาพ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อพบข้อบกพร่อง
4. ผลการใช้ในสถานการณ์จริงหลังการทดลอง ผลต่อนักเรียน ได้แก่ นักเรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติสูงขึ้น แสดงได้ด้วยข้อมูลการผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ย

ความคิดเห็นของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอน ระดับผลการเรียน ความคิดเห็นของครูและ ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน

5. การอภิปรายผล เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้รายงานเกี่ยวกับ ผลที่ได้รับเทียบกับ วัตถุประสงค์ว่า บรรลุประสงค์หรือไม่ เพียงใด เป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรค อะไรที่อาจทำให้ได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร มีความเหมือนหรือต่างจากแนวคิด ทฤษฎี หลักการใด เป็นไป ตามนโยบาย ทิศทาง หลักการใดบ้าง มีความเหมือนหรือต่าง จากผลการศึกษาวิเคราะห์พัฒนาของ ผู้อื่นหรือไม่ อย่างไร

6. การเขียนเสนอแนะ ควรเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งที่ได้พบ สิ่งที่ได้ดำเนินการ ในการพัฒนาการสอน เสนอแนะการนำไปใช้ให้เกิดผล บอกข้อจำกัดของการนำไปใช้ เสนอวิธี ปรับปรุงพัฒนาให้กว้างขวาง ลึกซึ้ง บนพื้นฐานของรายงาน เสนอแนะการพัฒนาการสอนแก่ ครูผู้สอนด้วยกัน แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้ช่วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศิษยานิเทศก์ กลุ่ม โรงเรียน จังหวัด กรม กระทรวง เกี่ยวกับควรส่งเสริม การพัฒนาการเรียนการสอน

การเขียนบทที่ 5 ควรให้ความถี่ครบขอดีที่ครอบคลุมการดำเนินการพัฒนางาน ที่ปรากฏในรายงาน ทำให้ผู้อื่นที่ไม่มีเวลาอ่านทั้งหมด เมื่ออ่านบทนี้แล้วสามารถมองเห็นภาพได้ โดยตลอด

## วิจัยในชั้นเรียน

### ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547 : 24) กล่าวว่า มีคำอื่น ๆ ที่ใช้ในความหมายเดียวกันหรือมีนัยอย่างเดียวกัน ดังนี้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ การวิจัยในห้องเรียน (Classroom Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยของครู หรือการวิจัยโดยครู (Teacher Research : Teacher Based - Research) การแสวงหาความรู้เชิงสะท้อนผลด้วยตนเอง (Self - Research Enquiry) การวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) และได้ให้ความหมาย การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม ทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สุวิมล ว่องวานิช. (2552 : 21) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัย ที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอน หรือส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประ โยชน์

สูงสุดกับนักเรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้แสวงหาวิธีการ นวัตกรรม หรือทางเลือกในการแก้ปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

#### ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวาณิช (2552 : 22) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังแผนภาพ ต่อไปนี้

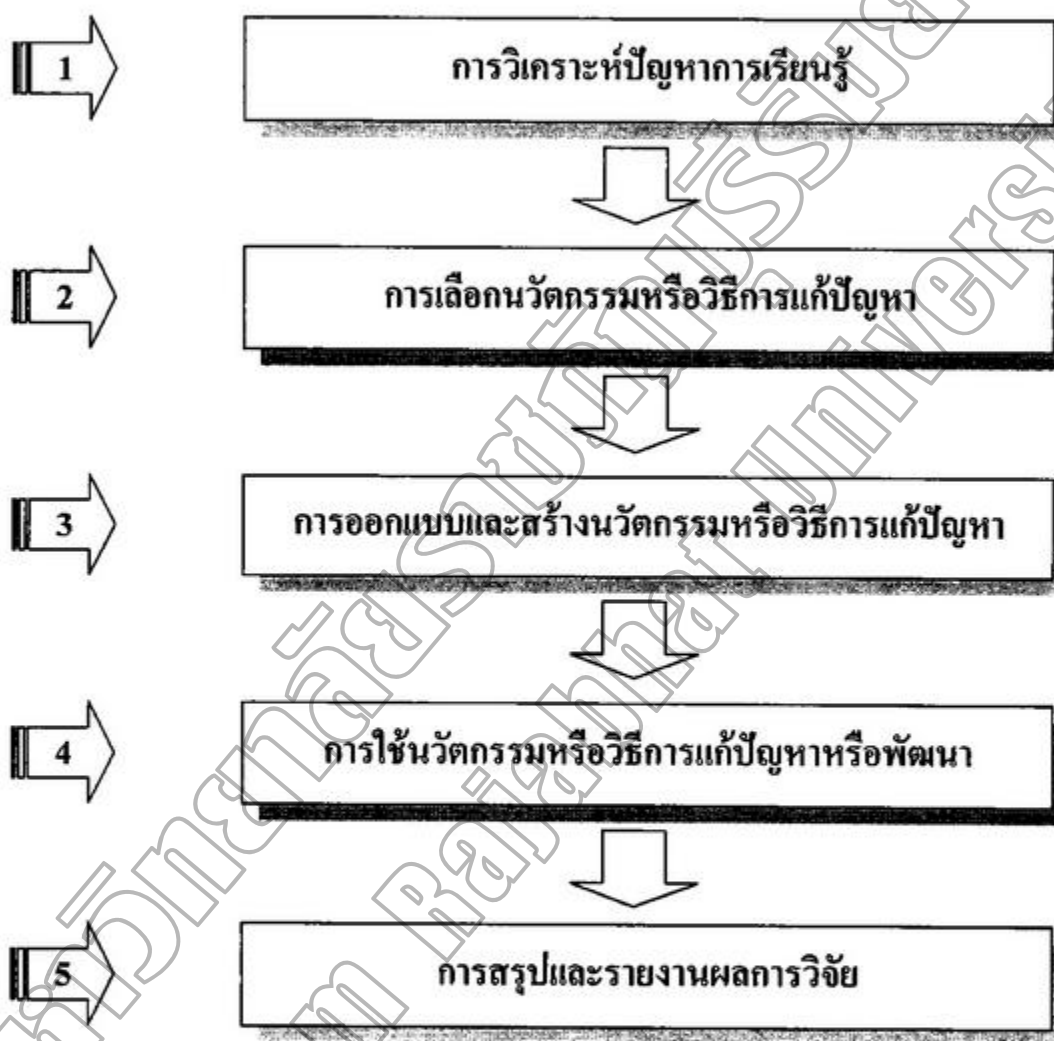
การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่มีลักษณะดังนี้	
ใคร	ครูผู้สอนในห้องเรียน
ทำอะไร	ทำการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา
ที่ไหน	ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน
เมื่อไร	ในขณะที่การเรียนการสอนกำลังเกิดขึ้น
อย่างไร	ด้วยวิธีการวิจัยที่มีวงจรการทำงานต่อเนื่องและสะท้อนกลับการทำงานของตนเอง (Self - reflection) โดยขั้นตอนหลัก คือ การทำงานตามวงจร PAOR (Plan , Act , Observe , Reflect & Revise)
เพื่อจุดมุ่งหมายใด	มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
ลักษณะเด่นการวิจัย	เป็นกระบวนการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูผู้สอนนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดค้น ไปทดลองใช้กับนักเรียนทันที และสังเกตผลการแก้ปัญหานั้น มีการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นการวิจัยแบบร่วมมือ (Collaborative Research)

#### ภาพประกอบ 3 ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ที่มา : (สุวิมล ว่องวาณิช. 2552 : 22)

### ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

พิชิต ฤทธิจรูญ (2547 : 33 – 50) กำหนดขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สำคัญ ๆ อยู่ 5 ขั้นตอน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : (พิชิต ฤทธิจรูญ. 2547 : 33 – 50)

จากแผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าว ในแต่ละขั้นตอนมีสาระสำคัญ และแนวปฏิบัติ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหา อาจได้มาจากการสังเกต การสอบถาม การประเมินผล การวิเคราะห์ การตรวจผลงานนักเรียน การใช้ข้อมูลชัดเจน (Hard Data) เกี่ยวกับผลการเรียนรู้ การใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) และการตั้งคำถาม ขั้นตอนนี้จะช่วยให้ครุณักวิจัยสามารถรู้ปัญหาการเรียนรู้ที่ชัดเจนและกำหนดปัญหาวิจัย (Research Problem) ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ได้อย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา เมื่อวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ได้แล้ว ครุณักวิจัยจะต้องเลือกนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับปัญหาการเรียนรู้ และครุณักวิจัยสามารถสร้างหรือจัดหาได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนการคิด กำหนดแบบหรือ โครงร่างของนวัตกรรม หรือวิธีการแก้ปัญหตามที่ครุได้เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 2 การออกแบบนวัตกรรมจะช่วยให้ครุณักวิจัยมองเห็นภาพโครงสร้าง ส่วนประกอบของนวัตกรรมทั้งหมด ซึ่งจะสะดวกต่อการสร้างหรือจัดทำต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เป็นขั้นตอนการนำ นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ หรือจัดการเรียนการสอน โดยใช้นวัตกรรมหรือวิธีการ แก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนาที่ได้จัดทำไว้ กับกลุ่มประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายนักเรียนที่มีปัญหา การเรียนรู้หรือกลุ่มที่ต้องการพัฒนา ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วสังเกตผล (Observe) หรือ เก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 สรุปและรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย ข้อค้นพบหรือ ผลการแก้ไขปัญหาหรือผลการพัฒนาผู้เรียนว่าเป็นอย่างไร แล้วเขียนไว้เป็นหลักฐานการปฏิบัติงาน ในรูปของรายงานการวิจัย โดยอาจเขียนแบบไม่เน้นวิชาการ กึ่งวิชาการ หรือแบบเชิงวิชาการก็ได้

#### รูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2547 : 97) กำหนดรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การเขียนรายงานการวิจัยรูปแบบที่ไม่เน้นวิชาการ เป็นการนำเสนอรายงานผลการวิจัย แบบไม่เป็นทางการ หรืออาจเรียกว่าแบบลูกทุ่ง โดยการนำเสนอเนื้อหาสาระสรุปอย่างสั้น ๆ และ ไม่ยึดรูปแบบการนำเสนอที่ตายตัว แต่มีความยืดหยุ่นสูง สาระสำคัญที่นำเสนอควรมุ่งตอบคำถาม ต่อไปนี้

1.1 ปัญหาการเรียนรู้คืออะไร

1.2 ครุณักวิจัยใช้วิธีการแก้ปัญหา หรือนวัตกรรมพัฒนาการเรียนรู้มันอย่างไร

1.3 ผลการแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนรู้ หรือผลการวิจัยเป็นอย่างไร

2. การเขียนรายงานการวิจัยรูปแบบกึ่งวิชาการ เป็นรูปแบบที่เป็นทางการมากขึ้นกว่ารูปแบบที่ 1 ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว มีความยืดหยุ่นบ้าง อาจเรียกว่า แบบลูกกรุง มี 2 รูปแบบย่อยคือ

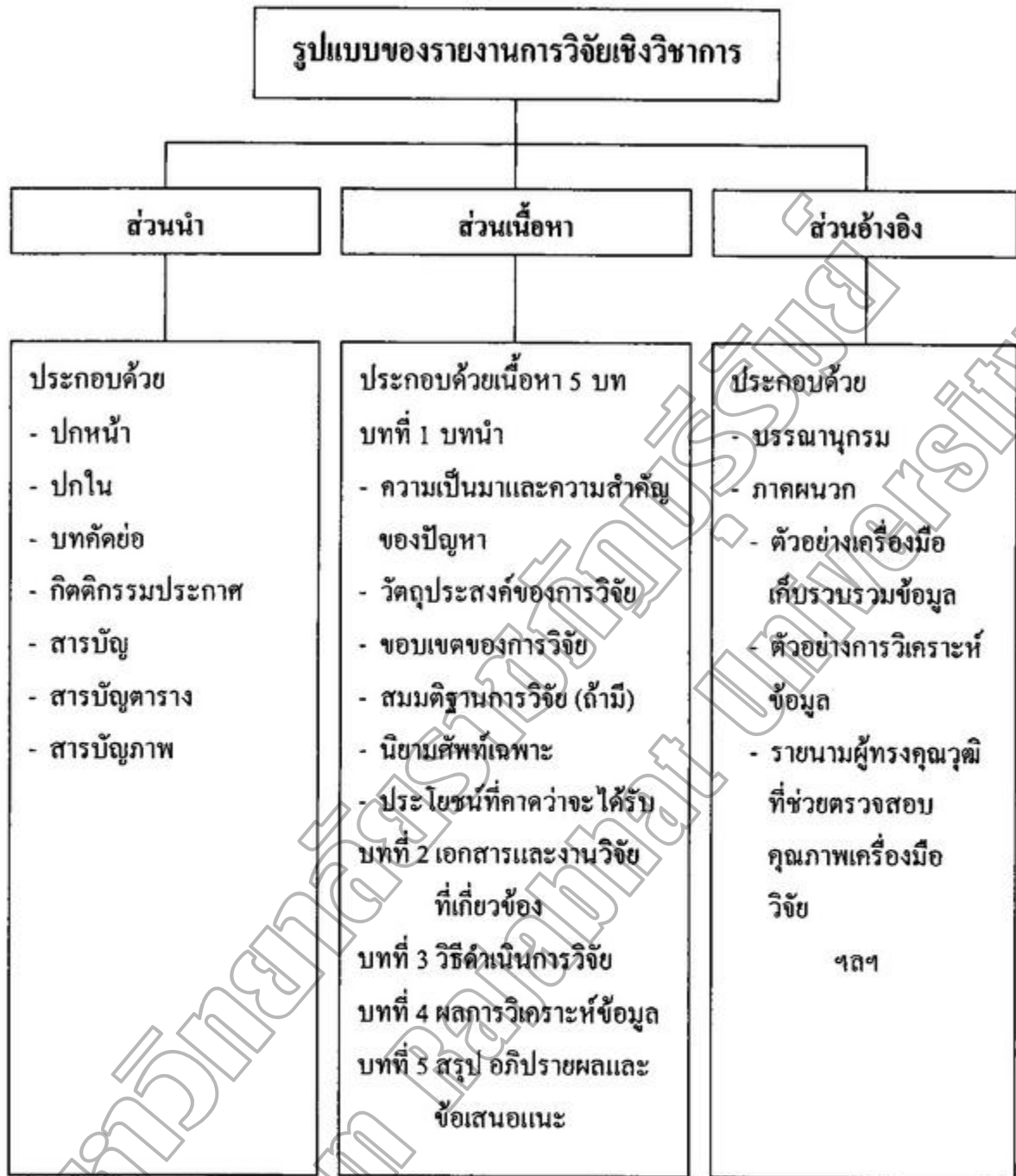
2.1 รูปแบบที่นำเสนอการสะท้อนผลการวิจัย เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่เป็นทางการมากกว่ารูปแบบแรก โดยกำหนดโครงสร้าง เนื้อหาสาระ ดังนี้

- 2.1.1 ชื่อเรื่องหรือหัวข้อวิจัย
- 2.1.2 ความสำคัญของปัญหาวิจัย
- 2.1.3 ปัญหาวิจัย
- 2.1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2.1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 2.1.6 วิธีดำเนินการวิจัย
- 2.1.7 ผลการวิจัย
- 2.1.8 การสะท้อนผลการวิจัย

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยอาจเพิ่มส่วนประกอบในส่วนที่เป็นบทนำ และส่วนอ้างอิง เช่น บรรณานุกรม ภาคผนวก เพื่อให้รายงานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 รูปแบบที่ กค. เสนอแนะ เป็นรูปแบบรายงานการวิจัยที่ กค. เสนอแนะไว้ โดยให้นำเสนอเนื้อหาสาระของรายงานใน 4 ประเด็นคือ คุณภาพที่จะต้องพัฒนา วิธีการพัฒนา ผู้เรียน ผลที่เกิดขึ้นจริง และแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การเขียนรายงานการวิจัยรูปแบบเชิงวิชาการ เป็นการนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่เป็นแบบทางการมากที่สุด เป็นลักษณะของรายงานเชิงวิชาการ (Academic report) ซึ่งจะมีรูปแบบหรือโครงสร้างของรายงานการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะ เป็นแบบสากลที่ใช้กันโดยทั่วไป ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนอ้างอิง สาระสำคัญของแต่ละส่วน ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 รูปแบบของรายงานการวิจัยเชิงวิชาการ

ที่มา : (พิชิต ฤทธิงกูญ. 2547 : 119)



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครูสายงานการสอน ผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้

ศรีสมบัติ ภูมิเขียว (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนเป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ศึกษาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ด้านผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น และประชาชนหรือสาธารณชน ด้านผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ และ ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 50 คน พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้แก่ การเตรียมการสอนที่ดี ด้านผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น และประชาชนหรือสาธารณชน ลำดับที่ 1 ได้แก่ การทดสอบหรือประเมินผลก่อน - หลังการเรียนการสอน และมีการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ด้านผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ การได้รับการยอมรับภายในโรงเรียนก่อน ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทั้งนี้เพราะผลงานดังกล่าวเกิดจากการได้ปฏิบัติงานจริง ทดลองจริง มีความชัดเจน และมีคุณค่า โดยเฉพาะผลงานที่เกิดจากปัญหาการสอนและสามารถแก้ไขได้ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยไม่มีผู้ใดคิดหรือจัดทำก่อนและด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานทางวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์แล้วได้ผลบังเกิดผลดีต่อนักเรียน โดยนักเรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น

วนิดา พาสุกรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1 ที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติที่จะขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 มีความพอใจต่อสภาพปัจจุบันที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอ กำหนดตำแหน่ง ด้านความรู้เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ และด้านการเตรียมการในการขอ กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูมีความพอใจต่อสภาพปัจจุบันในการทำผลงานทางวิชาการในระดับมาก ส่วน

ด้านการปฏิบัติงานมีความพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความต้องการนั้น ข้าราชการครูมีความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการมาก ยกเว้น ด้านการปฏิบัติงานมีความต้องการปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการตามสถานภาพของครู ปรากฏว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพอใจต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการไม่ต่างกัน ในด้านปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ มีดังนี้ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอคำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและขั้นตอนการจัดทำด้านความรู้เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ มีปัญหาเกี่ยวกับตัวอย่างของผลงานทางวิชาการที่จะศึกษาค้นคว้า ขาดผู้ให้คำปรึกษา และประเภทของผลงานทางวิชาการ ด้านการเตรียมการ ในการขอคำหนดตำแหน่ง ปัญหาที่พบคือ ไม่มีเวลาในการจัดทำ แหล่งข้อมูลที่จะศึกษา และทุนทรัพย์ที่จะใช้ในการจัดทำ ส่วนด้านการปฏิบัติงานนั้น ปัญหาที่พบมากคือ ครูมีงานอื่นนอกจากการสอนมาก และมีจำนวนชั่วโมงสอนที่ได้รับมอบหมายมากด้วย

วรรณิ จักษุติ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมากในด้านการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางในด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ การเตรียมการและกรวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ และการนำผลงานทางวิชาการ ไปใช้

สมาน ราชนรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำแนกได้ 9 ประเด็นปัญหา เรียงตามลำดับความถี่ในการตอบคือ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับที่ปรึกษา ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้า ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาของ ก.ค. ปัญหาด้านการลงทุน และปัญหาด้านสุขภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำแนกเป็น 8 ประเด็น คือ ด้านผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการลงทุน ด้านเวลา ด้านกระบวนการพิจารณาของ ก.ค. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค. ด้านที่ปรึกษา ด้านแหล่งค้นคว้า และด้านการเงิน

สัญญา บุญส่ง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ประเภทผลงานที่ข้าราชการครูมีความต้องการทำ เรียงลำดับมากไปหาน้อยคือ เอกสารประกอบการสอน อุปกรณ์การสอน เอกสารคำสอนและหนังสือตามลำดับ ข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความต้องการระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านขอบข่ายเนื้อหาและเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ มีความต้องการระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการต่างกัน มีความต้องการ โดยรวมแตกต่างกัน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน ข้าราชการครูได้เสนอปัญหาตามลำดับความต้องการคือ มีปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ปัญหาด้านการเงินและปัญหาสุขภาพ และได้ให้ข้อเสนอแนะ โดยให้แก้ไขปัญหาเอกสารเสนอขอและเอกสารที่ต้องจัดเตรียมที่มากเกินไป ต้องการตัวอย่างโดยจัดส่งให้ถึง โรงเรียนและต้องการแบบมาตรฐานเดียวกันที่ครูสามารถกรอกลงได้เลย

รัชชัช อัดถวิบูลย์กุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ถึงกิจกรรมอาชีพศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6-7 จำนวน 315 คน และครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 (9) จำนวน 66 คน พบว่า สภาพปัญหาโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม มีปัญหาการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6-7 มีปัญหาอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ปัญหาด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ และปัญหาด้านที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ส่วนกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 (9) มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6-7 พบว่า มีความสอดคล้องกันเพียงด้านเดียวคือ ปัญหาด้านที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ แต่เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาจากผลรวมของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีระดับปัญหาสูงสุด คือ ปัญหาด้านที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ รองลงมาคือ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ และปัญหาด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ตามลำดับ

สุภัตรา ลีละวงศ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบ และหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ การไม่มีเวลา และค่าใช้จ่ายในการทำผลงานทางวิชาการ ระเบียบกฎเกณฑ์ของ ก.ค. และการขาดเอกภาพของคณะกรรมการตรวจผลงาน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการสร้างควมตระหนักถึงคุณค่าในการทำผลงาน พบว่า พนักงานครูก็ยังไม่มีความพร้อม ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ การสร้างความตระหนักให้พนักงานครูเทศบาลเห็นประโยชน์ของการทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนให้การสนับสนุนจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำผลงานให้กับพนักงานครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และการมีนโยบายที่เอื้อต่อเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ

สมชาย พันธุ์ควนิษฐ์ (อ้างถึงใน สุภัตรา ลีละวงศ์. 2544 : 26) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเป็นระดับ 7 ของข้าราชการครูสายงาน การสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 และรับเงินเดือน 9,100 บาทขึ้นไป จำนวน 172 คน พบว่า ครูเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 แต่ขาดความมั่นใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพราะครูส่วนใหญ่ขาดการค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ขาดแหล่งเอกสารที่จะใช้ในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง งานที่ทำประจำมีมากจน ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ และการจัดทำผลงานทางวิชาการต้องใช้เวลาใช้ค่าใช้จ่ายมาก

ไพฑูรย์ คงเทียน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีเพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นที่สอน และกลุ่มประสบการณ์ที่สอนแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 215 คน พบว่า

1. ข้าราชการครูมีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 16 ปี ระหว่าง 16 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ข้าราชการครูซึ่งมีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับ ข้าราชการครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ข้าราชการครูที่สอนในระดับประถมศึกษา กับ ข้าราชการครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา ข้าราชการครูที่สอนกลุ่มประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหาการจัดทำผลงาน

ทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

เสรี โดหนึ่ง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ 3 จำนวน 103 คน และอาจารย์ 2 จำนวน 235 คน รวมทั้งสิ้น 338 คน พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง โดยรวม อาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบคือ ที่ปรึกษาบางท่านยังขาด ความชัดเจนในเรื่องของหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเตรียมการ/ การวางแผน โดยรวมอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ งบประมาณ ที่ใช้ในการเตรียมการเพื่อทำผลงานทางวิชาการไม่เพียงพอ ด้านการดำเนินการ โดยรวมอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ ขาดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานของผลงาน ทางวิชาการแต่ละประเภท ด้านการเขียนรายงานการวิจัย โดยรวมอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหา ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ ขาดทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการและขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเปรียบเทียบปัญหาของอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลางและมีปัญหา ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอให้ มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปัญหาที่พบมีดังนี้ คือ

1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการข้อกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ มีปัญหาเกี่ยวกับตัวอย่างของผลงาน ทางวิชาการที่จะศึกษาค้นคว้า ขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา ประเภทของผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการสร้างการยอมรับ
3. ด้านการเตรียมการในการข้อกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาคือ ไม่มีเวลาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ แหล่งข้อมูลที่จะศึกษา และทุนทรัพย์ที่จะใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
4. ด้านการปฏิบัติงาน มีปัญหาคือ ครูมีงานอื่นนอกจากการสอนมาก และมีจำนวนชั่วโมง สอนที่ได้รับมอบหมายมากด้วย ทำให้ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ และยังมีปัญหาเกี่ยวกับ ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านสุขภาพอีกด้วย
5. ด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ มีปัญหาคือ การวางแผน การจัดทำผลงาน ทางวิชาการ การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาของ ก.ค.
6. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย ปัญหาที่พบคือ ขาดทักษะในการเขียนผลงาน ทางวิชาการและขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

## งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการ ที่ได้ศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

ฮาซมิ (Hashemi. 1985 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ความพอใจของเจ้าหน้าที่ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในคัลลิส มลรัฐเท็กซัส พบว่า ตำแหน่งและชนิดของงานที่ปฏิบัติมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ในเรื่อง โอกาสของการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์ที่ทำงานเกี่ยวกับครุวิจัย มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ช่วยอาจารย์ในด้านสอน ผู้ที่ครองตำแหน่งได้ไม่ถึง 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่ครองตำแหน่งนานกว่านี้

พอลล็อก (Pollock. 1987 : 213) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจระหว่างความที่คาดหวังและตามที่เป็นจริงในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความพึงพอใจความที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความพึงพอใจที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ริชแมน (Richman. 1987 : 171) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การในแวดวงของนักศึกษา ในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐนิวยอร์กพบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลภายในเรื่องบรรยากาศองค์การ คือ ความก้าวหน้าของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการฝึกฝนด้านการบริหาร ทั้งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย

ริดดัล (Riddalle. 1991 : p. 3588) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลของครู โรงเรียนประถมศึกษา เมืองลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย จุดประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้การประเมินผลของครูประสบความสำเร็จ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพครู ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ใหญ่ที่ได้ชื่อว่ามีอำนาจด้านการวัดและประเมินผล รวมทั้งครูที่ถูกอาจารย์ใหญ่นั้นวัดผลด้วย ครูที่ถูกวัดผลกล่าวว่า การวัดและประเมินผลของอาจารย์ใหญ่ถือเป็นการสนับสนุนและก่อให้เกิดความมั่นใจ และอยากให้งานน้อย ๆ อยากให้มีการพูดคุยกันระหว่างอาจารย์ใหญ่และครู ในเรื่องการวัดผล ปัญหาที่พบในการวัดและประเมินผลของครู คือขาดการกระทำที่สม่ำเสมอ อาจารย์ใหญ่ไม่กระตือรือร้นในการให้ความคิดเห็นหรือให้กำลังใจต่อครูในการวัดผลนักเรียน

โดยสรุป งานวิจัยต่างประเทศตามที่กล่าวข้างต้น จะกล่าวถึงการสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ตำแหน่งและชนิดของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีการประเมิน นิเทศ ติดตาม ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มมากขึ้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งมีวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ยื่นแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ และเข้ารับการอบรม พัฒนาคตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รุ่นที่ 1 วันที่ 1 - 30 เมษายน 2550 และรุ่นที่ 2 วันที่ 1 - 31 ตุลาคม 2550 ซึ่งมีจำนวน 1,096 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ได้จากการสุ่ม จากกลุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แล้วทำการสุ่มตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ทำการสุ่ม โรงเรียนในแต่ละอำเภอที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 คือ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอบ้านด่าน อำเภอชำนิ อำเภอลำปลายมาศ จำนวน 1 ใน 3 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2 ทำการสุ่มครูจาก โรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้มาตามข้อ 2.1 ให้ได้จำนวน 285 คน ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู
เมืองบุรีรัมย์	94	572	31	149
ลำปลายมาศ	74	395	25	102
ชำนิ	18	74	6	19
บ้านค่าน	11	55	4	15
รวม	197	1,096	66	285

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) จะมีคำตอบให้กาเครื่องหมาย  ลงใน ( )

ตัวอย่าง ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงใน ( ) หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

#### 1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบ การดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ



ชำนาญการพิเศษ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ด้านการเตรียมการ ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ด้านการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งแบ่งระดับของปัญหาเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถาม จำนวน 56 ข้อ โดยในแต่ละด้านมีจำนวนข้อ ดังนี้

1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 12 ข้อ
3. ด้านการเตรียมการ จำนวน 12 ข้อ
4. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ จำนวน 10 ข้อ
5. การเขียนรายงานการวิจัย จำนวน 12 ข้อ

ตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหา ด้านขวามือเพียงช่องเดียว โดยผู้วิจัย ได้แบ่งระดับปัญหาออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 2

## ตาราง 2 ตัวอย่างแบบสอบถามในตอนที่ 2

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ						
1	ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
2	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
3	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ศศ. 3 นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
4	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
	ฯลฯ					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

## 2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม ตรงสภาพและปัญหา ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ของแบบสอบถาม (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ มีดังนี้

2.3.1 นางสาวรัตติยา พานิชนอก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1

2.3.2 นายมานัส เวียงวิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านคะชาขย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.3.3 นางอรทิพย์ โชติกเสถียร รองผู้อำนวยการโรงเรียนกนกศิลป์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา อีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น .9780 ซึ่งมีค่าสูงและผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือ

ขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อแจกจ่ายไปตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยให้ส่ง แบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

3. ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้วยตนเอง กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 285 ฉบับ เก็บรวบรวม ได้ 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
  2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
  3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
  4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่

หาค่าร้อยละ (Percent) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่า t - test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One-way Analysis of Variance) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้ววิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

6. เสนอแนะในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 163)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

### 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ t-test

ในการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ในการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$N$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน $t$ -distribution
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน $F$ -distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอายุ

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 7 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	77	27.00
1.2 หญิง	208	73.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	237	83.20
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	48	16.80
3. อายุ		
3.1 อายุ 30 – 40 ปี	37	13.00
3.2 อายุ 41 – 50 ปี	143	50.20
3.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป	105	36.80

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 ประสบการณ์ 10 – 15 ปี	27	9.50
4.2 ประสบการณ์ 16 – 20 ปี	65	22.80
4.3 ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป	193	67.70

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คน เมื่อจำแนกตามเพศ จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 73.00 และร้อยละ 27.00 ตามลำดับ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 83.20 และวุฒิสองชั้นปริญญาตรี ร้อยละ 16.80 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.80 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมาคือประสบการณ์ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.80

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรธัมภ์ เขต 1 โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งปรากฏผล ดังตาราง 4 ถึงตาราง 9



ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.74	0.98	ปานกลาง	5
2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.85	0.96	ปานกลาง	4
3. ด้านการเตรียมการ	3.28	0.87	ปานกลาง	3
4. ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.39	0.88	ปานกลาง	2
5. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย	3.43	0.98	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	3.14	0.74	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านการเขียนรายงานการวิจัย ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ด้านการเตรียมการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.83	1.21	ปานกลาง	5
2. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.44	1.23	น้อย	9
3. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ. 3 นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.38	1.20	น้อย	10
4. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.55	1.30	ปานกลาง	8
5. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน	2.62	1.40	ปานกลาง	7

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานและอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริง	2.93	1.28	ปานกลาง	3
7. การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วยในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ	3.04	1.19	ปานกลาง	2
8. เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	3.16	1.34	ปานกลาง	1
9. การขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือ ระหว่างวันที่ 1 - 31 ตุลาคม	2.63	1.37	ปานกลาง	6
10. คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละด้าน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน	2.91	1.36	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	2.74	0.98	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 และ 3 มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 8. เกณฑ์การประเมินต้องได้ คะแนนจากผลการประเมินแต่ละด้าน จากกรรมการทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ข้อ 7. การประเมินผลงานทางวิชาการประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอ นำเสนอและตอบข้อซักถามด้วย ในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้ปรับปรุง ผลงานทางวิชาการ และข้อ 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงาน ผลการปฏิบัติงาน และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
11. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และผลการพัฒนา ให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา	2.67	1.31	ปานกลาง	12
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ ส่วนราชการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา ตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือ เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.88	1.25	ปานกลาง	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
13. การพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรม และหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม	2.80	1.26	ปานกลาง	8
14. การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรใช้เวลาในการอบรม 5 วันติดต่อกัน	2.76	1.27	ปานกลาง	10
15. หลักสูตรในการพัฒนามีลักษณะเป็นการบูรณาการ มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการพัฒนา เพื่อให้ ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ	2.84	1.16	ปานกลาง	6
16. หลักสูตรในการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา	2.71	1.20	ปานกลาง	11
17. หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.84	1.22	ปานกลาง	6
18. เนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	2.93	1.12	ปานกลาง	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
19. เนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	2.94	1.11	ปานกลาง	3
20. เนื้อหาการพัฒนาคุณวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	2.80	1.18	ปานกลาง	8
21. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	2.96	1.18	ปานกลาง	2
22. เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และ การจัดทำผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง	3.10	1.22	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	2.85	0.96	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง  
ให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.85$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 22. เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงาน  
ทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง ข้อ 21. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน  
ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง และข้อ 19. เนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีและเลื่อนเป็น  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
 ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ  
 โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
23. ความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมหลักฐานที่ใช้แสดงถึงความชำนาญการพิเศษ	3.12	1.14	ปานกลาง	10
24. ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.07	1.14	ปานกลาง	11
25. ขวัญและแรงจูงใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.14	1.22	ปานกลาง	9
26. ปฏิบัติงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่ย่างไว้ใน การดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.38	1.24	ปานกลาง	5
27. เวลาที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเตรียมการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.43	1.21	ปานกลาง	4
28. โรงเรียนให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.22	1.15	ปานกลาง	8
29. การสนับสนุนของโรงเรียนในการให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.89	1.29	ปานกลาง	12
30. โรงเรียนจัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไว้สำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.38	1.18	ปานกลาง	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
31. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ได้ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.49	1.18	ปานกลาง	2
32. โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.47	1.21	ปานกลาง	3
33. ความพร้อมของทุนทรัพย์ในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.30	1.32	ปานกลาง	7
34. ความชัดเจนของนโยบายจากหน่วยเหนือในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.55	1.22	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.28	0.87	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 34. มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 34. ความชัดเจนของนโยบายจากหน่วยเหนือในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้อ 31. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ได้ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และข้อ 32. โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
 ข้าราชการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนา  
 ผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
35. ความรู้ความเข้าใจในการเลือกประเภทผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน	3.41	1.17	ปานกลาง	6
36. ขั้นตอนการทดลองใช้นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.36	1.15	ปานกลาง	7
37. ความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.42	1.14	ปานกลาง	5
38. รูปแบบการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.31	1.06	ปานกลาง	8
39. การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2.92	1.12	ปานกลาง	10
40. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชัดเจนและเป็นระบบเพื่อให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.48	1.23	ปานกลาง	4
41. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.54	1.23	มาก	3
42. มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการ	3.59	1.20	มาก	2

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
43. ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาขาดความมั่นใจในการให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.26	1.19	ปานกลาง	9
44. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับโรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.62	1.14	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.39	0.88	ปานกลาง	

จากตาราง 8 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 41, 42 และ 44 มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 44, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับโรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ข้อ 42. มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการและข้อ 41. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
 ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1  
 คำนวณการเขียนรายงานการวิจัย โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
45. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 1 บทนำ	3.37	1.12	ปานกลาง	10
46. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เขียนรายงานการวิจัยบทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและ การศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง	3.43	1.16	ปานกลาง	7
47. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เขียนรายงานการวิจัยบทที่ 3 วิธีดำเนินการ	3.45	1.15	ปานกลาง	6
48. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เขียนรายงานการวิจัยบทที่ 4 ผลการดำเนินการ	3.47	1.18	ปานกลาง	4
49. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	3.46	1.16	ปานกลาง	5
50. ความรู้ความเข้าใจในการเขียนบรรณานุกรม	3.41	1.22	ปานกลาง	9
51. ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษาทางวิชาการ ในการเขียนรายงานการวิจัย	3.51	1.10	มาก	2
52. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ในการพิมพ์งาน	3.27	1.24	ปานกลาง	12
53. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง	3.34	1.22	ปานกลาง	11
54. แหล่งค้นคว้าเอกสารความรู้ เอกสารอ้างอิง อยู่ไกล ไม่สะดวกในการเดินทางไปค้นคว้า	3.43	1.17	ปานกลาง	7

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหา			อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
55. ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงานการวิจัย ที่ถูกต้องเพื่อศึกษาและใช้เป็นแนวทาง ในการเขียนรายงานการวิจัย	3.58	1.13	มาก	1
56. มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา การเขียนรายงานการวิจัย	3.48	1.18	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.43	0.98	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 51 และ 55 มีปัญหาอยู่ในระดับมาก  
ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
คือ ข้อ 55. ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องเพื่อศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการ  
เขียนรายงานการวิจัย ข้อ 51. ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษาทางวิชาการในการเขียนรายงานการวิจัย  
และข้อ 56. มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาการเขียนรายงานการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 10 ถึงตาราง 15

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.71	1.01	2.76	0.98	0.348
2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.78	0.98	2.87	0.96	0.659
3. ด้านการเตรียมการ	3.25	0.85	3.29	0.88	0.368
4. ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.34	0.87	3.40	0.88	0.580
5. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย	3.35	0.97	3.46	0.98	0.823
รวมเฉลี่ย	3.09	0.73	3.16	0.74	0.717

จากตาราง 10 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูชายกับครูหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือ  
เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.79	1.31	2.84	1.17	0.304
2. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.49	1.37	2.42	1.18	0.426*
3. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ กศ. 3 นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.35	1.25	2.39	1.19	0.240
4. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.58	1.28	2.53	1.31	0.291
5. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน	2.60	1.44	2.63	1.39	0.198

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริง	2.87	1.30	2.96	1.27	0.506
7. การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วยในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ	2.94	1.31	3.08	1.15	0.888
8. เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการทั้งสามคนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	3.09	1.40	3.19	1.32	0.564
9. การขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 1 – 30 เมษายน หรือระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม	2.73	1.40	2.60	1.36	0.715
10. คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละด้าน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน	2.71	1.33	2.98	1.37	1.441
รวมเฉลี่ย	2.71	1.01	2.76	0.98	0.348

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามเพศ โดยรวมครูชายกับครูหญิงมีปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ครูชายกับครูหญิงมีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา	2.64	1.28	2.68	1.33	0.263
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.78	1.28	2.91	1.24	0.802



ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13. การพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรม และหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม	2.66	1.33	2.85	1.23	1.090
14. การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรใช้เวลาในการอบรม 5 วันติดต่อกัน	2.69	1.20	2.78	1.30	0.560
15. หลักสูตรในการพัฒนามีลักษณะเป็นการบูรณาการ มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการพัฒนา เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ	2.74	1.12	2.88	1.18	0.865
16. หลักสูตรในการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา	2.64	1.16	2.74	1.22	0.645
17. หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.71	1.19	2.88	1.23	1.016
18. เนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	2.95	1.16	2.92	1.11	0.198

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19. เนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	2.92	1.10	2.95	1.12	0.168
20. เนื้อหาการพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้เวลา ในการอบรม 6 ชั่วโมง	2.83	1.18	2.78	1.18	0.301
21. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	2.94	1.19	2.98	1.18	0.259
22. เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง	2.97	1.24	3.14	1.21	1.043
รวมเฉลี่ย	2.78	0.98	2.87	0.96	0.659

จากตาราง 12 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้ง  
ให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามเพศ โดยรวมครูชายกับครูหญิงมีปัญหา  
ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามเพศ  
โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. ความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมหลักฐานที่ใช้แสดงถึงความชำนาญการพิเศษ	3.04	1.25	3.14	1.10	0.690
24. ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.05	1.25	3.08	1.10	0.154*
25. ขวัญและแรงจูงใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.17	1.24	3.13	1.21	0.239
26. ปฏิบัติงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.25	1.27	3.43	1.23	1.092
27. เวลาที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเตรียมการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.34	1.27	3.46	1.19	0.763
28. โรงเรียนให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.19	1.08	3.24	1.18	0.264
29. การสนับสนุนของโรงเรียนในการให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.77	1.29	2.94	1.28	1.023
30. โรงเรียนจัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไว้สำหรับการศึกษา ค้นคว้า	3.34	1.15	3.39	1.20	0.326

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ได้ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.40	1.12	3.52	1.20	0.741
32. โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.42	1.22	3.49	1.21	0.460
33. ความพร้อมของทุนทรัพย์ในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.47	1.29	3.24	1.33	1.285
34. ความชัดเจนของนโยบายจากหน่วยเหนือในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.64	1.18	3.52	1.23	0.688
รวมเฉลี่ย	3.25	0.85	3.29	0.88	0.368

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามเพศ โดยรวมครูชายกับครูหญิงมีปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 24. ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูชายกับครูหญิงมีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ  
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35. ความรู้ความเข้าใจในการเลือกประเภทผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน	3.25	1.17	3.47	1.16	1.409
36. ขั้นตอนการทดลองใช้นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.34	1.10	3.37	1.18	0.179
37. ความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.34	1.11	3.45	1.15	0.717
38. รูปแบบการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.10	1.04	3.38	1.06	1.957
39. การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2.96	1.15	2.91	1.11	0.348
40. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้คำแนะนำ และเป็นที่ยปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.51	1.16	3.47	1.26	0.243
41. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.53	1.17	3.54	1.25	0.065
42. มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาให้คำแนะนำและเป็นที่ยปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการ	3.53	1.17	3.62	1.22	0.514

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
43. ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาขาดความมั่นใจในการให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.19	1.15	3.28	1.21	0.526
44. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับโรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.65	1.10	3.62	1.16	0.221
รวมเฉลี่ย	3.34	0.87	3.40	0.88	0.580

จากตาราง 14 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ จำแนกตามเพศ โดยรวมครูชายกับครูหญิงมีปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย  
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 1 บทนำ	3.36	1.15	3.37	1.11	0.044
46. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง	3.36	1.15	3.45	1.16	0.569
47. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 3 วิธีดำเนินการ	3.40	1.16	3.47	1.15	0.413
48. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 4 ผลการดำเนินการ	3.48	1.17	3.47	1.19	0.089
49. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	3.49	1.17	3.45	1.16	0.298
50. ความรู้ความเข้าใจในการเขียนบรรณานุกรม	3.40	1.15	3.41	1.24	0.037
51. ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษาทางวิชาการในการเขียนรายงานการวิจัย	3.51	1.09	3.51	1.11	0.021
52. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์งาน	3.13	1.18	3.32	1.26	1.156
53. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง	3.19	1.19	3.39	1.23	1.222

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
54. แหล่งค้นคว้าเอกสารความรู้ เอกสารอ้างอิงอยู่ไกล ไม่สะดวก ในการเดินทางไปค้นคว้า	3.16	1.13	3.53	1.17	2.394
55. ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงาน การวิจัยที่ถูกต้องเพื่อศึกษาและ ใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงานการวิจัย	3.47	1.10	3.63	1.13	1.044
56. มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา การเขียนรายงานการวิจัย	3.29	1.17	3.55	1.18	1.660
รวมเฉลี่ย	3.35	0.97	3.46	0.98	0.823

จากตาราง 15 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย จำแนกตามเพศ โดยรวมครูชายกับครูหญิงมีปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหา ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน



ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 16 ถึงตาราง 21

ตาราง 16 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.79	0.99	2.54	0.92	1.600
2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.88	0.97	2.66	0.90	1.450
3. ด้านการเตรียมการ	3.31	0.88	3.17	0.84	0.997
4. ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.41	0.85	3.28	1.00	0.937
5. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย	3.55	0.91	2.82	1.06	4.913
รวมเฉลี่ย	3.19	0.71	2.89	0.81	2.601

จากตาราง 16 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือ  
เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และ วิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	2.86	1.20	2.65	1.26	1.144
2. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.46	1.22	2.35	1.29	0.518
3. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของอันดับ ศศ. 3 นับถึง วันที่ยื่นคำขอ	2.40	1.20	2.27	1.25	0.679
4. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.59	1.32	2.35	1.19	1.124
5. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน	2.66	1.41	2.46	1.36	0.897

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริง	3.01	1.29	2.56	1.16	2.215
7. การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วย ในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ	3.08	1.21	2.85	1.11	1.172
8. เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	3.24	1.36	2.79	1.18	2.118
9. การขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรอง แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาถึงสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระหว่างวันที่ 1 – 30 เมษายน หรือ ระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม	2.69	1.38	2.35	1.28	1.537
10. คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละด้าน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน	2.93	1.36	2.77	1.35	0.748
รวมเฉลี่ย	2.79	0.99	2.54	0.92	1.600

จากตาราง 17 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็น  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครู  
ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และผลการพัฒนา ให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา	2.70	1.32	2.50	1.27	0.981
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ ส่วนราชการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการ พัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	2.92	1.27	2.69	1.13	1.150
13. การพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรม และหรือ วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม	2.82	1.28	2.69	1.18	0.654
14. การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ใช้เวลาในการอบรม 5 วันติดต่อกัน	2.77	1.28	2.71	1.25	0.295

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	ปริญญตรี		สูงกว่าปริญญตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. หลักสูตรในการพัฒนามีลักษณะเป็นการบูรณาการ มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการพัฒนา เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ	2.88	1.17	2.63	1.12	1.393
16. หลักสูตรในการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา	2.75	1.23	2.52	1.07	1.205
17. หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหา มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.90	1.24	2.52	1.05	1.966
18. เนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	2.97	1.13	2.69	1.09	1.613

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19. เนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	3.00	1.11	2.67	1.07	1.871
20. เนื้อหาการพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	2.85	1.18	2.54	1.16	1.644
21. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	3.01	1.18	2.75	1.15	1.382
22. เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง	3.10	1.21	3.10	1.29	0.037
รวมเฉลี่ย	2.88	0.97	2.66	0.90	1.450

จากตาราง 18 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้ง  
ให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีปัญหา  
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. ความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมหลักฐานที่ใช้แสดงถึงความชำนาญการพิเศษ	3.19	1.15	2.75	1.00	2.452
24. ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.13	1.16	2.79	1.05	1.850
25. ขวัญและแรงจูงใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.19	1.21	2.88	1.23	1.658
26. ปฏิบัติงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.42	1.24	3.19	1.24	1.171
27. เวลาที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเตรียมการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.45	1.23	3.31	1.13	0.722
28. โรงเรียนให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.23	1.15	3.19	1.16	0.243
29. การสนับสนุนของโรงเรียนในการให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.94	1.29	2.67	1.24	1.345

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	ปรีญาตรี		สูงกว่าปรีญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30. โรงเรียนจัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไว้สำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.36	1.18	3.44	1.20	0.396
31. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ได้ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.47	1.18	3.58	1.14	0.615
32. โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.46	1.24	3.54	1.09	0.445
33. ความพร้อมของทุนทรัพย์ในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.32	1.31	3.21	1.38	0.534
34. ความชัดเจนของนโยบายจากหน่วยเหนือในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.56	1.23	3.52	1.16	0.208
รวมเฉลี่ย	3.31	0.88	3.17	0.84	0.997

จกตาราง 19 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน



ตาราง 20 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35. ความรู้ความเข้าใจในการเลือกประเภทผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน	3.45	1.15	3.19	1.24	1.428
36. ขั้นตอนการทดลองใช้นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.43	1.13	3.02	1.21	2.225
37. ความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.49	1.11	3.04	1.22	2.521
38. รูปแบบการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.36	1.04	3.04	1.11	1.894
39. การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2.98	1.08	2.63	1.26	1.828**
40. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.42	1.22	3.77	1.25	1.810
41. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.52	1.20	3.63	1.39	0.520

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
42. มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการ	3.57	1.17	3.73	1.36	0.856
43. ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาขาดความมั่นใจในการให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.30	1.16	3.04	1.32	1.364
44. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับโรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.60	1.12	3.73	1.28	0.691
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.41</b>	<b>0.85</b>	<b>3.28</b>	<b>1.00</b>	<b>0.937</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 39. การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย จำแนกตาม  
วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 1 บทนำ	3.50	1.08	2.73	1.08	4.466
46. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง	3.59	1.08	2.63	1.21	5.514
47. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 3 วิธีดำเนินการ	3.62	1.05	2.63	1.29	4.969
48. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 4 ผลการดำเนินการ	3.62	1.09	2.71	1.32	4.504
49. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	3.61	1.09	2.73	1.25	4.962
50. ความรู้ความเข้าใจในการเขียนบรรณานุกรม	3.55	1.16	2.69	1.25	4.639
51. ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษาทางวิชาการในการเขียนรายงานการวิจัย	3.64	1.07	2.88	1.04	4.486
52. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์งาน	3.42	1.18	2.54	1.28	4.590
53. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง	3.46	1.19	2.77	1.22	3.607

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อความ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
54. แหล่งค้นคว้าเอกสารความรู้ เอกสารอ้างอิงอยู่ไกล ไม่สะดวก ในการเดินทางไปค้นคว้า	3.51	1.13	3.02	1.32	2.655
55. ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงาน การวิจัยที่ถูกต้องเพื่อศึกษาและ ใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงานการวิจัย	3.64	1.09	3.31	1.27	1.821
56. มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา การเขียนรายงานการวิจัย	3.52	1.18	3.25	1.17	1.455
รวมเฉลี่ย	3.55	0.91	2.82	1.06	4.913

จากตาราง 21 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหา ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 22 ถึงตาราง 27

ตาราง 22 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.52	0.77	2.88	1.00	2.65	1.01	2.804
2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.58	0.78	2.97	0.94	2.77	1.03	2.894
3. ด้านการเตรียมการ	3.29	0.80	3.36	0.84	3.18	0.93	1.240
4. ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.57	0.93	3.39	0.86	3.32	0.89	1.085
5. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย	3.15	0.97	3.53	0.92	3.39	1.03	2.379
รวมเฉลี่ย	3.02	0.65	3.23	0.71	3.07	0.79	2.108

จากตาราง 22 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 23 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือ  
เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.78	1.20	2.90	1.17	2.75	1.26	0.447
2. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่ง ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.19	1.05	2.50	1.23	2.44	1.29	0.949
3. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของอันดับ ศศ. 3 นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.22	1.15	2.42	1.15	2.38	1.29	0.414
4. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และ มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.19	1.05	2.71	1.34	2.45	1.30	2.888

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 - 40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องผ่าน การประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ในด้านการเรียนการสอน	2.41	0.98	2.83	1.48	2.42	1.39	3.170*
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงานผล การปฏิบัติงาน และอาจพิจารณา จากการปฏิบัติงานจริง	2.59	0.98	3.12	1.29	2.80	1.32	3.422*
7. การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงาน ทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอเสนอ และตอบข้อซักถามด้วยในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงาน ทางวิชาการ	2.84	1.21	3.17	1.12	2.92	1.26	1.944
8. เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนน การประเมินจากคณะกรรมการ ทั้งสามคนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	2.86	1.18	3.26	1.36	3.14	1.37	1.282

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 - 40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. การขอรับการประเมินยื่นคำขอ ได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบ และรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือ ระหว่าง วันที่ 1 - 31 ตุลาคม	2.54	1.26	2.80	1.40	2.43	1.35	2.378
10. คณะกรรมการประเมินผลงาน ในแต่ละด้าน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน	2.59	1.04	3.08	1.34	2.77	1.46	2.724
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.52</b>	<b>0.77</b>	<b>2.88</b>	<b>1.00</b>	<b>2.65</b>	<b>1.01</b>	<b>2.804</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็น  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามอายุ โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน  
คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และ  
ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน และ ข้อ 6. การประเมินผล  
การปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริง  
มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน



ตาราง 24 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครู  
ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	อายุ 30 - 40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา	2.16	1.06	2.85	1.31	2.60	1.36	4.380*
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.49	1.09	3.03	1.22	2.81	1.31	3.024
13. การพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรมและหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม	2.49	1.04	3.00	1.23	2.63	1.33	3.970*

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ใช้เวลาในการอบรม 5 วัน ติดต่อกัน	2.76	1.32	2.90	1.26	2.57	1.26	1.962
15. หลักสูตรในการพัฒนามีลักษณะเป็นการบูรณาการ มีความยืดหยุ่น ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการพัฒนา เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ	2.38	0.86	3.05	1.13	2.71	1.24	6.003**
16. หลักสูตรในการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา	2.16	0.95	2.89	1.18	2.67	1.26	5.603**
17. หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหา มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.22	0.97	3.01	1.20	2.82	1.26	6.417**

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
18. เนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	2.73	1.01	2.99	1.12	2.90	1.16	0.830
19. เนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	2.76	1.03	2.99	1.12	2.94	1.14	0.618
20. เนื้อหาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	2.68	1.13	2.83	1.17	2.79	1.21	0.259
21. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	2.89	1.10	3.03	1.13	2.90	1.27	0.407
22. เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง	3.30	1.28	3.13	1.18	2.99	1.26	0.933
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.58</b>	<b>0.78</b>	<b>2.97</b>	<b>0.94</b>	<b>2.77</b>	<b>1.03</b>	<b>2.894</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้ง ให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามอายุ โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 11 และ 13 มีปัญหาในการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ ข้อ 15 , 16 และ 17 มีปัญหาในการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	อายุ 30 - 40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. ความรู้ความเข้าใจในการเก็บ รวบรวมหลักฐานที่ใช้แสดงถึง ความชำนาญการพิเศษ	3.11	1.07	3.17	1.10	3.05	1.22	0.334
24. ความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	3.08	1.03	3.20	1.09	2.89	1.24	2.331
25. ขวัญและแรงจูงใจ ในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	2.78	1.08	3.21	1.27	3.17	1.18	1.859
26. ปฏิบัติงานสอนและงานอื่น ที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา ทำให้ ไม่สามารถดำเนินการตามแผน ที่วางไว้ในการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.11	1.12	3.45	1.28	3.37	1.22	1.145

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
27. เวลาที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเตรียมการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.19	1.10	3.55	1.19	3.35	1.27	1.591
28. โรงเรียนให้ความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	3.22	1.13	3.38	1.11	3.01	1.18	3.238*
29. การสนับสนุนของโรงเรียน ในการให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.92	1.23	3.06	1.27	2.67	1.31	2.798
30. โรงเรียนจัดหาคู่มือและเอกสาร เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไว้สำหรับการศึกษา ค้นคว้า	3.73	1.09	3.42	1.15	3.19	1.24	3.060*
31. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวม ตัวอย่างผลงานทางวิชาการ ให้ได้ศึกษาและเป็นแนวทาง ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.78	1.15	3.49	1.20	3.38	1.14	1.602
32. โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.81	1.10	3.50	1.16	3.30	1.30	2.497
33. ความพร้อมของทุนทรัพย์ ในการดำเนินการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	3.03	1.28	3.33	1.36	3.36	1.29	0.930

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 - 40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
34. ความชัดเจนของนโยบาย จากหน่วยเหนือในการสนับสนุน การจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.73	1.09	3.57	1.21	3.47	1.27	0.667
รวมเฉลี่ย	3.29	0.80	3.36	0.84	3.18	0.93	1.240

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามอายุ โดยรวม  
มีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 28 และ 30 มีปัญหาแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ  
จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35. ความรู้ความเข้าใจในการเลือกประเภทผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน	3.59	1.16	3.45	1.19	3.29	1.14	1.127
36. ขั้นตอนการทดลองใช้นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.51	1.23	3.34	1.13	3.33	1.17	0.382
37. ความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.46	1.23	3.45	1.10	3.36	1.17	0.197
38. รูปแบบการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.32	1.13	3.34	1.00	3.26	1.11	0.171
39. การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2.73	1.12	3.05	1.09	2.82	1.16	1.898
40. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชัดเจนและเป็นระบบเพื่อให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.84	1.21	3.43	1.25	3.41	1.21	1.827

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนา ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.22	3.47	1.23	3.48	1.21	2.990
42. มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ สาขาวิชาให้คำแนะนำและเป็น ที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการ	4.08	1.14	3.55	1.13	3.49	1.29	3.607*
43. ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำและ เป็นที่ปรึกษาขาดความมั่นใจ ในการให้ความรู้ในการพัฒนา ผลงานทางวิชาการ	3.27	1.30	3.27	1.11	3.24	1.26	0.019
44. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมกับโรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.89	1.14	3.61	1.12	3.55	1.17	1.225
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.57</b>	<b>0.93</b>	<b>3.39</b>	<b>0.86</b>	<b>3.32</b>	<b>0.89</b>	<b>1.085</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 26 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ จำแนกตามอายุ โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 42. มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะสาขาวิชาให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพียงพอ กับความต้องการ มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ มีปัญหา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	อายุ 30 - 40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 1 บทนำ	3.19	1.22	3.48	1.07	3.29	1.15	1.410
46. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและการศึกษา ค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง	3.14	1.20	3.50	1.09	3.44	1.23	1.431
47. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 3 วิธีดำเนินการ	3.16	1.16	3.55	1.13	3.41	1.17	1.787
48. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 4 ผลการดำเนินการ	3.22	1.27	3.55	1.16	3.45	1.17	1.215

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
49. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	3.14	1.25	3.57	1.10	3.43	1.20	2.093
50. ความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนบรรณานุกรม	3.19	1.24	3.52	1.13	3.33	1.32	1.371
51. ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษา ทางวิชาการในการเขียนรายงาน การวิจัย	3.32	1.13	3.62	1.06	3.43	1.15	1.452
52. ความรู้และทักษะการใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์งาน	2.57	1.25	3.46	1.11	3.26	1.33	7.921**
53. ความรู้และทักษะการใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ในการค้นคว้า เอกสารอ้างอิง	2.86	1.15	3.45	1.14	3.36	1.31	3.409*
54. แหล่งค้นคว้าเอกสารความรู้ เอกสารอ้างอิงอยู่ไกล ไม่สะดวก ในการเดินทางไปค้นคว้า	3.00	1.15	3.59	1.09	3.36	1.26	4.003*
55. ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงาน การวิจัยที่ถูกต้องเพื่อศึกษาและ ใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงาน การวิจัย	3.49	1.17	3.64	1.12	3.53	1.12	0.438

## ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ 30 - 40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
56. มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา การเขียนรายงานการวิจัย	3.59	1.01	3.50	1.20	3.40	1.22	0.435
รวมเฉลี่ย	3.89	1.14	3.61	1.12	3.55	1.17	2.379

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย จำแนกตามอายุ  
โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 52. ความรู้และทักษะการใช้  
เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์งาน มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ  
ข้อ 53. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง ข้อ 54. แหล่ง  
ค้นคว้าเอกสารความรู้เอกสารอ้างอิงอยู่ไกลไม่สะดวกในการเดินทางไปค้นคว้า มีปัญหาแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 28 ถึงตาราง 33

ตาราง 28 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.74	0.76	2.80	1.01	2.72	1.00	0.159
2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.91	0.75	2.87	0.98	2.83	0.99	0.117
3. ด้านการเตรียมการ	3.36	0.71	3.30	0.86	3.27	0.90	0.151
4. ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.43	0.80	3.52	0.84	3.33	0.90	1.198
5. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย	3.34	0.73	3.30	0.96	3.48	1.01	0.971
รวมเฉลี่ย	3.16	0.57	3.16	0.76	3.13	0.75	0.039

จากตาราง 28 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม มีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ตาราง 29 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือ  
เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.89	1.05	2.85	1.30	2.81	1.20	0.055
2. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่ง ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.41	0.93	2.58	1.29	2.39	1.25	0.587
3. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ กศ. 3 นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.85	0.98	2.29	1.24	2.34	1.21	2.345
4. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และ มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	2.59	1.08	2.57	1.29	2.53	1.34	0.036

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต้องผ่าน การประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ในด้านการเรียนการสอน	2.52	1.05	2.82	1.32	2.58	1.47	0.792
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงานผล การปฏิบัติงาน และอาจพิจารณา จากการปฏิบัติจริง	2.63	0.92	3.02	1.26	2.95	1.32	0.905
7. การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงาน ทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอแนะนำเสนอ และตอบข้อซักถามด้วยในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงาน ทางวิชาการ	2.96	0.94	3.23	1.19	2.98	1.22	1.091
8. เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนน การประเมินจากคณะกรรมการ ทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	3.00	1.07	3.02	1.26	3.24	1.40	0.889

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. การขอรับการประเมินยื่นคำขอ ได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบ และรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือ ระหว่าง วันที่ 1 - 31 ตุลาคม	2.74	1.25	2.85	1.39	2.54	1.38	1.272
10. คณะกรรมการประเมินผลงาน ในแต่ละด้าน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน	2.89	1.12	2.88	1.21	2.92	1.44	0.023
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.74</b>	<b>0.76</b>	<b>2.80</b>	<b>1.01</b>	<b>2.72</b>	<b>1.00</b>	<b>0.159</b>

จากตาราง 29 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็น  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน  
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 30 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครู  
ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน  
โดยรวมและรายชื่อ

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา	2.44	1.05	2.74	1.38	2.68	1.33	0.486
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2.81	1.11	2.98	1.19	2.85	1.29	0.317
13. การพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรมและหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม	2.74	1.09	2.95	1.26	2.75	1.28	0.651
14. การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ใช้เวลาในกรอบรวม 5 วันติดต่อกัน	3.11	1.18	2.85	1.40	2.68	1.23	1.568



ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. หลักสูตรในการพัฒนามีลักษณะเป็นการบูรณาการ มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการพัฒนา เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ	2.78	0.97	2.80	1.16	2.86	1.19	0.104
16. หลักสูตรในการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา	2.56	1.05	2.65	1.26	2.76	1.21	0.452
17. หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหา มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐาน วิทยฐานะของข้าราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.63	1.00	2.72	1.19	2.90	1.25	0.942
18. เนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและ มาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	3.07	1.07	2.83	1.11	2.94	1.14	0.473

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19. เนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง	3.19	1.03	2.85	1.09	2.94	1.13	0.880
20. เนื้อหาการพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	3.04	1.19	2.86	1.14	2.74	1.19	0.871
21. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง	3.19	1.03	3.09	1.18	2.89	1.20	1.221
22. เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง	3.44	0.93	3.20	1.31	3.02	1.22	1.755
รวมเฉลี่ย	2.91	0.75	2.87	0.98	2.83	0.99	0.117

จากตาราง 30 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้ง  
ให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมมีปัญหา  
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 31 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. ความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมหลักฐานที่ใช้แสดงถึงความชำนาญการพิเศษ	3.26	0.94	3.17	1.06	3.08	1.19	0.389
24. ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.04	0.80	3.11	1.07	3.06	1.21	0.050
25. ขวัญและแรงจูงใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.04	0.98	3.00	1.29	3.20	1.22	0.773
26. ปฏิบัติงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในกรดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.04	1.01	3.34	1.25	3.44	1.26	1.294
27. เวลาที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าเพื่อเตรียมการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.22	1.08	3.42	1.13	3.46	1.26	0.460
28. โรงเรียนให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	3.41	1.15	3.22	1.11	3.20	1.17	0.375

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
29. การสนับสนุนของโรงเรียน ในการให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.11	1.18	2.94	1.31	2.85	1.30	0.533
30. โรงเรียนจัดหาคู่มือและเอกสาร เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไว้สำหรับการศึกษา ค้นคว้า	3.81	1.00	3.40	1.12	3.31	1.22	2.212
31. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวม ตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ได้ ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	3.85	0.94	3.52	1.27	3.42	1.17	1.596
32. โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.78	0.93	3.48	1.21	3.42	1.25	0.996
33. ความพร้อมของทุนทรัพย์ในการ ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.19	1.21	3.40	1.29	3.28	1.35	0.296
34. ความชัดเจนของนโยบาย จากหน่วยเหนือในการสนับสนุน การจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.67	1.03	3.62	1.11	3.52	1.28	0.278
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.36</b>	<b>0.71</b>	<b>3.30</b>	<b>0.86</b>	<b>3.27</b>	<b>0.90</b>	<b>0.151</b>

จากตาราง 31 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ จำแนกตามประเภท  
การทำงาน โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหา  
ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 32 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35. ความรู้ความเข้าใจในการเลือกประเภทผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน	3.41	1.01	3.58	1.11	3.35	1.20	1.001
36. ขั้นตอนการทดลองใช้นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.33	1.07	3.52	1.03	3.31	1.21	0.861
37. ความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.33	1.07	3.62	1.05	3.36	1.17	1.271
38. รูปแบบการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.22	0.97	3.43	0.98	3.27	1.10	0.615
39. การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2.63	1.07	3.08	1.09	2.91	1.14	1.538
40. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชัดเจนและเป็นระบบเพื่อให้คำแนะนำ และเป็นที่ยอมรับในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.78	1.18	3.65	1.23	3.38	1.24	2.033

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนา ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.93	1.17	3.66	1.22	3.45	1.23	2.218
42. มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ สาขาวิชาให้คำแนะนำและเป็นที่ ปรึกษาในการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการ	3.85	1.09	3.75	1.16	3.50	1.23	1.744
43. ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำและ เป็นที่ปรึกษาขาดความมั่นใจ ในการให้ความรู้ในการพัฒนา ผลงานทางวิชาการ	3.11	1.08	3.25	1.23	3.28	1.20	0.237
44. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมกับโรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.78	1.08	3.75	1.17	3.56	1.14	0.960
รวมเฉลี่ย	3.43	0.80	3.52	0.84	3.33	0.90	1.198

จากตาราง 32 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการจำแนกตาม  
ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 33 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ	10 – 15 ปี		16 – 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 1 บทนำ	3.33	0.96	3.35	1.20	3.38	1.12	0.026
46. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษา ค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง	3.26	0.94	3.25	1.18	3.51	1.17	1.602
47. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 3 วิธีดำเนินการ	3.33	1.03	3.29	1.18	3.52	1.16	1.081
48. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 4 ผลการดำเนินการ	3.48	1.12	3.37	1.18	3.50	1.19	0.308
49. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการเขียนรายงานการวิจัย บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	3.19	0.96	3.37	1.20	3.53	1.17	1.287
50. ความรู้ความเข้าใจในการเขียน บรรณานุกรม	3.30	0.99	3.22	1.20	3.49	1.25	1.331
51. ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษา ทางวิชาการในการเขียนรายงาน การวิจัย	3.52	0.89	3.43	1.08	3.53	1.14	0.209

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อความ	10 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
52. ความรู้และทักษะการใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์งาน	2.93	1.07	3.06	1.26	3.39	1.25	2.842
53. ความรู้และทักษะการใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ในการค้นคว้า เอกสารอ้างอิง	3.07	0.95	3.20	1.20	3.42	1.26	1.530
54. แหล่งค้นคว้าเอกสารความรู้ เอกสารอ้างอิงอยู่ไกล ไม่สะดวก ในการเดินทางไป	3.37	1.00	3.26	1.12	3.49	1.21	0.969
55. ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงาน การวิจัยที่ถูกต้องเพื่อศึกษาและ ใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงาน การวิจัย	3.74	0.94	3.48	1.18	3.60	1.13	0.559
56. มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา การเขียนรายงานการวิจัย	3.59	0.88	3.38	1.12	3.49	1.24	0.338
รวมเฉลี่ย	3.34	0.73	3.30	0.96	3.48	1.01	0.971

จากตาราง 33 พบว่า ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย จำแนกตาม  
ประเภทการปฏิบัติงาน โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
มีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน



ตอนที่ 7 ผลการสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามปลายเปิด  
เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 34 ถึงตาราง 40

ตาราง 34 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และ  
วิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	<b>ความคิดเห็น</b>		
1	เกณฑ์การผ่านการประเมินจากคณะกรรมการด้านที่ 3 สูงเกินไป	68	23.85
2	เกณฑ์การประเมินมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน	62	21.75
3	เกณฑ์การประเมินมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง	60	21.05
4	การขอรับการประเมิน ไม่ควรกำหนดให้ยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง	40	14.03
	<b>ข้อเสนอแนะ</b>		
1	ควรเปลี่ยนรูปแบบการประเมิน โดยให้ผู้ยื่นคำขอเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะ ในเวลา 2 ปี ให้ส่งผลงานทางวิชาการและทดสอบ จะทำให้ได้ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	78	27.36
2	เกณฑ์การประเมินควรพิจารณาจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน เช่น อาวุโสราชการ ประสบการณ์การทำงาน ชั้นเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน ผลงานนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถ้ามีความเหมาะสมและสอบผ่านเกณฑ์ สมควรได้รับการเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ โดยไม่ต้องส่งผลงานทางวิชาการ	70	24.56

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	ควรลดเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการด้านที่ 3 จากเกณฑ์การผ่านร้อยละ 70 เป็นร้อยละ 65	67	23.50
4	การขอรับการประเมินควรเปิด โอกาสให้ผู้ยื่นคำขอ ได้ตลอดทั้งปี ถ้ามีความพร้อม	54	18.94

จากตาราง 34 พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า เกณฑ์การผ่านการประเมินจากคณะกรรมการด้านที่ 3 สูงเกินไป เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 23.85) รองลงมาคือ เกณฑ์การประเมินมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน (ร้อยละ 21.75) และเกณฑ์การประเมินมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง (ร้อยละ 21.05) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรเปลี่ยนรูปแบบการประเมิน โดยให้ผู้ยื่นคำขอเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะ ในเวลา 2 ปี ให้ส่งผลงานทางวิชาการและทดสอบ จะทำให้ได้ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 27.36) รองลงมาคือ เกณฑ์การประเมินควรพิจารณาองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน เช่น อายุราชการ ประสบการณ์การทำงาน ชั้นเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน ผลงานนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถ้ามีความเหมาะสมและสอบผ่านเกณฑ์ สมควรได้รับการเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ โดยไม่ต้องส่งผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 24.56) และควรลดเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการด้านที่ 3 จากเกณฑ์การผ่านร้อยละ 70 เป็นร้อยละ 65 (ร้อยละ 23.50) ตามลำดับ

ตาราง 35 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
 จำนวนการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านหลักเกณฑ์และ  
 วิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	<b>ความคิดเห็น</b>		
1	วิทยากรที่อบรมให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีหลายคณะ แต่ละคณะให้ความรู้แตกต่างกันตามความถนัดของตนเอง ทำให้ครูสับสน ไม่มีความชัดเจนในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ	92	32.28
2	จำนวนชั่วโมงในการอบรมเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ น้อยเกินไป	68	23.85
3	ช่วงเวลาในการจัดอบรมเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่เหมาะสม	65	22.80
4	จำนวนวันที่ใช้ในการอบรมมากเกินไป ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	60	21.05
	<b>ข้อเสนอแนะ</b>		
1	วิทยากรที่อบรมให้ความรู้ควรเป็นคณะกรรมการตรวจผลงาน ด้านที่ 3 เพราะจะทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจตรงกับผู้ตรวจผลงาน	86	30.17
2	การจัดอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ควรแยกตามสาขาวิชา และมีผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง	76	26.66
3	การอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ควรมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการ แต่ละสาขาวิชา จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มแจกให้ครูที่เข้ารับ การอบรม	68	23.85
4	ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้กับครูที่มีความสนใจ โดยทั่วไป ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อม ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	62	21.75

## ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5	การจัดอบรมควรจัดช่วงปิดภาคเรียน	54	18.94

จากตาราง 35 พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า วิทยากรที่อบรมให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการมีหลายคณะ แต่ละคณะให้ความรู้แตกต่างกันตามความถนัดของตน ทำให้ครูสับสน ไม่มีความชัดเจนในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 32.28) รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงในการอบรมเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ น้อยเกินไป (ร้อยละ 23.85) และ ช่วงเวลาการจัดอบรมเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่เหมาะสม (ร้อยละ 22.80) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า วิทยากรที่อบรมให้ความรู้ควรเป็นคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 เพราะจะทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจตรงกับผู้ตรวจผลงาน เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 30.17) รองลงมาคือ การจัดอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ควรแยกตามสาขาวิชา และมีผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 26.66) และการอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ควรมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละสาขาวิชา จัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม แจกให้ครูที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ 23.85) ตามลำดับ

ตาราง 36 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
 ข้าราชการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเตรียมการ

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	<b>ความคิดเห็น</b>		
1	โรงเรียนไม่ได้จัดหาคู่มือ เอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ศึกษา ค้นคว้า	70	24.56
2	ไม่มีศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	65	22.80
3	ครุมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาเตรียมการในการทำผลงานทางวิชาการ	61	21.40
4	โรงเรียนขาดงบประมาณในการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ	58	20.35
	<b>ข้อเสนอแนะ</b>		
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ โรงเรียนควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ และมีเอกสาร คู่มือตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ศึกษา ค้นคว้า	78	27.36
2	วิทยากรที่อบรมให้ความรู้เรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรเป็นคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 และมีตัวอย่างผลงานที่ผ่านการประเมินแล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรม รายงานการวิจัย ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้	75	26.31
3	ควรจัดอบรมให้ความรู้กับครูที่จะทำผลงานทางวิชาการ โดยแยกตามสาขาวิชา	70	24.56

จากตาราง 36 พบว่า ด้านการเตรียมการ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นว่า โรงเรียนไม่ได้จัดหาคู่มือ เอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ศึกษาค้นคว้า เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 24.56) รองลงมา คือ ไม่มีศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 22.80) และครูมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาเตรียมการในการทำผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 21.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน ควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ และมีเอกสาร คู่มือ ตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ศึกษา ค้นคว้า เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 27.36) รองลงมา คือ วิทยากร ที่อบรมให้ความรู้เรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรเป็นคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 และมีตัวอย่างผลงาน ที่ผ่านการประเมินแล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรม รายงานการวิจัย ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษา และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ (ร้อยละ 26.31) และควรจัดอบรมให้ความรู้กับครูที่จะทำผลงานทางวิชาการ โดยแยกตามสาขาวิชา (ร้อยละ 24.56) ตามลำดับ

ตาราง 37 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
 ข้าราชการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒนา  
 ผลงานทางวิชาการ

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ความคิดเห็น ขาดผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา ในการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการทำงานผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะสาขาวิชาคณิตศาสตร์มีน้อยมาก	75	26.31
2	ไม่มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วให้ครูที่จะส่งผลงานหรือผู้ที่สนใจได้ศึกษาหาความรู้และเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	72	25.26
3	ครูที่ทำผลงานทางวิชาการ ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรม ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน	62	21.75
4	ไม่มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	59	20.70

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ข้อเสนอแนะ ควรจัดกลุ่มครูที่จะส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษตามสาขาวิชา มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและดำเนินการจัดทำตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง	110	38.59
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรออกคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ หรือจัดทำทำเนียบครูชำนาญการพิเศษในแต่ละสาขาวิชา ให้มี จำนวนเพียงพอกับความต้องการ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจ ขอรับคำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	96	33.68
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน ควรจัดตั้งศูนย์ รวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว ให้ครูที่จะส่งผลงานหรือครูที่สนใจ ได้ศึกษาหาความรู้ และ เป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	89	31.22
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีระบบ การนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง	70	24.56
5	ควรมอบหมายมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม ให้ความรู้ ในเรื่องการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และควรจัด ทุกปีอย่างต่อเนื่อง	55	19.29

จากตาราง 37 พบว่า ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ได้แสดงความคิดเห็นว่า ขาดผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา ในการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา  
ในการทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะสาขาวิชาคณิตศาสตร์มีน้อยมากเป็นอันดับ 1  
(ร้อยละ 26.31) รองลงมา คือ ไม่มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วให้ครูที่  
จะส่งผลงานหรือผู้ที่สนใจ ได้ศึกษาหาความรู้และเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

(ร้อยละ 25.26) และ ครูที่ทำผลงานทางวิชาการขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน (ร้อยละ 21.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจัดกลุ่มครูที่จะส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามสาขาวิชา มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและดำเนินการจัดทำตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 38.59) รองลงมาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรออกคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ หรือจัดทำทำเนียบครูชำนาญการพิเศษในแต่ละสาขาวิชา ให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจขอรับคำแนะนำ และให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 33.68) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน ควรจัดตั้งศูนย์รวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว ให้ครูที่จะส่งผลงานหรือผู้สนใจ ได้ศึกษาหาความรู้ และเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 31.22) ตามลำดับ

ตาราง 38 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ความคิดเห็น		
1	ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการเขียนรายงานการวิจัย	85	29.82
2	การจัดอบรมจำนวน 5 วัน ไม่สามารถทำให้ครูที่จัดทำผลงานทางวิชาการเข้าใจวิธีการเขียนรายงานการวิจัยได้ครบถ้วนสมบูรณ์	80	28.07
3	ครูที่ส่งผลงานทางวิชาการส่วนใหญ่ไม่จบการศึกษา ระดับปริญญาโท ทำให้มีปัญหาในการเขียนรายงานการวิจัย	72	25.26
4	การทำผลงานทางวิชาการไม่ควรเน้นการเขียนรายงานการวิจัยมากเกินไป	62	21.75



ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ข้อเสนอแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรออกคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ แต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และมีเวลาให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษา ด้วยความเต็มใจ	105	36.84
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดตั้งศูนย์รวบรวมเอกสาร คู่มือการเขียนรายงานการวิจัย ตัวอย่างการเขียนรายงานการวิจัยที่ผ่านการประเมินแล้วแต่ละ สาขาวิชา โดยมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของครู ที่ทำผลงานทางวิชาการหรือครูที่สนใจ	99	34.73
3	ควรจัดครูที่ทำผลงานทางวิชาการเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการผู้ตรวจผลงานด้านที่ 3 เป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	90	31.57
4	ควรระบุรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยให้ชัดเจนว่า ใช้รูปแบบของสถาบันใดได้บ้าง	60	21.05

จากตาราง 38 พบว่า ด้านการเขียนรายงานการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง  
ความคิดเห็นว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการเขียนรายงานการวิจัย เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 29.82)  
รองลงมา คือ การจัดอบรมจำนวน 5 วัน ไม่สามารถทำให้ครูที่จัดทำผลงานทางวิชาการเข้าใจวิธี  
การเขียนรายงานการวิจัยได้ครบถ้วน สมบูรณ์ (ร้อยละ 28.07) และ ครูที่ส่งผลงานทางวิชาการ  
ส่วนใหญ่ไม่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ทำให้มีปัญหาในการเขียนรายงานการวิจัย  
(ร้อยละ 25.26) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรออกคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และมีเวลาให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาด้วยความเต็มใจ เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 36.84) รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดตั้งศูนย์รวบรวมเอกสาร คู่มือ การเขียนรายงานการวิจัย ตัวอย่างการเขียนรายงานการวิจัยที่ผ่านการประเมินแล้วแต่ละสาขาวิชา โดยมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของครูที่ทำผลงานทางวิชาการหรือครูที่สนใจ (ร้อยละ 34.73) และควรจัดครูที่ทำผลงานทางวิชาการเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการผู้ตรวจผลงานด้านที่ 3 เป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 31.57) ตามลำดับ

ตาราง 39 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 1 ด้านผลการประเมิน  
จากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ความคิดเห็น ผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ขาดความเที่ยงธรรม เพราะสาขาวิชาหลักผ่านน้อยกว่าสาขาวิชาชีพ หรือสาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งที่ผลงานมีคุณภาพมากกว่า	113	39.64
2	คณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 แจ่งข้อสังเกต บางประการ ไม่ละเอียด ชัดเจน ทำให้ผู้ส่งผลงานแก้ไขได้ ไม่ตรงจุดที่คณะกรรมการต้องการให้แก้ไข	82	28.77
3	ครูที่ส่งผลงานทางวิชาการ ขาดความมั่นใจในการตรวจผลงาน ของคณะกรรมการด้านที่ 3 เนื่องจากคณะกรรมการ ตรวจผลงานทางวิชาการบางสาขาวิชาวางตัวไม่เหมาะสม	77	27.01
4	สาขาวิชาภาษาต่างประเทศมีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินน้อยมาก ทำให้ไม่ทราบแนวทางที่จะปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาผลงาน ต่อไปในอนาคต	65	22.80

## ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5	คณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 มีความเป็น อัคราสูง	59	20.70
6	ผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการ ด้านที่ 3 ผ่านเกณฑ์การประเมินน้อยมาก โดยเฉพาะรุ่นที่ 1 ที่ยื่นคำขอช่วงระหว่างวันที่ 1 – 30 เมษายน 2550 ข้อเสนอแนะ	55	19.29
1	ควรจัดอบรมคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การตรวจผลงานทางวิชาการ ตรงกันทุกสาขาวิชา	114	40.00
2	คณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ควรมีความ ยุติธรรมและมีความเที่ยงธรรมในการตรวจผลงานทางวิชาการ	99	34.73
3	ผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการ ด้านที่ 3 ควรผ่านมากกว่านี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครู	79	27.71
4	ผลการประเมินถ้าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรให้ปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลงานทางวิชาการต่อไป	61	21.40
5	การประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการ ด้านที่ 3 ควรเน้นนวัตกรรมมากกว่ารายงานการวิจัย	55	19.29
6	คณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ควรชัดเจน กรณีที่มีข้อสงสัยผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงาน ทางวิชาการด้านที่ 3 ต้องสามารถตรวจสอบได้	53	18.59
7	สาขาวิชาภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์การประเมินจากคณะกรรมการ ตรวจผลงานด้านที่ 3 น้อยมาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรวิเคราะห์ สาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	52	18.24

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8	รูปแบบการประเมินผลงานทางวิชาการควรมีการทดสอบ ความรู้ ภูมิหลังและผลที่เกิดกับนักเรียน เพราะผู้ส่งผลงาน บางคนไม่ได้ทำเองแต่ผ่านการประเมิน	51	17.89
9	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ส่งผลงาน ได้ตอบข้อสงสัยนั้นได้ หรือนำเสนอผลงานของตนเอง	45	15.78
10	ควรเปิดเผยชื่อคณะกรรมการที่ตรวจผลงาน เนื่องจากครูที่ส่ง ผลงานต้องการเข้าพบ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ผลงาน	45	15.78
11	ผลการประเมินของคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเข้าร่วมพิจารณาด้วย	41	14.38
12	รูปแบบการพิมพ์ เช่น ฝึกคำ พิมพ์ผิด ควรอนุโลมได้บ้าง	34	11.92

จากตาราง 39 พบว่า ด้านผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการ  
ด้านที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ผลการประเมินจากคณะกรรมการ  
ตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ขาดความเที่ยงธรรม เพราะสาขาวิชาหลักผ่านน้อยกว่าสาขา  
วิชาชีพหรือสาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งที่ผลงานมีคุณภาพมากกว่า เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 39.64)  
รองลงมา คือ คณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 แจ้งข้อสังเกตบางประการ  
ไม่ละเอียด ชัดเจน ทำให้ผู้ส่งผลงานแก้ไขได้ไม่ตรงจุดที่คณะกรรมการต้องการให้แก้ไข  
(ร้อยละ 28.77) และ ครูที่ส่งผลงานทางวิชาการขาดความมั่นใจในการตรวจผลงานของ  
คณะกรรมการ (ด้านที่ 3) เนื่องจากคณะกรรมการตรวจผลงานบางสาขาวิชาวางตัวไม่เหมาะสม  
(ร้อยละ 27.01) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจัดอบรมคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ให้มีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การตรวจผลงานทางวิชาการตรงกันทุกสาขาวิชาเป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 40.00) รองลงมา คือ คณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ควรมีความยุติธรรมและมีความเที่ยงธรรมในการตรวจผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 34.73) และผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ควรผ่านมากกว่านี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครู (ร้อยละ 27.71) ตามลำดับ

ตาราง 40 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านอื่นๆ

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ความคิดเห็น นักเรียนได้รับผลกระทบจากการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู เพราะครูมุ่งทำผลงานมากกว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	70	24.56
2	การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู ทำให้ครูมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะ	62	21.75
1	ควรเปลี่ยนรูปแบบการประเมิน โดยให้ผู้ที่ยื่นคำขอเข้ากลุ่ม ตามสาขาวิชา แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และทดสอบ เป็นระยะ ๆ ในเวลา 2 ปี แล้วส่งผลงานทางวิชาการ	67	23.50
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดอบรมเพิ่มเติมตามความสนใจของครูที่ทำผลงาน ทางวิชาการ เช่น การพัฒนานวัตกรรม การเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ การเขียนรายงานการวิจัย	65	22.80

## ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	กระบวนการ ในการเชี่ยวชาญที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ ควรดำเนินการรวดเร็วกว่านี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครู	52	18.24
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินงานให้รวดเร็ว กระชับ ฉับไว โดยเฉพาะการประกาศผลการประเมินผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการด้านที่ 3 และการพิมพ์ข้อสังเกตบางประการของคณะกรรมการ	45	15.78

จากตาราง 40 พบว่า ด้านอื่น ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า นักเรียนได้รับผลกระทบจากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู เพราะครูมุ่งทำผลงานมากกว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 24.56) รองลงมา คือการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ทำให้ครูมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 21.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรเปลี่ยนรูปแบบการประเมิน โดยให้ผู้ที่ยื่นคำขอเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และทดสอบเป็นระยะ ๆ ในเวลา 2 ปี แล้วส่งผลงานทางวิชาการเป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 23.50) รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดอบรมเพิ่มเติมแยกเป็นเรื่องตามความสนใจของครูที่ทำผลงานทางวิชาการ เช่น การพัฒนานวัตกรรม การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเขียนรายงานการวิจัย (ร้อยละ 22.80) และกระบวนการ ในการเชี่ยวชาญที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ ควรดำเนินการรวดเร็วกว่านี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครู (ร้อยละ 18.24) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
  - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูชายและครูหญิง มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ  
ชำนาญการพิเศษแตกต่างกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ยื่นแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทาง  
การศึกษาขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเข้ารับการอบรม พัฒนา  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อน  
เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รุ่นที่ 1 วันที่ 1-30 เมษายน 2550 และรุ่นที่ 2 วันที่ 1-31 ตุลาคม 2550  
ซึ่งมีจำนวน 1,096 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากกลุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดของ  
กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
จำนวน 285 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้รับคำปรึกษา  
จากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น  
ไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง  
จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)  
ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9780 ซึ่งถือว่ามีค่าสูง  
และผ่านเกณฑ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1  
ในการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยัง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามไปแจกจ่าย  
ตามโรงเรียนดังกล่าว และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แล้วผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่า  
แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 285 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percent) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จักอันดับของปัญหาการดำเนินการ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา วิเคราะห์ความเป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า  $t$ -test (Independent Sample) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาในการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเขียนรายงานการวิจัย ( $\bar{X} = 3.43$ ) ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านการเตรียมการ ( $\bar{X} = 3.28$ ) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ( $\bar{X} = 2.85$ ) และด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษ ( $\bar{X} = 2.74$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านและรายชื่อ พบว่า

1.1 ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 8 เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.16$ ) รองลงมาคือ ข้อ 7 การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ขอเสนอ และตอบข้อซักถามด้วย ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.04$ )

1.2 ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 22 เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.10$ ) รองลงมาคือ ข้อ 21 เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง ( $\bar{X} = 2.96$ )

1.3 ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ในด้านการเตรียมการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 34 ความชัดเจนของนโยบายจากหน่วยเหนือ ในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) รองลงมาคือ ข้อ 31 โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการ ให้ได้ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.49$ )

1.4 ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ในด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 44 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับโรงเรียน ดำเนินการนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.62$ ) รองลงมาคือ ข้อ 42 มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการ ( $\bar{X} = 3.59$ )

1.5 ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ในด้านการเขียนรายงานการวิจัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 55 ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้อง เพื่อศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงานการวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.58$ ) รองลงมาคือ ข้อ 51 ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษาทางวิชาการในการเขียนรายงานการวิจัย ( $\bar{X} = 3.51$ )

2. ครูชายและครูหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

3. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

4. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

5. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

6. การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปได้ดังนี้

6.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ว่า เกณฑ์การผ่านการประเมินจากคณะกรรมการด้านที่ 3 สูงเกินไป และมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน วิทยากรที่อบรมเรื่องการพัฒนาผลงานทางวิชาการมีหลายคณะ แต่ละคณะให้ความรู้แตกต่างกัน ทำให้ครูสับสนขาดความชัดเจนในการพัฒนาผลงาน จำนวนชั่วโมงการจัดการอบรมน้อยเกินไป โรงเรียนไม่จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานให้ศึกษา ไม่มีศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ขาดผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาในการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา โดยเฉพาะสาขาวิชาคณิตศาสตร์มีน้อยมาก ไม่มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วให้ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำผลงาน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งการจัดอบรมจำนวน 5 วัน ไม่สามารถทำให้ครูเข้าใจวิธีการเขียนรายงานการวิจัยได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 ขาดความเที่ยงธรรม เพราะสาขาวิชาหลักผ่านน้อยกว่าสาขาวิชาชีพหรือสาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งที่ผลงานมีคุณภาพมากกว่า คณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 แจ้งข้อสังเกตบางประการไม่ละเอียดชัดเจน ทำให้ผู้ส่งผลงานแก้ไขได้ไม่ตรงจุดที่คณะกรรมการต้องการให้แก้ไข นักเรียนได้รับผลกระทบจากการทำผลงานของครู เพราะครูมุ่งทำผลงานมากกว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำผลงานทำให้ครูมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

6.2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ว่า ควรเปลี่ยนรูปแบบการประเมิน โดยให้ผู้ยื่นคำขอเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากรอบรม ให้คำแนะนำและ เป็นที่ปรึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะ ในเวลา 2 ปี แล้วให้ส่งผลงานทางวิชาการและ ทดสอบ จะทำให้ได้ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เกณฑ์การประเมิน ควรพิจารณาจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน เช่น อายุราชการ ประสบการณ์การทำงาน ชำนาญงาน ผลงานนักเรียน ผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถ้ามีความเหมาะสมและสอบผ่านเกณฑ์ ควรได้รับการเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ วิทยากรที่อบรมให้ความรู้ควรเป็น คณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 เพราะจะทำให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจตรงกับผู้ตรวจผลงาน ควรมีตัวอย่างผลงานที่ผ่านการประเมินแล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ วัตกรรมการ รายงานการวิจัย ให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้ศึกษา และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม การจัดอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ควรจัดกลุ่มครูแยกตามสาขาวิชา และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาในการ ดำเนินการจัดทำตามลำดับขั้นตอน และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือ โรงเรียน ควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงาน มีเอกสาร ตัวอย่างให้ศึกษา โดยมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของครู วิทยากรที่อบรมควรเป็นคณะกรรมการตรวจผลงาน ด้านที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรออกคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ หรือจัดทำทำเนียบครู ชำนาญการพิเศษ ในแต่ละสาขาวิชา ให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ เพื่อเปิด โอกาสให้ผู้ที่ สนใจขอรับคำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงาน และมีเวลาให้คำแนะนำ หรือเป็น ที่ปรึกษาด้วยความเต็มใจ ควรจัดอบรมคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์การตรวจผลงานทางวิชาการตรงกันทุกสาขาวิชา คณะกรรมการตรวจ ผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ควรมีความยุติธรรมและมีความเที่ยงธรรมในการตรวจผลงาน ทางวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดอบรมเพิ่มเติม ตามความสนใจของครู เช่น การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม การเขียนรายงาน การวิจัย ส่วนกระบวนการในการเขียนวิทยานิพนธ์ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการนั้น ควรดำเนินการให้รวดเร็วกว่านี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครู

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทำให้ทราบปัญหาและมีประเด็นที่น่าสนใจ อันจะเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า มีปัญหาในการดำเนินการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นผู้ดำเนินการจัดการอบรมให้แก่ครู ซึ่งรายละเอียดของหลักสูตรมีเนื้อหา ดังนี้ 1) มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 3) การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ (เสถียร เดิมศรีภูมิ, 2548 : 26-29) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ได้กำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง (คำพิพจน์ ป๋องปานและนิติติ สิ้นธุไพร, 2548 : 175) และตามหลักทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้น ของมาส โลว์ ที่ว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองขั้นที่หนึ่ง ก็จะเกิดการพัฒนา ไปสู่ลำดับขั้นอื่น ๆ ตามลำดับ จนถึงขั้นที่ 5 ซึ่งถือว่าเป็นขั้นสูงสุด เป็นขั้นที่บุคคลต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพของตน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดและเป็นที่ยอมรับของสังคม (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2548 : 158) ซึ่งจากผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณิ จักษุติ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัชชัย อัดถวิบูลย์กุล (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 – 7 จำนวน 315 คน และครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 3

ระดับ 6 – 8 (9) จำนวน 66 คน พบว่า สภาพปัญหาโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม มีปัญหาการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพฑูรย์ คงเทียน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสรี โคหนึ่ง (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาการดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สามารถดำเนินการได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสรี โคหนึ่ง (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่ง โดยรวม อาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของ สมาน ราชนูรี (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการขอลื่อนตำแหน่ง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ดำเนินการจัดอบรมและพัฒนาครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประกอบกับครูส่วนหนึ่งมีประสบการณ์ ในการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ในรุ่นเชิงประจักษ์มาแล้วแต่ยังไม่ผ่านการประเมิน และ ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความทันสมัยมากขึ้น ทำให้ครูมีความรู้ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษพอสมควร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการทั้งสามคน เฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 รองลงมาคือ การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและ อาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วย ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นสมควร ให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ และ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานและอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้เป็นเพราะ ผลของการประเมินผลงานทางวิชาการที่ผ่านมา มีครูที่ส่งผลงานทางวิชาการแล้วผ่านการประเมินน้อยมาก อาจเป็นเพราะ ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างหรือออกแบบผลงานทางวิชาการน้อยซึ่งครูจะต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และต้องสร้างให้ถูกต้องตามหลักการด้วย เนื่องจากผลงานทางวิชาการนั้นมีมากมาย แต่ต้องเลือกผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมกับเนื้อหาและนักเรียนด้วย และเกณฑ์

การประเมินผลงานทางวิชาการนั้น ควรจะประเมินผลงานของครูหลาย ๆ ด้าน เช่น การประเมินผลงานจากเอกสาร การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานจริง หรือการนำเสนอผลงาน และการตอบข้อซักถามในกรณีที่มีข้อสงสัย ดังนั้น ครูที่มีความประสงค์จะดำเนินการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ควรมันติดตามข่าวสารและศึกษาหาความรู้ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษให้เข้าใจ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง

1.2 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง รองลงมาคือ เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง และเนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง อาจกล่าวได้ว่า ครูที่ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเห็นว่า การจัดอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตรการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษนั้น ใช้เวลาในการอบรมน้อยเกินไป วิทยากรที่อบรมให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการมีหลายคณะ แต่ละคณะให้ความรู้แตกต่างกัน ตามความถนัดของตนเอง ทำให้ครูสับสน ขาดความชัดเจนในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และจำนวนชั่วโมงในการอบรมเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการน้อยเกินไป ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละสาขาวิชา จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มแจกให้ครูที่เข้ารับการอบรม จัดอบรมให้กับครูที่มีความสนใจทั่วไป ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จ

1.3 ด้านการเตรียมการ โดยรวมมีปัญหาในการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณี จักนุติ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า การเตรียมการและการวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความชัดเจนของนโยบายจากหน่วยเหนือ ในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ รองลงมาคือ โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ได้ศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และ โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจกล่าวได้ว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษ ไม่มั่นใจนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ โรงเรียนไม่มีแหล่งรวบรวมตัวอย่าง และผลงานทางวิชาการให้ได้ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา พาสุกี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1 ที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่า ด้านการเตรียมการในการขอ กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูมีปัญหาเกี่ยวกับตัวอย่างของผลงานทางวิชาการที่จะศึกษาค้นคว้า ขาดผู้ให้คำปรึกษา และขาดแหล่งข้อมูลที่จะศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน ราชบุรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู คือ แหล่งค้นคว้า และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย พันธุ์ควนิษฐ์ (อ้างถึงใน สุภัตรา ลีละวงศ์. 2544 : 26) พบว่า ครูส่วนใหญ่ ขาดแหล่งเอกสารที่จะใช้ในการค้นคว้า เอกสารอ้างอิง ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทที่ผ่านการประเมินแล้ว มีจำนวนน้อย และขาดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้ครูโดยทั่วไปทราบ แต่จะมีการเผยแพร่เฉพาะในกลุ่มเท่านั้น ทำให้การพัฒนาผลงานทางวิชาการไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีเอกสาร คู่มือ หรือตัวอย่าง เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้ศึกษา ค้นคว้า และมีตัวอย่างผลงานที่ผ่านการประเมินแล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ รายงานการวิจัย นวัตกรรม ให้ครูที่สนใจศึกษา ค้นคว้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สัญญา บุญสูง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูต้องการตัวอย่างโดยจัดส่งให้ถึง โรงเรียนและต้องการแบบมาตรฐานเดียวกันที่ครูสามารถกรอกลงได้เลย ดังนั้น ครูที่มีความสนใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องศึกษาเอกสาร คู่มือ ตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ นำมาพัฒนาผลงานทางวิชาการให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับโรงเรียน ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ รองลงมา คือ



มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาให้คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพียงพอกับความต้องการ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับ โรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ริคคัล (Riddalle, 1991 : 3588) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลของครู โรงเรียนประถมศึกษา เมืองลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า การวัดและประเมินผลของอาจารย์ใหญ่ ถือเป็นการสนับสนุนและก่อให้เกิดความมั่นใจ และอยากให้ทำบ่อย ๆ อยากให้มีการพูดคุยกันระหว่างอาจารย์ใหญ่และครู นอกจากนี้การขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วนิตา พาสุกี (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษารื่องสภาพปัจจุบันและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดในเขตการศึกษา 1 ที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ มีปัญหาเกี่ยวกับขาดผู้ให้คำปรึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน ราชบุรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู คือ ปัญหาเกี่ยวกับที่ปรึกษา และยังคงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธวัชชัย อัครวิบูลย์กุล (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่ง อาจารย์ 2 และครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่งอาจารย์ 3 มีปัญหาความสอดคล้องกัน คือ ปัญหา ด้านที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้น ครูที่มีความสนใจในการดำเนินการขอเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาให้คำปรึกษา ศึกษาเอกสาร คู่มือ ตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว เพื่อนำมาพัฒนาผลงานทางวิชาการของตน ให้มีความถูกต้องยิ่งขึ้น

#### 1.5 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้อง เพื่อศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงานการวิจัย รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจ การใช้ ภาษาทางวิชาการในการเขียนรายงานการวิจัย และมีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาการเขียนรายงาน การวิจัย แสดงให้เห็นว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ดำเนินการขอเลื่อน

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องการให้มีตัวอย่างผลงานการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้อง เพื่อใช้ศึกษาและเป็นแนวทางในการเขียนรายงานการวิจัย มีทักษะและมีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาในการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสรี โดหนึ่ง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการเขียนรายงานการวิจัย โดยรวมอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหา คือ ขาดทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการและขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งครูควรทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบง่าย ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการฝึกหัดให้เกิดความชำนาญ จะทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนรายงานการวิจัยมากขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่ควรออกคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และมีเวลาในการให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาด้วยความเต็มใจ จัดตั้งศูนย์เพื่อรวบรวมเอกสารความรู้ คู่มือการเขียนรายงานการวิจัย มีตัวอย่างการเขียนรายงานการวิจัยที่ผ่านการประเมินแล้วแต่ละสาขาวิชา โดยมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของครูที่ทำผลงานทางวิชาการ และครูที่สนใจโดยทั่วไป หรือให้ครูที่ทำผลงานทางวิชาการเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการผู้ตรวจผลงานด้านที่ 3 เป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะ ๆ สม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ครูที่ดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำเป็นต้องมีความตั้งใจกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ศึกษาตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว และพบผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำ จะทำให้ครูมีโอกาสประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพฑูรย์ คงเทียน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 16 ปี ระหว่าง 16 - 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ซึ่งมีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ครูที่สอนในระดับประถมศึกษา กับครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนกลุ่มประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหา

การจัดทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสรี โดหนึ่ง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและ แต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า อาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหาในการดำเนินการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุใกล้เคียงกัน คือช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมี ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควร ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จัดอบรมให้ความรู้แก่ครูที่ดำเนินการ ขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามหลักสูตร ในการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นเวลา 5 วัน และมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ศึกษาบ้าง ทำให้ครู เห็นแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น แต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังมีปัญหาในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาวัตกรรม การเขียนรายงานการวิจัย เนื่องจากไม่มีตัวอย่างผลงาน ทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชาที่ผ่านการประเมินแล้วให้ศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือ เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ครูบางคนยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี เพื่อ การค้นคว้าเอกสารอ้างอิง ขาดผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำและให้คำปรึกษา บางคนมีภาระงาน ที่โรงเรียนมาก ทำให้ไม่มีเวลาดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม และจัดทำผลงานทางวิชาการได้ นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้กับครูแบบต่อเนื่องเรื่อง การเขียนรายงานการวิจัย ทำให้ครูไม่เข้าใจวิธีการเขียน จึงส่งผลให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัยน้อย ดังนั้น กลุ่มตัวอย่าง ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันทั้งด้านเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ การทำงาน แต่ก็มีปัญหาในการดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีปัญหาในการดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ 1) ขาดผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา ที่มีความมั่นใจและมีเวลาในการให้คำปรึกษา 2) ไม่มีศูนย์ให้คำปรึกษาหรือห้องที่เก็บรวบรวมเป็น แหล่งข้อมูลความรู้เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ให้ครูที่สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 3) ขาดรูปแบบ ที่เป็นมาตรฐานของนวัตกรรมที่เป็นผลงานทางวิชาการ ในแต่ละสาขาวิชา 4) ขาดการจัดอบรมให้ ความรู้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง 5) ครูขาดทักษะในการพัฒนาวัตกรรมและการเขียนรายงานการวิจัย 6) ครูขาดความมั่นใจในการตรวจสอบผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการตรวจสอบผลงานด้านที่ 3

ดังนั้น ในการดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ครูที่ดำเนินการขอลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการให้มี หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษให้เข้าใจ ในด้านการเตรียมการต้องจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลงานนักเรียน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลไปใช้ ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการครองตน ครองคน ครองงาน ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู ในด้านการพัฒนานวัตกรรมและในการเขียนรายงานการวิจัย ต้องศึกษาเอกสาร ข้อมูล ตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว นำความรู้มาพัฒนาผลงานแล้วนำไปใช้ เพื่อหาจุดที่ต้องแก้ไขและพัฒนาต่อไป และอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา ถ้าเข้าพบผู้เชี่ยวชาญ และครูจะต้องเข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจรูปแบบการพัฒนาวัตกรรมการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อครูที่ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษให้ประสบความสำเร็จ และยังส่งผลต่อประเทศชาติ ทำให้มีครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้พบปัญหาดังกล่าว จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู ดังนี้

##### 1.1 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับนโยบาย

1.1.1 ควรนำเสนอปัญหาที่พบจากผลการวิจัยคือ เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการทั้งสามคนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สูงเกินไป ควรลดเกณฑ์ลงเหลือร้อยละ 65 ให้หน่วยงานในระดับเหนือขึ้นไปได้รับทราบ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป

1.1.2 ควรจัดอบรมเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง วิทยากรที่อบรมให้ความรู้ควรเป็นคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 เพราะจะทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการตรงกันกับคณะกรรมการผู้ตรวจผลงาน และในการจัดอบรมควรแยกผู้เข้ารับการอบรมตามสาขาวิชา มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงาน และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.1.3 ควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเพื่อเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้าในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยจัดเตรียมคู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้องและตัวอย่างผลงานที่ผ่านการประเมินแล้ว เพื่อให้บริการแก่ครูที่สนใจโดยทั่วไป

1.1.4 ควรแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาให้เพียงพอกับความต้องการของครูที่สนใจในการทำผลงานทางวิชาการ หรือจัดทำทำเนียบครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ แต่ละสาขาวิชา ประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนทราบข้อมูล และร่วมมือกับ โรงเรียนเพื่อดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครู

1.1.5 ควรจัดอบรมการเขียนรายงานการวิจัยให้ครูที่ทำผลงานทางวิชาการและครูที่สนใจโดยทั่วไป โดยการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติจริงตามลำดับขั้นตอนอย่างค่อยเป็นค่อยไป มีตัวอย่างผลงานการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องอย่างหลากหลายตามสาขาวิชา เพื่อศึกษาและเป็นแนวทางในการเขียนผลงานทางวิชาการ และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการทำผลงานอย่างเพียงพอกับความต้องการของครู

1.1.6 ควรจัดอบรมคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ให้มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การตรวจผลงานทางวิชาการตรงกันทุกสาขาวิชา เพื่อให้มีความยุติธรรมและมีความเที่ยงธรรมในการตรวจผลงาน เพราะครูที่ส่งผลงานขาดความมั่นใจในการตรวจผลงานของคณะกรรมการ

1.2 ในระดับโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับการปฏิบัติงานของครู ควรดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม การเขียนรายงานการวิจัย เป็นต้น

1.2.2 ควรมอบหมายภาระงานสอนและงานพิเศษให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ครูมีเวลาศึกษา ค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2.3 ควรจัดห้องรวบรวมข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เช่น เอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เอกสารความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ไว้ให้ครู ได้ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม

1.2.4 ควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา และแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำโรงเรียน เพื่อให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.2.5 ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.3 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูที่ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง ครูควรพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ โดยการเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม ประยุกต์ ปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ เทคนิควิธีการสอน ซึ่งเป็นผลงานจากการปฏิบัติจริงที่เกิดผลต่อผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบในการนำมาเขียน เป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะบ่งบอกถึงความชำนาญการในสาขาวิชานั้น รวมถึงการจัดเก็บข้อมูล เอกสารอย่างเป็นระบบ ศึกษาเอกสารหรือตัวอย่างผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ และพบผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 โดยขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรให้ครอบคลุม ไปถึงครูทุกตำแหน่งที่ยังไม่ดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 – 4 หรือขยายขอบเขตของประชากรให้ครอบคลุม ไปยังจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ

2.3 ควรมีการศึกษาปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 โดยเน้นเฉพาะด้าน เช่น ด้านการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ ด้านการเขียนรายงานการวิจัย

2.4 ควรมีการศึกษาความต้องการในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1

2.5 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
Buriram Rajabhat University

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1. (2550). สรุปผลการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. มุริรัมย์.
- กาญจนา วัฒายุ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนพรการพิมพ์.
- โกวิท ประวาลพฤษย์ และคณะ. (2530). การพัฒนาผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- คำพันธ์ ป້องปานและนิสิต สันตุไพร. (2548). พระราชบัญญัติ(ฉบับรวมพิเศษ). กรุงเทพฯ: โปร พับลิชชิ่ง.
- จันทร์หา พรหมานนท์. (2545, ตุลาคม – ธันวาคม). “ปฏิรูปการศึกษา...การเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารมืออาชีพ,” *ข้าราชการครู*, 23 (1) : 32 – 34.
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2546). นวัตกรรมการศึกษา ชุดศูนย์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนและการจัดทำผลงานอาจารย์ 3 (ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ). กรุงเทพฯ: ชาร์อักษร.
- ทิสนา เขมมณี. (2548). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย อัดฉวีบุญกุล. (2543). การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิยะดา ชูณหวงศ์. (2521). การบริหารบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเกื้อ คอรวาเวช. (2545). นวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: SR Printing.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2547). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 4).  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ คงเทียน. (2544). ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวีวรรณ ชินะตระกูล. (2535). การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- วนิดา พาสุกี. (2540). สภาพปัจจุบันและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ  
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1 ที่มีต่อ  
การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3.  
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณิ จักนุดี. (2540). ศึกษาปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม: คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย เพชรช่วย. การจูงใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2551, จาก [http://www.  
Geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive02.htm](http://www.Geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive02.htm).
- ศรีสมบัติ ภูมิเขียว. (2535). การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3  
ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมาน ราชบุรี. (2542). การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง  
ทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.  
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สัญญา บุญส่ง. (2542). ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการ  
ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

- สุภัตรา ถีระวงศ์. (2544). การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ศึกษา  
เฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2552). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร เดิมศรีภูมิ. (2550). เส้นทางครูสู่การเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.  
กำหนด (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครราชสีมา: ศรีอักษรการพิมพ์.
- เสรี โคนิ่ง. (2547). ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง  
ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุเทน ทองสวัสดิ์. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2552, จาก [http://www.  
Opdc.go.th/uploads/file/law/constitution 2550.pdf](http://www.Opdc.go.th/uploads/file/law/constitution%202550.pdf).
- Hashemi, S.A. (1985). **An Investigation of Job Satisfaction among Faculty Members of a  
Large Multi – Purpose University in the Dallas – Fort Worth Metroplex. Texas ;  
University of North Texas.**
- Pollock, T.C. (1987). **Learning Together.** New York : Macmillan.
- Richman, A.J. (1987). **Organization Climate among Education in a State Educational  
Government Subunit.** New York : Columbia University Teachers College.
- Riddalle, K.M. (1991). Teacher Evaluation in Elementary School of the Los Angeles Unified  
School District (California). **International Abstract Dissertation.** P. 3588.  
Doctoral Dissertation. California : Southern California University.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณรัตติยา พานิชนอก

ด้วย นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณมานัส เวียงวิเศษ

ด้วย นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอรทิพย์ โชติกเสถียร

ด้วย นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๘๘.๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบัวหลวงวิทยาคม

ด้วย นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดกรทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ตีอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘





ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๓๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ 04082 / ๒๕๖๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

50 ถนนอิสาน บร 31000

๑ กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยมี รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จึงแจ้งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกแห่ง ทราบเพื่ออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในโรงเรียนของท่านได้ตามความเหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชวค แก้วไรตง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

กลุ่มอำนาจการ

กลุ่มงานประสานงาน

โทร. 0 4461 1402

โทรสาร 0 4462 0277



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน

ด้วย นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๑ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ครูที่ขึ้นแบบ วฐ.๑ และเข้ารับการอบรมพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งหรือให้มีเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษรุ่นที่ ๑ วันที่ ๑-๓๐ เมษายน ๒๕๕๐ และรุ่นที่ ๒ วันที่ ๑-๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๑ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

#### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ยื่นแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเข้ารับการอบรม พัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รุ่นที่ 1 วันที่ 1 - 30 เมษายน 2550 และรุ่นที่ 2 วันที่ 1 - 31 ตุลาคม 2550

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ข้อมูลนี้ใช้เพื่อการวิจัยจะถือเป็นความลับ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยรวม ไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามคำชี้แจงข้างต้น เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. วุฒิการศึกษา

( )ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

## 3. อายุ

- ( ) อายุ 30 – 40 ปี  
 ( ) อายุ 41 – 50 ปี  
 ( ) อายุ 51 ปีขึ้นไป

## 4. ประสบการณ์การทำงาน

- ( ) ประสบการณ์ 10 – 15 ปี  
 ( ) ประสบการณ์ 16 – 20 ปี  
 ( ) ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
 คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อน  
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษว่าอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหา  
 ด้านขวามือเพียงช่องเดียว โดยผู้วิจัยได้แบ่งระดับปัญหาออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างการตอบ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
1	ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ		✓			
2	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ				✓	

คำอธิบาย จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ 1 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( 4 ) หมายความว่า ผู้ตอบมีปัญหาเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อยู่ในระดับมาก

ข้อ 2 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( 2 ) หมายความว่า ผู้ตอบมีปัญหาเกี่ยวกับ ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ</b>						
1	ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
2	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
3	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ กศ. 3 นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
4	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
5	การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการเรียนการสอน					
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากเอกสารรายงานผล การปฏิบัติงาน และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริง					
7	การประเมินผลงานทางวิชาการ ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วย ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
8	เกณฑ์การประเมินต้อง ได้คะแนนผลการประเมินแต่ละด้าน จากคณะกรรมการทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70					
9	การขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 1 – 30 เมษายน หรือ ระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม					
10	คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละด้าน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน					
<b>ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ</b>						
<b>ชำนาญการพิเศษ</b>						
11	ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา					
12	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาดมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
13	การพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรม และหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม					
14	การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ใช้เวลาในการอบรม 5 วันติดต่อกัน					
15	หลักสูตรในการพัฒนามีลักษณะเป็นการบูรณาการ มีความยืดหยุ่น ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการพัฒนา เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมกับกรเปลี่ยนแปลงและยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ					
16	หลักสูตรในการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา					



ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
17	หลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
18	เนื้อหามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง					
19	เนื้อหาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ใช้เวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง					
20	เนื้อหาการพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง					
21	เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการอบรม 6 ชั่วโมง					
22	เนื้อหาการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และการจัดทำผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาในการอบรม 12 ชั่วโมง					
<b>ด้านการเตรียมการ</b>						
23	ความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมหลักฐานที่ใช้แสดงถึง ความชำนาญการพิเศษ					
24	ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
25	ขวัญและแรงจูงใจในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
26	ปฏิบัติงานสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
27	เวลาที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเตรียมการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
28	โรงเรียนให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ					
29	การสนับสนุนของโรงเรียนในการให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ					
30	โรงเรียนจัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการไว้สำหรับการศึกษา ค้นคว้า					
31	โรงเรียนจัดให้มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ได้ศึกษา และเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
32	โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
33	ความพร้อมของทุนทรัพย์ในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
34	ความชัดเจนของนโยบายจากหน่วยงานเหนือในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
<b>ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ</b>						
35	ความรู้ความเข้าใจในการเลือกประเภทผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน					
36	ขั้นตอนการทดลองใช้นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
37	ความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
38	รูปแบบการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
39	การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
40	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้คำแนะนำ และเป็นที่ยปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
41	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษา มีเวลาในการให้คำแนะนำการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
42	มีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพียงพอกับความต้องการ					
43	ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาขาดความมั่นใจในการให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
44	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับโรงเรียนดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
<b>ด้านการเขียนรายงานการวิจัย</b>						
45	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 1 บทนำ					
46	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง					
47	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 3 วิธีดำเนินการ					
48	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 4 ผลการดำเนินการ					
49	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนรายงานการวิจัยบทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ					
50	ความรู้ความเข้าใจในการเขียนบรรณานุกรม					
51	ความรู้ความเข้าใจการใช้ภาษาทางวิชาการในการเขียนรายงานการวิจัย					
52	ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์งาน					
53	ความรู้และทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง					
54	แหล่งค้นคว้าเอกสารความรู้ เอกสารอ้างอิงอยู่ใกล้ ไม่สะดวกในการเดินทางไปค้นคว้า					
55	ตัวอย่างผลงานการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องเพื่อศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงานการวิจัย					
56	มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาการเขียนรายงานการวิจัย					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการเตรียมการ

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

## 5. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

## 6. ผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานทางวิชาการ (ด้านที่ 3)

.....

.....

.....

.....

.....

## 7. อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

จุไรรัตน์ แก้วพลงาม

สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N Of Cases = 30.0

N Of Item = 56

Alpha = .9780

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย





173/93

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางจุไรรัตน์ แก้วพลงาม

วัน เดือน ปีเกิด 10 มีนาคม 2513

สถานที่เกิด 23/2 หมู่ที่ 3 ถนนบุรีรัมย์ - พุทไธสง บ้านสวัสดิ์  
ตำบลกลองเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 95 หมู่ที่ 3 ถนนบุรีรัมย์ - พุทไธสง บ้านสวัสดิ์  
ตำบลกลองเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์  
โทร 08-5493-6815

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนกนกศิลป์พิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1  
โทร 0-4461-6791

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2522 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (ป.4) โรงเรียนบ้านหนองปรือ  
ตำบลกลองเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2524 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ป.6)  
โรงเรียนเขตกว้างสงเคราะห์ 5 (ไตรคามสิทธิศิลป์)  
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2527 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)  
โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2530 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)  
โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2534 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการวัดผลการศึกษา  
วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)

พ.ศ. 2553 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)  
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์