



การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง  
ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง  
ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง  
ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก"  
ของ เพ็ญพิชชา ใจยอด  
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำ ข้อตกลง ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก
<b>ผู้วิจัย</b>	เพ็ญพิชชา ใจยอด
<b>ประธานที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
<b>คำสำคัญ</b>	ความต้องการจำเป็น, ข้อตกลงในการพัฒนางาน, พัฒนาครู

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ตำแหน่งครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบสนองแบบรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{modified} = 0.13$ ) รองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด ( $PNI_{modified} = 0.12$ ) และด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและ

สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.08$ )

2. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนในการเข้าร่วมการอบรม และครูควรมีการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน



<b>Title</b>	THE STUDY OF NEEDS AND GUIDELINES FOR PROMOTE PERFORMANCE AGREEMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TAK
<b>Author</b>	Penphitcha Jaiyod
<b>Advisor</b>	Associate Professor Thirasak Uppamaiathichai, Ed.D
<b>Academic Paper</b>	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
<b>Keywords</b>	Needs, Performance agreement, Teacher Development

### ABSTRACT

The objectives of this research were to study needs assessment and the guidelines for promote performance agreement of teachers under Tak Secondary Educational Service Area Office. There were two steps of the research, the first step was the study of the needs assessment for promote performance agreement of teachers under Tak Secondary Educational Service Area Office. The samples were 242 government teacher upper assistant teacher's academic titles in Tak Secondary Educational Service Area Office. The sample was determined by stratified random sampling giving the school. The tools used in the study were dual-response format questionnaires. The data was collected by the researcher itself. The data analysis was processed by statistical analysis which are frequency percentage mean and standard deviation (S.D.) while the Priority Needs Index ( $PNI_{modified}$ ) and the content analysis was performed to assess the needs. The second step was the study of guidelines for promote performance agreement of teachers under Tak Secondary Educational Service Area Office. The data was collected by using interviewing method which was held by the 5 qualified experts. The data were analyzed by content analysis. The results were shown that:

1. The overall needs assessment index for make a performance agreement of teachers under Tak Secondary Educational Service Area Office was 0.11. The performance of learning management were the highest needs assessment

indexes ( $PNI_{\text{modified}} = 0.13$ ), followed by the work development agreements that is a challenge in the improving student of learning outcomes ( $PNI_{\text{modified}} = 0.12$ ), while The performance of promote and support learning management was the lowest ( $PNI_{\text{modified}} = 0.08$ ).

2. The study of guidelines for the promote performance agreement of teachers under Tak Secondary Educational Service Area Office found that the Educational Service Office should setup the seminars and workshops to improve about Performance agreement. Administrators promote participate in training. The teachers should study and exchange knowledge in the Professional Learning Community (PLC) to conclude a performance agreement.



## ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ประธานที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถียรพร เซาวนชัย อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.ศราวุธ คำแก้ว และนายใจ ยอดดำเนิน

ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเงาวิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ คณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2564 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เพ็ญพิชชา ใจยอด



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA).....	14
การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามกรอบแนวคิดการวิจัย.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	31
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก .....	44
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก .....	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	53
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก .....	54
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก .....	72
บทที่ 5 บทสรุป.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผล .....	92
ข้อเสนอแนะ .....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	111
ประวัติผู้วิจัย .....	127

## สารบัญตาราง

### หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565.....	45
ตาราง 2 แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์.....	52
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตาราง 4 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวม.....	55
ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด.....	57
ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้.....	60
ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้.....	63
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ.....	66
ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	

มัธยมศึกษาตาก ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา  
 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน.....69

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน  
 ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จากการสัมภาษณ์  
 ผู้ทรงคุณวุฒิ.....86



# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....43



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, น. 43) ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ดังนี้ เอาใจใส่ดูแลเรื่องอาคารสถานที่ สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน จัดกิจกรรมให้บุคลากร มีโอกาสพบปะสังสรรค์ มอบหมายภาระตรงตามความสามารถและทำทนาย ทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างอิสระ เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ ให้ความก้าวหน้า ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพราะคนเป็นบุคลากรที่สำคัญ ที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจน บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Lussier & Achua, 2001, p. 81)

การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนจะสำเร็จได้ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและทำให้ประชากรมีคุณภาพ ครูจึงต้องมีการปรับบทบาทของ ตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การปรับเนื้อหา ใหม่ และการปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครู ที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง และเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักสำคัญในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงเพื่อเป็นหลักประกันแก่สังคมว่าครูเป็นผู้ที่มีคุณภาพและคุณธรรมเหมาะสมกับ

ความเชื่อถือ ศรัทธาของสังคมอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้ครูสามารถดึงเอาความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมดมาทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น เรื่องของความก้าวหน้าในวิชาชีพ และค่าตอบแทนที่จะได้รับจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหากครูขาดความพร้อมในพื้นฐานการดำเนินชีวิตและมองไม่เห็นความก้าวหน้าของตนเองแล้ว แม้จะได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มให้มากมายเพียงใด ความกระตือรือร้น และการทุ่มเทกับการทำหน้าที่ก็ย่อมเกิดขึ้นได้ไม่เต็มศักยภาพ (สุธี ประจงศักดิ์, 2554 น. 58) เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของครู และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3 /ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 มีความคาดหวังที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกันโดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม เป็นครูที่มีศักยภาพ นอกจากนี้จะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้วยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู กำหนดให้ข้าราชการครู ตำแหน่งครูทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ทุกปีงบประมาณเพื่อประกอบการขอเลื่อนและขอมีวิทยฐานะหรือการคงวิทยฐานะ และได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หากข้าราชการครูที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ผ่านเกณฑ์ จะต้องมีการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ หรือให้ดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือลดเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะแล้วแต่กรณี หรือในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่กำหนด ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการ ดังนั้นข้อตกลงในการพัฒนางานจึงเป็นข้อตกลงที่ครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและเห็นชอบเจตจำนงของครูในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรและสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการ เพื่อให้ครูมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น รับทราบสภาพ

ปัญหาและความต้องการของห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564ก, น. 3) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เป็นไปตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง ผู้บริหารควรมีการดำเนินการชี้แจงและสร้างความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ครูช่วยเหลือและร่วมกันกำหนดประเด็นท้าทายให้มีความสอดคล้องกับบริบทของการจัดการเรียนการสอนและสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและตรวจสอบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ประธานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายให้เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่, 2565ข)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 21 โรงเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ อำเภออุ้มผาง อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอวังเจ้าและอำเภอสามเภา เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม พหุภาษา พหุเชื้อชาติ ทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกันไปตามบริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากจึงมีนโยบายขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบการบริหารจัดการ SPM TAK Model มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคุณภาพ และมาตรฐานของสำนักงาน และสถานศึกษาในสังกัด โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้ค่านิยมในการปฏิบัติงาน มุ่งให้ครูมีความรู้และทักษะในการเป็นครูมืออาชีพ มีคุณธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, ม.ป.ป, น. 26) โดยให้การส่งเสริมและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ นำไปสู่การส่งเสริมการข้อตกลงในการพัฒนางานเพื่อประกอบการขอเลื่อนและขอมิวิทยฐานะหรือการคงวิทยฐานะของข้าราชการครู ในลำดับต่อไป



แต่อย่างไรก็ตามจากการลงพื้นที่รับฟังรับปัญหาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พบว่า การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู ครูอาจยังขาดความเข้าใจและการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากการประเมินในรูปแบบใหม่ ดังนั้นเพื่อความสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกรูปแบบที่สามารถส่งเสริมและเกิดการพัฒนาได้อย่างแท้จริง จนได้บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ ส่งผลให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพผลิตผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ (จिरาภา เพียรเจริญ, 2556, น. 102-103) ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ให้มีความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า

## **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัย ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

### **ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก**

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ผู้วิจัยสังเคราะห์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จากแนวคิดจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ดังนี้ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

##### **ประชากร**

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 643 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 21 โรงเรียน

##### **กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดสัดส่วนตามจำนวนครูแต่ละโรงเรียนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### **ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

## ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากโดยนำรายข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

### ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและเป็นกลุ่มผู้นำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA Support Team) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 5 คนได้มาใช่วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนี้

1. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 1 คน
2. ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 1 คน
3. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 1 คน
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 2 คน

### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คือ

1. **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
2. **ข้าราชการครู ตำแหน่งครู** หมายถึง ข้าราชการครู ตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

**3. ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู** หมายถึง ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ที่ครูผู้สอนได้เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแสดงเจตจำนงว่า ภายในรอบการประเมินที่จะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ลงความเห็นชอบข้อตกลงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**4. ความต้องการจำเป็นของการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู** หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของครูในการจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่จำเป็นในการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาและแก้ไข จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพและด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน

**4.1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด** หมายถึง ครูมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนับชั่วโมงปฏิบัติงานและภาระงานได้อย่างชัดเจนและมีชั่วโมงครบตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2564 กำหนด

**4.2 ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ครูสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี

**4.3 ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ครูสามารถปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากชั่วโมงสอน ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การประสานความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

**4.4 ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ** หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยี นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

**4.5 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน** หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยกำหนดประเด็นเป้าหมาย ชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหา วิธีการ ดำเนินการ และผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวังจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า

5. แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน หมายถึง ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานโดยนำรายชื้อที่มีความต้องการจำเป็น สูงสุดในแต่ละด้านมาสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนางาน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับชั้น ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
  - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 1.2. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาศุคลากร
    - 1.2.1 ความหมายการพัฒนาศุคลากร
    - 1.2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศุคลากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA)
  - 2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
  - 2.2 แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน
  - 2.3 ผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
  - 2.4 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามกรอบแนวคิดการวิจัย
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
  - 3.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็น และให้ความหมายไว้ดังนี้

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, น. 92) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง หลักการบริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงเรียนและราชการมากที่สุด

มูนาดียา วาบา (2560, น. 59) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์กรจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลูกโซ่

สมาน อัครวุฒิ (2558, น. 43) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การให้สวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเกิดความมั่นใจว่า องค์กรจะปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมผู้บริหารต้องมีแนวคิดและทักษะในการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

### แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็น และให้ความหมายไว้ดังนี้

### ความหมายการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็นและให้ความหมายไว้หลายแนวคิด ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2558, น. 132) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภทคือ การพัฒนาผู้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2557, น. 14) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระยะเวลาหนึ่งโดยเฉพาเจาะจงโดยนายจ้าง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลงานและหรือความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อให้การทำงานขององค์กรดีขึ้น

พิณสุตา สิริรังษศรี (2557, น. 9) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และมีองค์กรกลางด้านนโยบายและส่งเสริมการพัฒนาครูที่ยังคงต้องการการกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรงตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่า ครูคือผู้ที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2556, น. 19) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยผลรวมของการบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ไปทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์



### หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

พรรณอร อุชูปภาพ (2561, น. 241-242) ได้สรุปแนวคิดแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้

1. สรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู (Recruitment) ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนครู ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้ามาศึกษา รวมทั้งการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งก็ควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือก

2. การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ควรมีกระบวนการเดียวในการเตรียมครู ตั้งแต่การเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาถึงระดับปริญญาตรีเป็นขั้นต้น เพื่อให้ครูสามารถเป็นผู้นำในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาบุคลิกภาพและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การอบรมครูประจำการ (In-Service training) ต้องเปิดโอกาสให้ครูประจำการได้เข้ารับการอบรมความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งอาจใช้ระบบการศึกษาทางไกลเพื่ออำนวยความสะดวก และการประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และการทำงานในสถานศึกษา

4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู (Teacher education) ควรมีการพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการสอน การประยุกต์ใช้จิตวิทยาการศึกษา และการประเมินผลการเรียนเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาร่วมผลิตครูจะช่วยให้การผลิตครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การให้การนิเทศ (Supervisors) ช่วยให้การควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูให้เป็นระบบยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูได้รับข้อมูลในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ใหม่ ๆ วิธีการสอน แหล่งข้อมูลสำหรับการเรียนรู้ ระบบการตรวจสอบและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้มีแผนและให้การนิเทศอย่างต่อเนื่อง

6. การบริหารจัดการ (Management) สถานศึกษาต้องมีการปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ ให้ทันสมัย โดยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของครู (Participation by people form quest the teaching profession) เป็นการช่วยให้การสอนของครูมีความหมาย มีคุณภาพ และได้แนวร่วมในการตรวจสอบการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. สภาพการปฏิบัติงาน (Condition of work) สถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ครูต้องปฏิบัติตามระเบียบการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่ละทิ้งหน้าที่ พร้อมให้ขวัญกำลังใจ และการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน บ้านพัก การรักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร จะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ

9. อุปกรณ์การเรียนการสอน (Teaching materials) ครูต้องมีส่วนร่วมทั้งในการปรับปรุงหลักสูตรตั้งแต่ขั้นดำเนินการ และขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ โดยเฉพาะการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น สื่อการสอน แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำเสนอความรู้ใหม่ ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. การพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge) สถานศึกษาและผู้ใช้ครูควรพัฒนาครูให้มีความรู้ที่ทันสมัยและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างทักษะวิชาชีพครู (Skill of effective pedagogy) เพื่อให้สามารถนำวิชาชีพครูไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา

NIE (The National Institute of Education, 2008-2009 อ้างถึงใน วรลักษณ์ คำหว่าง, 2560) ได้เสนอโมเดลเพื่อการพัฒนาครูสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชื่อย่อว่า V3SK Model เน้นที่การสร้างค่านิยมใหม่ ทักษะและความรู้ โดยอธิบายถึงสิ่งที่จำเป็นสำหรับพัฒนาครูแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านค่านิยม (Values) ประกอบด้วย ค่านิยมของการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Value) ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ดังนี้

1.1 อัตลักษณ์ของครู ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ได้แก่ มุ่งที่มาตรฐาน ชอบแสวงหาต้องการเรียนรู้ มีความพยายามที่จะปรับปรุง มีความชื่นชอบในงาน ปรับตัวได้ดีและยืดหยุ่น มีจริยธรรม มีความเป็นมืออาชีพ

1.2 การบริการวิชาชีพและชุมชน ประกอบด้วยค่านิยมย่อย ๆ ได้แก่ เรียนรู้แบบร่วมมือกันและปฏิบัติ ให้การฝึกฝนผู้เรียนและเป็นพี่เลี้ยง มีส่วนร่วมและรับผิดชอบสังคม มีจิตบริการ

2. ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ ได้แก่ ทักษะการสะท้อนความคิดและทักษะการคิด ทักษะการใช้วิธีการสอน ทักษะการจัดการเกี่ยวกับบุคคล ทักษะการจัดการเกี่ยวกับตนเอง ทักษะการบริการและการจัดการ ทักษะการสื่อความหมาย ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะเชิงนวัตกรรมและการประกอบการ ความฉลาดทางสังคมและอารมณ์

3. ด้านความรู้ ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านที่เป็นทั้งความรู้รอบด้านทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ประกอบด้วยหน่วยย่อย ได้แก่ ตนเอง นักเรียน ชุมชน เนื้อหาวิชา วิธีการสอน พื้นฐานการศึกษาและนโยบาย หลักสูตร ความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรม ความตระหนักเกี่ยวกับโลก ความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

อรรถพ จินะวัฒน์. (2559, น. 1379 – 1395) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างแท้จริงนั้นต้องใส่ใจกับประสิทธิภาพของขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพอย่างจริงจัง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในแต่ละขั้นของการพัฒนานั้นครุมีคุณลักษณะและ

ความต้องการแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของ Huberman ที่กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพครู ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นระยะที่ครูเข้าสู่วิชาชีพ มีประสบการณ์การสอนประมาณ 1-3 ปี ครูที่อยู่ในขั้นนี้ มีความต้องการเรียนรู้และทำความเข้าใจกับวิชาชีพของตน

ขั้นที่ 2 เป็นระยะที่ครูเริ่มมีความมั่นคง มีประสบการณ์การสอนประมาณ 4-6 ปี ครูที่อยู่ในขั้นนี้มีความมุ่งมั่นในการสอนและมีความรอบรู้ในศาสตร์การสอนมากขึ้น

ขั้นที่ 3 เป็นระยะที่ครูมีความคิดแตกต่าง มีประสบการณ์การสอนประมาณ 7-18 ปี ครูที่อยู่ในขั้นนี้บางกลุ่มใส่ใจกับการศึกษาค้นคว้าทดลองการสอนใหม่ ๆ ชอบเผชิญปัญหาความท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพของตน แต่บางกลุ่มอาจมองว่าระยะนี้เป็นระยะที่สับสนกับตัวเองและต้องทบทวนตนเอง มีครูหลายคนทีลาออกจากวิชาชีพในระยะนี้ เนื่องจากมีภาวะความเครียดในการทำงานสูงสุด

ขั้นที่ 4 เป็นระยะที่ครูมีความคิดแตกต่างในครั้งที่ 2 เมื่อครูมีประสบการณ์สอนประมาณ 19 - 20 ปี ครูบางคนในช่วงนี้จะมีการประเมินตนเอง ฝ่อกลาย และเริ่มตระหนักถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เริ่มมีความคิดเชิงวิเคราะห์ถึงระบบการศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และอาชีพของตน

ขั้นที่ 5 เป็นระยะที่ครูปลดปล่อย ครูที่ทำการสอนมาประมาณ 31-50 ปี จะเริ่มไม่ใส่ใจการพัฒนาวิชาชีพของตนและมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ ครูบางคนใช้ช่วงเวลานี้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมาและใช้ชีวิตอย่างสงบ แต่ทว่าครูบางคนช่วงนี้เป็นช่วงที่ผิดหวังในวิชาชีพ

Werner (2006) ได้เสนอตัวแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรม (Training and HRD Process Model) ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจอย่างละเอียด (Need Assessment Phase) การออกแบบ (Design Phase) การนำไปปฏิบัติ (Implementation Phase) และการประเมินผล (evaluation phase)

### แนวคิดเกี่ยวกับข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA)

ข้อตกลงในการพัฒนางาน เป็นข้อตกลงที่ครูจัดทำเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้สูงขึ้นโดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ก) การประเมิน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (4) มาตรา 39 ก. (1) (2) (3) และ (4) มาตรา 54 และมาตรา 55 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตำแหน่งครู ไว้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับ เป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีที่ข้าราชการ ครูย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงกับผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งใหม่

1.3 คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1.3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

1.3.2 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วย ศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษหรือ ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ ประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้ง ได้มากกว่า 1 คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระ การเรียนรู้ จำนวนข้าราชการครู และบริบทของสถานศึกษา

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ข้าราชการครู ด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา ใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

#### 1.4 การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

1.4.1 ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ 3 ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ข้าราชการครู ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของ ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.2 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูล ผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูแต่ละรายเข้าสู่ ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.3 ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมี ผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

1.5 การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้นำ ผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดังต่อไปนี้

1.5.1 ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้แล้วแต่กรณี

1.5.2 ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่ง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 6

1.5.3 ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเลื่อนเงินเดือน

#### 2. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ค) พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐาน ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอาศัยตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 42

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ให้เหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น ivo ดังนี้

#### มาตรฐานตำแหน่ง ครู

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่ปฏิบัติการปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้านให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

#### 1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

1.2 ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.6 ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

1.8 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

#### 2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.3 ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่ายหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

### 3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.2 มีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค.ศ.รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3. ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี และผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา 51 หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตรที่รับผิดชอบและมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

### 3. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ข) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังต่อไปนี้

1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยปฏิบัติงานการบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นต้น

4. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

โดยกำหนดชั่วโมงสอนตามตารางสอนและจำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำตามระดับหรือประเภทการศึกษา ดังนี้

1. ปฐมวัย จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ประถมศึกษาและมัธยมศึกษารวมโรงเรียนวัดอุปสงฆ์พิเศษ หรือโรงเรียนจัดการเรียนรวมจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. การศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษา จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์



4. การศึกษาพิเศษศึกษาสงเคราะห์ และราชประชานุเคราะห์ จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

#### แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ก) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้ตามแนวทาง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา โดยการศึกษาสภาพปัญหาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนที่ผ่านมา

2. เลือกปัญหาและคุณภาพที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่เป็นปัญหาที่สำคัญแล้วนำมากำหนดเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พร้อมทั้งระบุเรื่องของประเด็นท้าทายตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

3. ระบุประเภทของห้องเรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงปฏิบัติจริง

4. ระบุและเขียนส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่

4.1 ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4.2 งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

4.2.1 เขียนระบุรายละเอียดของงาน (Tasks) ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับประเด็นท้าทายใน 1 รอบปีการประเมินให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งของครู ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4.2.2 เขียนระบุผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากประเด็นท้าทาย

4.2.3 เขียนระบุตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยจะต้องระบุปริมาณและหรือคุณภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้

5. ระบุและเขียนส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการเขียนระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าทายตามหัวข้อต่อไปนี้

5.1 สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ตามบริบทของสถานศึกษา

5.2 วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษา อาจระบุถึงเครื่องมือกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

5.3 ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง แบ่งออกเป็น

5.3.1 เชิงปริมาณ เขียนระบุถึงจำนวนหรือปริมาณหรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้อาจระบุเป็นรายชื่อ

5.3.2 เชิงคุณภาพ เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

#### **ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน**

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในพัฒนาบุคลากรครูให้มีความก้าวหน้าและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้ให้แนวทางของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้

กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ (2565ก) ได้กล่าวถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มอบนโยบายขับเคลื่อนระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่สู่ผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการที่สามารถช่วยกันขับเคลื่อนการพัฒนารูปร่างเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะเกณฑ์ใหม่เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สามารถปรับวิธีการเรียนการสอนการใช้สื่อทันสมัยที่เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เกิดกับผู้เรียน รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัล อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมรูปแบบการทำงาน TRUST

ที่จะเป็นระบบที่สร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมีผู้เรียนเป็นเป้าหมายของการพัฒนา และการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ (2565ค) จากल्पพื้นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ติดตามผลการขับเคลื่อนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รับฟังปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความชัดเจน ได้สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์ใหม่ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงคุณภาพการศึกษา
2. ให้ครูผู้สอนอยู่ในห้องเรียนและสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเกิดทักษะการคิด
3. การเขียนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทำให้ครูได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนากิจการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน
4. เป็นการลดภาระในการรายงานและการประเมินที่ซ้ำซ้อน สถานศึกษามีหน้าที่ประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินโดยมีเป้าหมายให้เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
5. การเขียนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) จะช่วยพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้รายงานกระบวนการ PLC ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตั้งเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน ศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลจากหลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง
6. การเขียนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ไม่ได้สร้างภาระให้แก่ครูและผู้บริหาร หากทุกคนได้ศึกษาอย่างเข้าใจเป็นภาระงานที่ปฏิบัติกันเป็นประจำเพียงใช้การเขียนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดระบบการทำงาน และนำไปใช้ต่อยอดไปถึงการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ
7. ครูผู้สอนที่ได้รับวิทยฐานะแล้วจะขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาการจัดการศึกษา แต่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง เติมเต็มความสามารถและได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง จากการตั้งประเด็นท้าทายผลลัพธ์ก็จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและห้องเรียนโดยตรง

8. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA) เป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะนำมาซึ่งคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ

ศุภโชค ปิยะสันต์ (2564) ได้กล่าวถึงการปรับบทบาทของผู้บริหาร และขั้นตอนในการประเมินวิทยฐานะรูปแบบใหม่ โดยมีหลักคิดในการประเมิน ดังนี้

1. เป็นเกณฑ์แห่งความเสมอภาค เนื่องจากข้าราชการครูทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะต้องเข้าสู่ระบบการประเมิน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันและเป็นการรับผิดชอบร่วมกัน

2. ครูผู้สอนคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา การแสดงออกพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งกระบวนการพัฒนาตนเอง แสดงถึงศักยภาพของครูผู้สอน

เมื่อบูรณาการหลักคิดดังกล่าว จึงเรียกว่า PA เป็นระบบการประเมินที่สะท้อนไปที่ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ตามหลักกุญแจแห่งความสำเร็จ (Key of Success) โดยเน้นที่ห้องเรียนเป็นหลัก (Focus on Classroom) ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคงต้องมีการฝึกฝนตัวเองหรือการปรับทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพของห้องเรียนและประเมินครูผู้สอน ทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ชัดเจน (Student Outcome)

(กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่, 2565) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้

1. จัดประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
2. จัด PLC ข้าราชการครูในโรงเรียนเพื่อช่วยกันกำหนดประเด็นท้าทายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของการจัดการเรียนการสอนและสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ
3. ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและตรวจสอบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
4. ข้าราชการครูปรับปรุงข้อตกลงในการพัฒนางานให้สมบูรณ์
5. ประธานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายให้การประเมินเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

สิ่งที่ครุคาดหวังจากผู้บริหารมากที่สุด คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะสะท้อนได้จากการเป็นผู้นำการเรียนการสอนที่เน้นการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ในสถานศึกษา โดยมีจุดเน้น 7 ประเด็น ซึ่งเป็นที่มาของตัวชี้วัดในการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารตามเกณฑ์ฯ ใหม่ โดยบทบาทของผู้บริหารมีดังนี้

1. ต้องพยายามค้นหากระบวนการ วิธีการระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร และคุณภาพของผู้เรียน

3. ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู คือ ทักษะการจัดการเรียนการสอน
4. เป็นผู้นำที่มีความเป็นโค้ช โดยต้องรู้สภาพของครู รู้จักวิธีการสอนของครู เข้าใจบริบทของห้องเรียน และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน
5. มุ่งเน้นกระบวนการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการศึกษา
6. มีการใช้งานวิจัยหรือนวัตกรรมใหม่ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและทดลองสิ่งใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้
7. ต้องเป็นผู้นำในการระดมทรัพยากร สร้างพันธมิตรในการทำงาน เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้

### การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ด้านการนับชั่วโมงภาระงาน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

#### 1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ข) ได้กล่าวถึงภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน เป็นจำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน นวัตกรรมการวัดผลประเมินผล การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา งานที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานหรือกรรมการในกลุ่มงานหรืองานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นเป็นการปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการต้นสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 อ้างถึงใน พรทิพย์ ทับทิมทอง, 2558, น. 18) ได้กล่าวถึงภาระงานสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนทั้งการจัดการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐาน

รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือการสอนซ่อมเสริม กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพ ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานตารางสอน แต่เป็นงานที่ทำให้งานสอนมีคุณภาพ และภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ภาระงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2557) ได้ให้ความหมายของภาระงานของครูไว้ว่า ภาระงานของครูหมายถึง งานหรือกิจกรรมที่หน่วยงานที่ครูสังกัดอยู่และบุคคลทั่วไปที่มอบให้ครูได้ปฏิบัติจัดทำ

วิไล ตั้งสมจิตคิด (2544) ได้กล่าวถึง ภาระงานของครูในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดภาระงานของครุรวม 5 ประการ ได้แก่ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา การปกครองดูแล การให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา งานบริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุง เสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม งานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์งานด้านการนิเทศ วัตถุประสงค์ ประเมินผล เสนอแนะ การปรับปรุงหลักสูตร การเปรียบเทียบเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษาและงานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด หมายถึง การกำหนดชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย ประกอบด้วย จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนอง นโยบายและจุดเน้น เพื่อให้งานในหน้าที่ของโรงเรียนได้รับการปฏิบัติจัดทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีคุณภาพ

## 2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ก) ได้กล่าวถึงครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ศี กษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนและอบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่พึงาม

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562, น. 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผน

การจัดการเรียนรู้จนถึงสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557, น. 8) กล่าวว่ามีความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้อีกหลายทัศนะไม่ว่าจะเป็น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ การอบรมโดยการจัดกิจกรรม อุปกรณ์และการแนะแนว ให้แนวทางผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียน มีความเจริญงอกงาม และพัฒนาการทั้งทางกายและทางสมอง อารมณ์และสังคม ดังนั้น กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

ฮูและดันแคน (Hough & Duncan, 1970: 144 อ้างถึงใน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2557 น. 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นกิจกรรมที่มีหลักและเหตุผล ที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญ ในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและนำการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของ ครูผู้สอนตั้งแต่การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ การสร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### 3. ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กล่าวถึง หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของครูในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือ ประจำวิชา โดยการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ครูผู้สอนกลุ่มสาระหรือครูประจำชั้น มีหน้าที่ รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศระดับห้องเรียน ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แหล่งเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำจัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล การเรียนรู้ สรุปผล จัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554)

2. ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน รายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน การดูแล ช่วยเหลือเป็นการส่งเสริม ป้องกัน ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์จัดทำ และใช้สารสนเทศของผู้เรียน จัดทำโครงการ และกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อันได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคนเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ (อรรถวรรณ ล่องลือฤทธิ์, กระทรวงศึกษาธิการ ; 2560)

3. ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ งานบริหารงาน บุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป กิจกรรม/โครงการ รวมทั้งงานอื่นเพิ่มในภารกิจของ สถานศึกษาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน เป็นการประสานความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน เช่น การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การประชุม ผู้ปกครอง การจัดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและภาควิชาเครือข่าย (อนุสร หงส์ขุนทด, 2564)

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมและสนับสนุน หมายถึง การส่งเสริม เกื้อหนุน อุปการะ หรือการช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



#### 4. ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ก) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูรายบุคคลโดยมีแผนการพัฒนาตนเองและ ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการ จำเป็น องค์กรความรู้ใหม่ หรือตามนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ โดยนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่ได้ จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ส่วนการพัฒนา วิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับ สถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจาก การเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา วิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพ จึงเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและ ดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการ จำเป็น องค์กรความรู้ใหม่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติและแสดง บทบาทใน ชุม ชน การเรี นรู้ ท าง วิชา ชีพ (Professional Learning Community : PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ก) ได้กล่าวถึง หน้าที่และความรับผิดชอบหลักในด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู ดังนี้

1. พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน
2. มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้
3. นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

นารินทร์ รักวิจิตรกุล (2560, น. 25) ครูที่ก้าวเข้าสู่การเป็นครูวิชาชีพเป็นครูที่มีความมั่นใจในความสามารถด้านการสอนของตน มีการแสวงหาวิธีการสอนใหม่ การใช้สื่อประกอบการสอน พัฒนาเทคนิคการสอนและกลยุทธ์การสอนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน การพัฒนาวิชาชีพของครูจึงต้องใช้เวลาเรียนรู้ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities) เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ๆ ต้องมีคุณลักษณะเป็นการสร้างความร่วมมือ เน้นที่การเรียนรู้และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู มีการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553, น. 8) ในการพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่สิ่งบ่งชี้ที่สำคัญของการพัฒนาคือความสามารถในเชิงสมรรถนะเป็นฐานในการทำงานทางวิชาชีพ และมีสมรรถนะพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประเด็นสำคัญที่ครูไทยมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเชิงสมรรถนะทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านรูปแบบขององค์ความรู้แนวใหม่ (Types of New Knowledge) ครูต้องได้รับทักษะความรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ เป็นรูปแบบ วิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะส่งผลสำเร็จต่อการเรียนรู้ เพื่อนำไปแยกแยะองค์ความรู้ ประยุกต์ใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
2. ด้านกลยุทธ์การสอนแบบใหม่ (New Learning Strategies) เป็นทักษะความรู้ในเชิงยุทธศาสตร์ รูปแบบ เทคนิค วิธีการแนวใหม่สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การสอนแบบสะท้อนคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Reflection) หรือการสอนแบบถ่ายโยงองค์ความรู้ (Transformation)
3. การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและรูปแบบขององค์ความรู้ที่สอน มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมได้
4. การสอนในเชิงบูรณาการ (Integrated Teaching) ครูต้องมีการมีแนวคิดในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้แบบการบูรณาการแบบรายวิชาหรือแบบสหวิชาให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
5. สมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Competency) ครูต้องการเพิ่มสมรรถนะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในกระบวนการเรียนรู้ (ICT-based Learning)
6. ระบบการนิเทศติดตามช่วยเหลือ (Mentoring) ครูต้องมีสมรรถนะในเชิงผู้นิเทศและช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการสร้างระบบการนิเทศ ติดตามและช่วยเหลือเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน รวมทั้งบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators)

ในการจัดการเรียนการสอน

7. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ครูต้องมีสมรรถนะของการเป็นนักวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, น. 90-93) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ พัฒนาดน พัฒนาคน และพัฒนางาน ในด้านการพัฒนาตนเองนั้นประกอบไปด้วยการรู้คุณค่าในตนเองเข้าใจตนเองรู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต การจัดการตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว มีความตระหนักรู้ทางสังคม มีความคิดริเริ่ม มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์การมีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี

สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้

#### 5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ก) ได้กล่าวถึงการเขียนประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการเขียนระบุเรื่องของประเด็น ท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าแล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าทายตามหัวข้อต่อไปนี้

5.1 สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์ และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ตามบริบทของสถานศึกษา

5.2 วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อหรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามบริบทของสถานศึกษา อาจระบุถึงเครื่องมือกระบวนการ หรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

5.3 ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง เขียนผลลัพธ์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะหรือสูงกว่า โดยการเขียนระบุถึงจำนวนหรือปริมาณหรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึง

การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ข้อตกลงที่เป็นประเด็นหรือเรื่องที่ครูผู้สอนตั้งเป้าหมายไว้เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การเลือกประเด็นท้าทายต้องให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในสภาพจริง ซึ่งให้เห็นถึงสภาพปัญหา วิธีการดำเนินการ ระยะเวลาในการดำเนินการ ผลของการดำเนินการและสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่จะดำเนินต่อไปรวมทั้งสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น**

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่เพื่อประกอบการตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้หลากหลายดังนี้

#### **ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น**

นักวิชาการศึกษา ได้นิยามความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 62) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงทางบวก

วันชาติ แก้วปาน (2557, น. 25) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า คือ การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสถานการณ์ที่ควรเกิดขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางสำหรับการปรับปรุงพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและผู้รับบริการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 370) ได้สรุปความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไรเพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์ และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

ไชยยศ ไพวิทย์ศิริธรรม (2553, น. 8) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการประเมินความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา นำมากำหนดเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นระบบและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, น. 275-279) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้น มีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น ที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ( $I = \text{Importance}$ ) ของข้อความนั้น เสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" และมาตรวัดที่แสดงระดับของข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล ( $D = \text{Degree of Success}$ ) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Is" โดยเทคนิควิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ  $PNI_{\text{modified}}$  หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

โดยสูตร Modified Priority Needs Index ( $PNI_{\text{modified}}$ ) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม

### ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 105) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น การออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผน การดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะหลังการประเมินมีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะพบว่าการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นโดยมิได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงนั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์

พินดา วราสุนันท์ (2557) กล่าวว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการการระบุปัญหาที่พบว่า วัตถุประสงค์ กลุ่มที่มีความเสี่ยง ปัจจัยช่วยเหลือ การตอบสนองต่อการช่วยเหลือ แหล่งทรัพยากรและศักยภาพของปัจจัยช่วยเหลือ เช่น ชุมชน รัฐบาล โดยการออกแบบวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ดำเนินการโดยควรมีการสำรวจงบประมาณ เวลา และตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมที่มีอยู่ ทบทวนสารสนเทศที่มีและสร้างคำถามการประเมิน พิจารณาตัวแปรที่อาจมีผลกระทบต่อคำตอบและพิจารณาว่าใครจะเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด เทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีหลากหลาย โดยจะใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ ดังนี้

1.1 การประเมินตนเอง การสะท้อนตนเองต่อเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ต้องการ อาจใช้วิธีการออดิโอหรือแฟ้มสะสมผลงาน

1.2 การสัมภาษณ์เหมาะสมกับข้อมูลเชิงลึกแต่ต้องใช้เวลามาก อาจใช้การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าหรือทางโทรศัพท์

1.3 การสำรวจที่เหมาะสมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ค่อนข้างมาก

1.4 การสนทนากลุ่มเหมาะกับข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้บุคคลผู้ที่มีส่วนร่วม 8-10 คน มาประชุมอภิปรายกัน ประโยชน์ของการสนทนากลุ่มคือ การสร้างความคิดใหม่

1.5 การใช้บุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักในองค์กรอาจใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์

1.6 การระดมสมองในการร่วมระบุปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นหากจะประเมินความต้องการจำเป็นของบุคคลอาจใช้เทคนิคการประเมินตนเอง การสะท้อนตนเอง

1.7 การใช้แบบสอบถาม สามารถทำได้ทั้งทางไปรษณีย์และทางโทรศัพท์ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงตามการรับรู้หรือความรู้สึก

1.8 การสังเกต จะมีการใช้น้อยกว่าการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามเพราะต้องใช้เวลามากมีความซับซ้อนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ในบทความของ International Mine Action Standards (IMAS, 2005) กล่าวว่าระยะเวลาในการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นควรนานเท่าไร คำตอบคือขึ้นกับการเก็บข้อมูลว่าเพียงพอแล้วหรือยัง ซึ่งอาจมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้ต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยปัจจัยภายในประกอบด้วย เวลา แคล้งทุน บุคลากร ทักษะของบุคลากร และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ขนาดของประเทศ ความหลากหลายของพื้นที่ นโยบายภายนอก

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เทคนิคการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายคือ  $PNI_{\text{modified}}$  โดยในวงการศึกษามักมีงานวิจัยมากมายที่ใช้เทคนิคนี้มาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยวิธี  $PNI_{\text{modified}}$  เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร  $PNI$  โดยสูตร  $PNI$  เดิมคือ  $(I-D) \times I$  สูตร ( $PNI$ ) ที่ปรับปรุง หรือ  $PNI_{\text{modified}}$  เป็นวิธีการหาผลต่างของ  $(I-D)$  แล้วหารด้วยค่า  $D$  เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม สูตร  $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$

3. การกำหนดแนวทางการแก้ไข (needs solution) การกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อให้ความต้องการจำเป็นนั้นหมดไป สามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา

ออสกูด, และวิทกิน (Altschuld, & Witkin, 2000 ) กล่าวว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น มี 3 ขั้นตอน คือ

1. ก่อนการประเมิน (Pre-assessment) เป็นขั้นตอนในการศึกษาและสำรวจความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานและขอบเขตของประเด็นความต้องการจำเป็นในเบื้องต้น รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

- 1.1 การวางแผนการดำเนินงาน
- 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์
- 1.3 กำหนดขอบเขตและประเด็น
- 1.4 การระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของการประเมิน
- 1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งที่มา วิธีการเก็บข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้

ประโยชน์

2. การประเมิน (assessment) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ปัญหาที่ต้องการรับการแก้ไขตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 การกำหนดบริบทและขอบเขต รวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (ระดับที่ 1)
- 2.4 การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น
- 2.5 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล

3. หลังการประเมิน (Post-assessment) เป็นการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

3.1 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นก่อนหลังทุกระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ (set priority)

3.2 การพิจารณาเลือกวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยสร้างแนวทางแก้ปัญหาสำหรับความต้องการจำเป็น แล้วพิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหตามลำดับความสำคัญเพื่อแก้ปัญหาที่เร่งด่วน

- 3.3 การพัฒนาแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา
- 3.4 การประเมินผลการประเมินความต้องการจำเป็น
- 3.5 การสรุปรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น



## สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

จังหวัดตากเป็นหนึ่งในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่มีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การบริหารจัดการศึกษาจึงสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นหน่วยงานที่ดูแลการบริหารจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก มีบริบทและนโยบายการจัดการศึกษาดังนี้

### ข้อมูลพื้นฐาน

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 313/2564 สั่ง ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ได้แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ นายภูธนภัส พุ่มไม้ ผู้อำนวยการโรงเรียนตากพิทยาคม มาปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และเพื่อให้การขับเคลื่อนการบริหารและจัดการการศึกษามัธยมศึกษา ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นสำคัญ โดยตั้งอยู่เลขที่ 4 ถนนท่าเรือ ตำบลระแหง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ดูแลบริการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน

### วิสัยทัศน์

สร้างสรรค์โอกาสและคุณภาพการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลด ความเหลื่อมล้ำโดยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

6. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

#### เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 นำไปพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันสู่สากล
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะความเป็นมืออาชีพในมาตรฐานวิชาชีพ
4. ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสร้างจิตสำนึกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาลในระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาเชิงพื้นที่ (Area Based Management)

#### นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

1. สถานศึกษาปลอดภัย ได้แก่ การป้องกันโรคโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ภัยจากเทคโนโลยี ภัยจากยาเสพติด พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต มีภูมิคุ้มกันตนเองอย่างปลอดภัย
2. ยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูปรับเปลี่ยนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างและจัดหานวัตกรรมไปใช้เพื่อสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน
3. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยนำศาสตร์พระราชา พระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 และหลักสูตรสถาน ไปบูรณาการประยุกต์ใช้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตอาสา เคารพรักในสถาบันหลักของชาติและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
4. สร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษา และสถานประกอบการ ลดอัตราการออกกลางคัน จัดหาทุนการศึกษา สร้างรายได้ระหว่างเรียน และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดตาก
5. ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา เน้นการให้บริการสถานศึกษาเป็นสำคัญ สร้างความเข้มแข็งการบริหารการศึกษากับเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และชุมชน ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใสรับผิดชอบ และก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤติพงษ์ โภคาพานิช (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่สำคัญมีดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน การหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรม การเขียนโครงร่าง การวิจัย การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผล และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและการนิเทศ

ชัยยุทธ กลีบบัว (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดการงานของครูระดับมัธยมศึกษา: การวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ครูควรได้รับการส่งเสริมการจัดการด้านการบริหารเวลาในงานที่เกี่ยวข้องกับ 1) การเตรียมการสอน 2) การดูแลนักเรียนในด้านต่าง ๆ 3) การจัดทำแผนการสอน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และควรได้รับการส่งเสริมการบริหารจัดการภาระงาน/ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องกับ 1) งานธุรการ 2) การขายของ/งานสหกรณ์ 3) การดูแลทำอาหารให้นักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แหล่งทรัพยากรสำคัญที่ช่วยในการทำงานของครู คือ ทรัพยากรในงานด้านบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทรัพยากรในงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะการสอนงานและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า/ผู้บริหาร ผลการวิจัยที่ได้เหล่านี้เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการจัดการกับความท้าทายในประเด็นดังกล่าวเป็นลำดับแรก

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ผลปรากฏว่าครูมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้และสามารถการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนในภาพรวมผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษาและนักเรียนได้เสนอแนะว่าควรมีบุคลากรด้านการแนะแนวให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนแต่ละโรงเรียน มีครูแนะแนวที่มีวุฒิการศึกษา

ทางแนะแนวโดยตรง มีกล่องให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น มีห้องรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง มีการจัดหาแหล่งงานที่นักเรียนสามารถทำงานพิเศษหรือหารายได้พิเศษระหว่างเรียน มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียน สิ่งสำคัญคือการสร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

พระสอละสิน ไสสะหวัน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ Active Learning โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพุमारาม นครอนโกสอพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ Active learning โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพุमारาม ประกอบด้วย 2 วงรอบ วงรอบที่ 1 ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้การนิเทศแบบสอนงาน ผลการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ Active learning ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพุमारาม พบว่า 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ Active learning เพิ่มมากขึ้น หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้ Active learning โดยมีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ Active learning โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ Active learning อยู่ในระดับมาก

อนุสตรา เฉลิมศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษา พบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และกลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละวงรอบย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยามีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้ 1) กระบวนการปฐมนิเทศเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขั้นแรกโดยทำการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่จัดทำแผนการปฐมนิเทศ คู่มือการปฐมนิเทศ และการดำเนินการปฐมนิเทศเมื่อเสร็จตามขั้นตอนการปฐมนิเทศต้องมีการประเมินและสรุปผลการพัฒนาบุคลากร 2) กระบวนการสอนงาน ผู้ที่สอนงานต้องจัดเตรียมเนื้อหาวิธีการในการสอนงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจ แต่ผู้ที่พัฒนาขั้นตอนการสอนต้องฝึกปฏิบัติและ

แก้ไขข้อผิดพลาดทันทีในขณะการสอนงาน เมื่อเสร็จสิ้นการสอนงานแล้วจะต้องสรุปและประเมินผล การสอนงาน 3) กระบวนการประชุม อบรม และสัมมนา โดยวิธีการในการพัฒนานี้จะต้องได้รับคำสั่ง ไปราชการและดำเนินการปฏิบัติงานตามคำสั่งเมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้วจะต้องจัดทำแบบสรุป ความรู้ในการไปพัฒนา 4) กระบวนการศึกษาดูงาน โดยการศึกษาดูงานมีลำดับขั้นตอนโดยจะต้อง ได้รับการอนุมัติจากต้นสังกัดและจัดทำคำสั่งศึกษาดูงาน จัดทำเอกสารประกอบการดูงานเมื่อเสร็จสิ้น ต้องจัดทำแบบรายงานการศึกษาดูงานเสนอต่อผู้บริหาร 5) กระบวนการศึกษาต่อ โดยวิธีการศึกษา ต่อจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมกับทำสัญญาและสัญญาค้ำประกัน เมื่อได้รับ การอนุมัติจากผู้บริหาร บุคลากรจึงจะเข้ารับการศึกษาคือได้ เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องจัดทำแบบขอ กลับเข้ารับราชการดังเดิม 6) กระบวนการนิเทศภายใน โดยวิธีการนิเทศภายในจะต้องจัดทำโครงการ นิเทศภายในโดยได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารและจัดทำคำสั่งพร้อมแนบตารางการนิเทศภายในเพื่อ แจ้งให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบเพื่อที่จะได้รับการนิเทศตามวันและเวลาที่กำหนด

ดารณี เอื้อชนะจิต (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผู้เรียนและการทบทวนบทเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้เรียนและ การทบทวนบทเรียน พบว่า การวิเคราะห์ผู้เรียนวัดจากแบบประเมินการวิเคราะห์ผู้เรียน ในด้านความพร้อมของผู้เรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ 2) ความพร้อมด้านสติปัญญา 3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม 4) ความพร้อม ด้านร่างกายและจิตใจ และ 5) ความพร้อมด้านสังคม การทบทวนบทเรียนวัดจากจำนวนครั้งที่ผู้เรียน เข้าทบทวนบทเรียน และตัวแปรตามคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พบว่าผู้เรียนที่มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์และการทบทวน บทเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ยังพบว่าผู้เรียนที่มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์และการทบทวนบทเรียน ส่งผลกระทบบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

บันเย็น เฟ็งกระจ่าง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศคลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนา และการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร นวัตกรรมใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ รองลงมา ขาดแคลนงบประมาณในการสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และครูในแต่ละวิชายังมีความรู้แต่ในตำราเรียน หรือมีความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ครูที่มี ประสบการณ์สูงไม่ยอมช่วยเหลือครูที่เข้าใหม่ ไม่เสนอแนะช่วยเหลือ จำนวนนักเรียนใน 1 ชั้นเรียนมี จำนวนมากไปจึงทำให้การตรวจสอบไม่ทั่วถึง หากนักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหา ครูอายุยังน้อยกันมากจึง

ขาดความรับผิดชอบ นโยบายของโรงเรียนไม่สอดคล้องกับพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของนักเรียนที่ควรได้รับทำให้ครูทำงานไม่ตรงกับที่ได้เรียนมา และด้านการประสานงานที่ไม่ค่อยตรงกันน้อยที่สุด

ประภาพร ผาจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูให้เกิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูให้เกิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การจัดสรรงบประมาณ 4) การเป็นต้นแบบที่ดี ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูให้เกิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษทั้ง 4 องค์ประกอบมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

สาคร มหาหิงค์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ได้แก่ 1) ควรบันทึกข้อมูลส่วนตัวนักเรียนลงในระเบียบสะสม 2) ควรทำโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกปีการศึกษา 3) ควรนำข้อมูลของนักเรียนมาวิเคราะห์เป็นรายบุคคล 4) ควรสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการบริหารงานแนะแนวทุกด้าน 5) ควรจัดทำสถิตินักเรียนที่จบการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา 6) ควรนิเทศติดตามงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ 7) ควรประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการบริการให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ 8) ควรให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม 9) ควรติดตามผลนักเรียนที่เข้ารับบริการให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ 10) ควรตรวจสอบการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความถนัดความสนใจของนักเรียน 11) ควรประสานงานกับฝ่ายวิชาการในการช่วยเหลือนักเรียน เลือกแผนการเรียนตามความสามารถและความถนัดของนักเรียน 12) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวมากขึ้น 13) ควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบ 14) ควรจัดนิทรรศการเกี่ยวกับความรู้ในการแนะแนวด้วยวิธีการที่หลากหลาย 15) ควรสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อการบริการงานแนะแนว

พรทิพย์ ทับทิมทอง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า การใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวม คือ การใช้เวลาปฏิบัติภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนส่งผลในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวม และส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ส่วนการใช้เวลาปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวม และส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

วรลักษณ์ คำหว่าง (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ครอบบรมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา โดยใช้วิธีการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการการเรียนรู้แบบการลงมือปฏิบัติและสร้างผลงานผ่านระบบเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า 1) ประเด็นทักษะการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม มีแนวทางด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมควรสนับสนุนการสร้างสรรค์และเผยแพร่นวัตกรรม การสอน ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา ควรเน้นทักษะการคิดเพื่อสร้างรูปแบบ อบรมหรือสร้างเครื่องมือเน้นทักษะกระบวนการคิด 2) ประเด็นทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีแนวทางด้านเทคโนโลยีควรสัมมนา อบรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการเชื่อมต่อระบบเครือข่าย ด้านสื่อ ควรจัดสรรงบประมาณ กำหนดแนวทางการพัฒนา ฝึกฝนทักษะในการผลิตสื่อ 3) ประเด็น ทักษะชีวิตและอาชีพ มีแนวทางดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต ควรตระหนักในบทบาทครู ฝึกฝน การพัฒนาตนเอง ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ควรสร้างเสริมประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ทักษะ ความสามารถ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้
3. ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
4. ด้านผลการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนของผู้เรียน



แนวทางการส่งเสริมการจัดทำ  
ข้อตกลงในการพัฒนางาน  
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากและเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

#### **ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก**

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวิธีการในการวิจัย ดังนี้

##### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

###### **ประชากร**

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 643 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 21 โรงเรียน

###### **กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดสัดส่วนตามจำนวนครูแต่ละโรงเรียนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. โรงเรียนตากพิทยาคม	113	43
2. โรงเรียนผดุงปัญญา	58	22
3. โรงเรียนวังหินกิตติวิทยาคม	6	2
4. โรงเรียนถนนอมราษฎรบำรุง	16	6
5. โรงเรียนวังประจวบวิทยาคม	11	4
6. โรงเรียนบ้านตาก(ประชาวิทยาคาร)	31	12
7. โรงเรียนทุ่งฟ้าวิทยาคม	11	4
8. โรงเรียนสามเงาวิทยาคม	23	9
9. โรงเรียนยกกระบัตร์วิทยาคม	7	3
10. โรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม	19	7
11. โรงเรียนวังเจ้าวิทยาคม	7	3
12. โรงเรียนแม่ระมาดวิทยาคม	29	11
13. โรงเรียนแม่จะเรววิทยาคม	20	8
14. โรงเรียนท่าสองยางวิทยาคม	27	10
15. โรงเรียนสรรพวิทยาคม	124	47
16. โรงเรียนแม่ปะวิทยาคม	19	7
17. โรงเรียนด่านแม่ละเมาวิทยาคม	11	4
18. โรงเรียนแม่กุกวิทยาคม	27	10
19. โรงเรียนพบพระวิทยาคม	34	13
20. โรงเรียนอุ้มผางวิทยาคม	49	18
21. โรงเรียนโมโกรวิทยาคม	1	0
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>643</b>	<b>242</b>

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยเลือกตอบในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 5 ด้าน จำนวน 43 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านผลการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและวิชาชีพจำนวน 10 ข้อ
5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์

การเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวน 6 ข้อ

โดยมีเกณฑ์เลือกตอบในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาบุคลากรจาก

เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการนำชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- 2) ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้
- 3) ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
- 4) ด้านผลการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- 5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามภายใต้ขอบเขตการวิจัย และสร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหา กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ตามความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทั้ง 5 ด้าน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาและความชัดเจนในข้อความ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

5. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความและปรับปรุงแก้ไขในแบบสอบถามให้มีคุณภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบไปด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ดร.ศราวุธ คำแก้ว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

5.3 นายใจ ยอดดำเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเงาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

6. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) จากนั้นเลือก ข้อคำถามเฉพาะที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 มาใช้ ซึ่งปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามตั้งแต่ 0.67 - 1.00 (รายละเอียดของการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 119)

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความอีกครั้งหนึ่งแล้วนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตากที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 30 คน

8. นำแบบสอบถามทั้งฉบับมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด , 2560, น. 116-117) ด้วยโปรแกรมสำเร็จ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 (รายละเอียดการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ในภาคผนวก ง หน้า 123)

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็น แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2. ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อขออนุญาตทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยนเรศวร ไปติดต่อขออนุญาตและประสาน ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในการตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 ฉบับ ส่งทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 242 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 5 ด้าน จำนวน 43 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

#### สภาพปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51- 5.00 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### สภาพที่พึงประสงค์

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากโดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, น. 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ  $PNI_{\text{modified}}$  หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

นำผลที่ได้จากการคำนวณ ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อที่มีค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

## **ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก**

การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวิธีการในการวิจัย ดังนี้

### **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและเป็นกลุ่มผู้นำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA Support Team) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 5 คนได้มาใช่วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนี้

1.1 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 1 คน

1.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 1 คน

1.3 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 1 คน

1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 2 คน

2. รายนามผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน โดยใช่วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาข้างต้น ดังนี้

2.1 นายเอกชัย ใจกองแก้ว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.2 นายสมเจตน์ เนียมก้อน ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.3 นายชัยวุฒิ บัวพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.4 ดร.ภูธนภัส พุ่มไม้ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.5 นายจิระพงษ์ สุริยา ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มี 5 ด้านได้มาจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด
2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้
3. ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
4. ด้านผลการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์

การเรียนรู้ของผู้เรียน

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาครูและการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานเพื่อนำผลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิด และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. ศึกษาผลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 แล้วเลือกด้านที่มีค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้ง 5 ด้านมาจัดทำเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู

3. นำข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้มาแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 คน



### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ ตลอดจนติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้า ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิดีโอผ่านระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรมสำเร็จต่าง ๆ ระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม 2565 แสดงดังตาราง

**ตาราง 2** แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

ที่	ชื่อ-นามสกุล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	วันที่สัมภาษณ์	เวลา
1	นายเอกชัย ใจกองแก้ว	10 ตุลาคม 2565	09.00
2	นายชัยวุฒิ บัวพันธ์	18 ตุลาคม 2565	09.00
3	นายสมเจตน์ เนียมก้อน	20 ตุลาคม 2565	13.00
4	ดร.ภูธนภัส พุ่มไม้	22 ตุลาคม 2565	09.00
5	นายจิระพงษ์ สุริยา	26 ตุลาคม 2565	13.00

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากโดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิดีโอออนไลน์ มาจัดพิมพ์เป็นข้อมูล
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

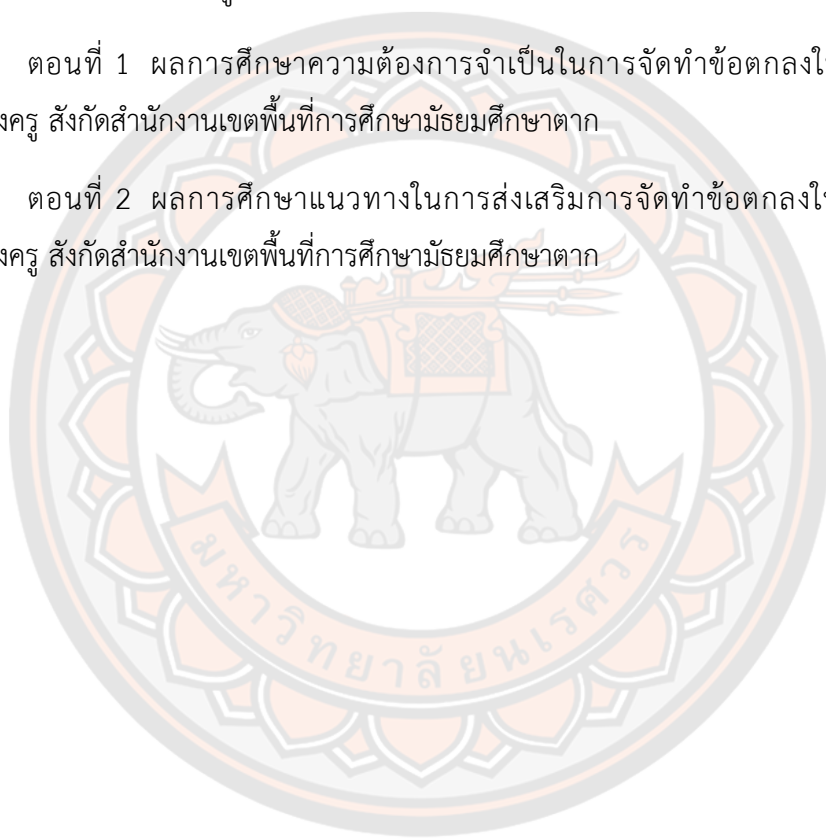
## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำ  
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก  
ในการนำเสนอผลการศึกษาผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน  
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน  
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	73	30.16
หญิง	169	69.84
<b>รวม</b>	<b>242</b>	<b>100</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	140	57.85
ปริญญาโท	100	41.32
ปริญญาเอก	2	0.83
<b>รวม</b>	<b>242</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	41	16.94
5 - 10 ปี	67	27.69
11 - 20 ปี	56	23.14
มากกว่า 20 ปี	78	32.23
<b>รวม</b>	<b>242</b>	<b>100</b>

จากตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 69.84 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 57.85 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง มากกว่า 20 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.23

ตาราง 4 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวม

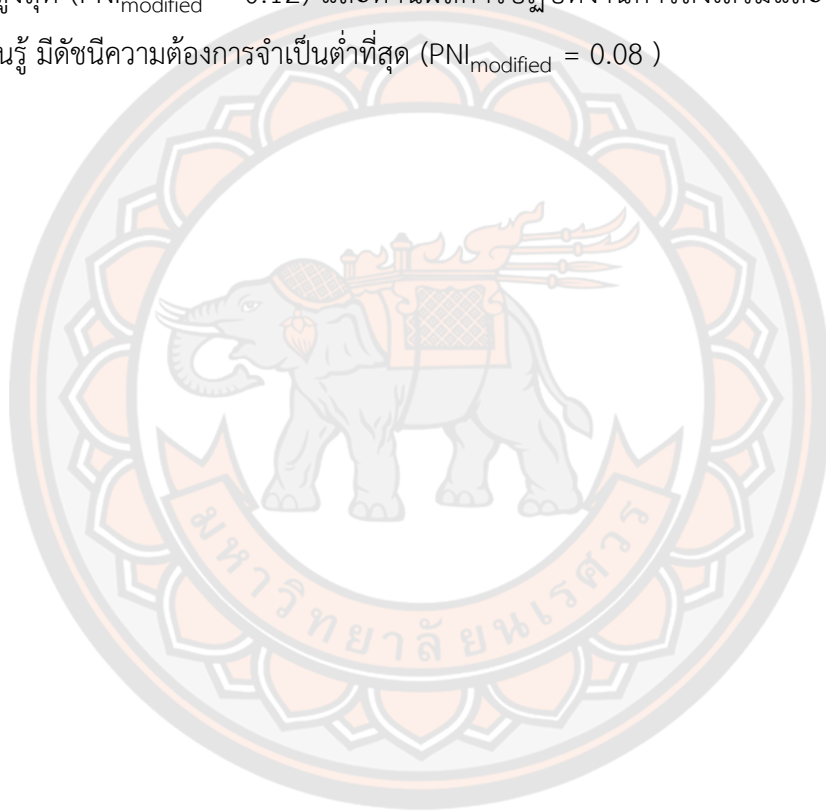
ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด	4.28	0.59	มาก	4.71	0.44	มากที่สุด	0.10	4
2	ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้	4.19	0.49	มาก	4.74	0.42	มากที่สุด	0.13	1
3	ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.38	0.52	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.08	5
4	ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.29	0.52	มาก	4.76	0.41	มากที่สุด	0.11	3
5	ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.20	0.57	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด	0.12	2
	รวม	4.27	0.45	มาก	4.74	0.38	มากที่สุด	0.11	

จากตาราง 4 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ )

สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ) รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.71$ )

และผลความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.13$ ) รองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.12$ ) และด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.08$ )



ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารมีการจัด อบรมครูเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจใน การนับชั่วโมงภาระ งาน	4.07	0.82	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	0.15	1
2	โรงเรียนมีการออก ประกาศแนวปฏิบัติใน การนับชั่วโมง ปฏิบัติงานของครูที่ ชัดเจน	4.16	0.87	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด	0.13	3
3	โรงเรียนมีการออก ประกาศแนวปฏิบัติใน การกำหนดภาระงาน ครูที่ชัดเจน	4.13	0.82	มาก	4.70	0.56	มากที่สุด	0.14	2
4	ผู้บริหารมีการออก คำสั่งการปฏิบัติงาน อื่น ๆ นอกเหนือจาก ภาระงานสอนที่เป็น ลายลักษณ์อักษร	4.26	0.82	มาก	4.70	0.60	มากที่สุด	0.10	4
5	ผู้บริหารมีการออก คำสั่งมอบหมายคาบ สอน	4.65	0.55	มากที่สุด	4.82	0.47	มากที่สุด	0.04	7
6	ผู้บริหารกำหนดให้ครู จัดทำรายงานผล การปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.42	0.69	มาก	4.74	0.56	มากที่สุด	0.07	6

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7	ผู้บริหารมี การตรวจสอบการนับ ชั่วโมงภาระงานของครู ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด	4.25	0.79	มาก	4.67	0.61	มากที่สุด	0.10	4
รวม		4.28	0.59	มาก	4.71	0.44	มากที่สุด	0.10	

จากตาราง 5 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.28) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายคาบสอน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.07)

สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายคาบสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.65)

และผลความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในภาพรวมเท่ากับ 0.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงานมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.15$ ) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการออกประกาศแนวปฏิบัติในการกำหนดภาระงานครูที่ชัดเจน

( $PNI_{\text{modified}} = 0.14$ ) และผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายคาบสอน มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.04$ )





ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ครูนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรมาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	4.26	0.71	มาก	4.70	0.52	มากที่สุด	0.11	7
2	ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.34	0.64	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด	0.09	10
3	ครูสามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.23	0.68	มาก	4.74	0.58	มากที่สุด	0.11	7
4	ครูสามารถเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.27	0.71	มาก	4.70	0.55	มากที่สุด	0.11	7
5	ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.20	0.68	มาก	4.74	0.54	มากที่สุด	0.13	4
6	ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้อง	4.21	0.64	มาก	4.75	0.52	มากที่สุด	0.12	5

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
	กับมาตรฐาน การเรียนรู้								
7	ครูสามารถวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.07	0.64	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด	0.16	2
8	ครูสามารถพัฒนาการ เรียนรู้ตาม ความสนใจของผู้เรียน	4.04	0.72	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด	0.17	1
9	ครูสามารถจัด บรรยากาศใน การจัดการเรียน การสอนที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน	4.17	0.65	มาก	4.78	0.50	มากที่สุด	0.14	3
10	ครูจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของ ผู้เรียน	4.23	0.68	มาก	4.77	0.50	มากที่สุด	0.12	5
	รวม	4.19	0.49	มาก	4.74	0.42	มากที่สุด	0.13	

จากตาราง 6 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.19) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.34) รองลงมาคือ ครูสามารถเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.04)

สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถจัดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ ) รองลงมาคือ ครูนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรมาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร และ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษาและครูสามารถเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.70$ )

และผลความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตามความสนใจของผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.17$ ) รองลงมา คือ ครูสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.16$ ) และครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.09$ )

ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ครูจัดทำรายงานการคัดกรองผู้เรียน (SDQ) รายบุคคล	4.46	0.69	มาก	4.76	0.59	มากที่สุด	0.07	6
2	ครูจัดทำระเบียบสะสมนักเรียนรายบุคคล (ปพ.8)	4.14	1.02	มาก	4.59	0.87	มากที่สุด	0.11	3
3	ครูจัดทำบันทึกรายงานการเยี่ยมบ้านผู้เรียน	4.58	0.67	มากที่สุด	4.75	0.55	มากที่สุด	0.04	10
4	ครูมีการโฮมรูม (Homeroom) ทุกวัน	4.47	0.76	มาก	4.75	0.60	มากที่สุด	0.06	8
5	ครูมีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล	4.03	0.90	มาก	4.66	0.65	มากที่สุด	0.16	1
6	ครูสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล มาพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน	4.22	0.75	มาก	4.75	0.55	มากที่สุด	0.13	2
7	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	4.38	0.71	มาก	4.80	0.48	มากที่สุด	0.10	4
8	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา	4.51	0.65	มากที่สุด	4.82	0.43	มากที่สุด	0.07	6

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
9	ครูสามารถประสาน ความร่วมมือกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา ผู้เรียน	4.39	0.68	มาก	4.78	0.48	มากที่สุด	0.09	5
10	ผู้บริหารจัดประชุม ผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.64	0.58	มากที่สุด	4.86	0.39	มากที่สุด	0.05	9
	รวม	4.38	0.52	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.08	

จากตาราง 7 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.38) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64) รองลงมาคือ ครูจัดทำบันทึกรายงานการเยี่ยมบ้านผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีแบบบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.03)

สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.86) รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูจัดทำระเบียบสะสมนักเรียนรายบุคคล (ปพ.8) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.59)

และผลความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.16$ ) รองลงมา คือ ครูสามารถ

ใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลมาพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.13$ )  
และ ครูจัดทำบันทึกรายงานการเยี่ยมบ้านผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.04$ )



**ตาราง 8** แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID PLAN)	4.59	0.64	มาก	4.81	0.48	มากที่สุด	0.05	10
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	4.47	0.66	มาก	4.77	0.54	มากที่สุด	0.07	9
3	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.30	0.81	มาก	4.69	0.64	มากที่สุด	0.09	7
4	ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร	4.09	0.76	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด	0.16	1
5	ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	4.22	0.70	มาก	4.76	0.48	มากที่สุด	0.13	4
6	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	4.14	0.67	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด	0.15	2

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7	ครูสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมมาจัด กิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนตาม ศักยภาพ	4.13	0.70	มาก	4.76	0.53	มากที่สุด	0.15	2
8	ครูสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมมา พัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	4.25	0.72	มาก	4.76	0.49	มากที่สุด	0.12	5
9	ครูมีชั่วโมงการ พัฒนาตนเองครบ ตามที่โรงเรียน กำหนด	4.33	0.70	มาก	4.73	0.57	มากที่สุด	0.09	7
10	ครูมีการจัดทำ แบบรายงานผล การพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ	4.38	0.68	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด	0.10	6
รวม		4.29	0.52		4.76	0.41	มากที่สุด	0.11	

จากตาราง 8 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.29) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID PLAN) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ



มาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ )

สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID PLAN) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมาคือ ครูมีการจัดทำแบบรายงานผลการพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ )

และผลความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพ ในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.16$ ) รองลงมา คือ ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองและครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.15$ ) และครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID PLAN) มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.05$ )

**ตาราง 9** แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดทำ  
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก  
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนข้อตกลงใน การพัฒนางานที่เป็น ประเด็นท้าทายใน การพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.21	0.73	มาก	4.72	0.53	มากที่สุด	0.12	3
2	ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็น ท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติงานที่ คาดหวัง ตามตำแหน่งและ วิทยฐานะหรือสูงกว่า	4.14	0.71	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด	0.14	1
3	ครูสามารถเขียนบรรยายถึง สภาพปัญหาการจัดการ เรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน	4.24	0.66	มาก	4.76	0.46	มากที่สุด	0.12	3
4	ครูสามารถเลือกวิธีการ ดำเนินการเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างเป็นขั้นตอน	4.22	0.67	มาก	4.72	0.52	มากที่สุด	0.12	3
5	ครูสามารถตั้งเป้าหมายเชิง ปริมาณของการพัฒนา ผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติงานที่ คาดหวังตามตำแหน่งและ วิทยฐานะหรือสูงกว่า	4.16	0.66	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด	0.13	2

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
6	ครูสามารถตั้งเป้าหมาย เชิงคุณภาพของการพัฒนา ผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติงานที่ คาดหวังตามตำแหน่งและ วิทยฐานะหรือสูงกว่า	4.20	0.57	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด	0.12	3
<b>รวม</b>		<b>4.20</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>4.72</b>	<b>0.46</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.12</b>	

จากตาราง 9 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็น ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.20$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถเขียนบรรยายถึงสภาพปัญหา การจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน ( $\bar{X}= 4.24$ ) รองลงมา ครูสามารถเลือกวิธีการดำเนินการเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.22$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.14$ )

สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.72$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถเขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.76$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และครูสามารถเลือกวิธีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X}= 4.72$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูสามารถตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณของการพัฒนา ผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}= 4.69$ )

และผลความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวมเท่ากับ 0.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.14$ ) รองลงมา คือ ครูสามารถตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณของการพัฒนาผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า ( $PNI_{\text{modified}} = 0.13$ )



## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

### 1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงานอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานโดยเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน

...เขตพื้นที่จะต้องมีการจัดอบรมให้ครูเพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับ

การนับชั่วโมงภาระงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ในเบื้องต้นเขตพื้นที่ต้องจัดอบรมความรู้การทำ PA แก่ครูหรือตัวแทนครูแล้วนำไปขยายผลแก่ครูท่านอื่น ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ในส่วนของเขตเราจะมีการจัดอบรม ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ PA

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนับชั่วโมงภาระงาน

..ผอ. จะต้องหาแหล่งข้อมูลหรือให้ครูเข้าอบรม รับฟังขั้นตอนการทำ PA ทั้งช่องทางออนไลน์หรือตามหน่วยงานต่าง ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องส่งเสริมให้ครูเข้าอบรม ประชุม เกี่ยวกับการนับชั่วโมงภาระงานทุกช่องทาง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องให้ครูเข้าอบรม ประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการนับชั่วโมงภาระงานทั้งที่  
โรงเรียนจัดเองหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดให้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิงวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงใน  
การพัฒนางานจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือวิทยากรภายนอกมาสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับ  
ชั่วโมงภาระงาน

...ผอ. ต้องให้ครูเข้าอบรม ประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการนับชั่วโมงภาระงานทั้งที่  
โรงเรียนจัดเองหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดให้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการนับชั่วโมงภาระงานมาให้ความรู้แก่ครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องหาผู้ที่มีความรู้ อาจจะเป็นฝ่ายบุคคลหรือวิทยากรภายนอกมาให้สร้าง  
ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำ PA และการนับชั่วโมง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งฝ่ายให้คำปรึกษาในการนับชั่วโมงภาระงาน

....นอกจากอบรมแล้ว ผอ.ต้องจัดให้ฝ่ายบุคคลโหลดเอกสารแจ้งไว้ให้ครูได้ศึกษาและ  
ครูสามารถมาปรึกษาได้เมื่อประสบปัญหา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ในส่วนเขตพื้นที่จะมีฝ่าย PA Support team ไว้ให้คำปรึกษาและในโรงเรียนควรมี  
การจัดตั้งฝ่ายให้คำปรึกษาหรับคุณครูเช่นเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร  
ตามความสนใจของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

...เขตพื้นที่จะต้องมีการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้แก่ครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...เขตควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบ Active Learning หาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่แก่ครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...เขตควรมีการจัดอบรมให้ครูได้เรียนรู้การสอนแบบ Active Learning อย่างสม่ำเสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน

...ในปัจจุบันมีการเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมการสอนแบบ Active Learning อย่างแพร่หลาย ดังนั้นหน้าที่ ผอ.คือต้องส่งเสริมให้ครูเข้าศึกษา อบรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ครูต้องได้รับการส่งเสริมจาก ผอ.ให้เข้าอบรมเกี่ยวกับการสอนแบบ Active Learning

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ผอ.ต้องเป็นผู้ที่หาช่องทาง หากการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ การสอนแบบ Active Learning ให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้ครูเพิ่มทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการนิเทศ ติดตามจากผู้เชี่ยวชาญ และสะท้อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่ครูผู้สอน

...เมื่อครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับการสอนแบบ Active Learning แล้ว ต้องมีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน แล้วพอ.ควรมีการนิเทศติดตามให้Feed back แก่ครู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...พอ.ควรมีการนิเทศติดตามการเรียนการสอนของครู อาจจะให้ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือศึกษานิเทศก์ มานิเทศการสอนครูและมีการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...มีการนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนของครูแล้วสิ่งที่สำคัญคือผู้ที่มานิเทศจะต้องให้ Feed back แก่ครูผู้สอนด้วย เพื่อครูจะได้เอาสิ่งนี้ไปพัฒนาการสอนของตัวเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

2.4 ครูผู้สอนศึกษารูปแบบ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และนำมาบูรณาการปรับใช้ให้เหมาะสม

...ตัวครูผู้สอนจะต้องเป็นคนแสวงหาคำรู้ใหม่ นวัตกรรมการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ครูต้องหาวิธีการที่หลากหลายหารูปแบบ เทคนิคการสอน Active Learning ที่เหมาะสมกับบริบทนักเรียนโรงเรียนเรา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ครูจะต้องเข้าใจและเห็นความสำคัญของการสอน Active Learning และหาวิธีการต่าง ๆ มาปรับใช้กับนักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)



## 2.5 ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

...จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นการเรียนการสอนที่เน้นเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ครูสอนได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ทั้งการเรียนรู้อย่างรายบุคคล เป็นกลุ่ม และให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมตามความสนใจของเขา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...การจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน กิจกรรมการพัฒนาเป็นไปตามความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม และมีความสุขในการปฏิบัติกิจกรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

## 2.6 ครูผู้สอนสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

...ตัวครูผู้สอนควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนซึ่งกันและกันอาจจะเป็นกลุ่มสาระหรือเป็นสายชั้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ให้ตัวครูมีการแชร์ความรู้ แชร์ปัญหา เทคนิควิธีการสอนที่จะพัฒนานักเรียนตามความสนใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ใช้ PLC มาเป็นกลุ่มในการแชร์ข้อมูลต่าง ๆ และมีการติดตามนิเทศ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ใช้ PLC เป็นส่วนหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ควรมีการเชิญผู้รู้ อาจจะเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ ฝ่ายวิชาการมาร่วมวง PLC

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

### 3. ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูมีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว

...ในการแนะแนวให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง ผอ.จะต้องให้ความรู้แก่ครูทุกคน อาจจะจัดอบรม ให้ครูได้เข้าอบรมเกี่ยวกับการแนะแนว

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ให้ครูเข้าอบรม ประชุม ต่าง ๆ เกี่ยวกับจิตวิทยาแนะแนว เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ผอ.ส่งเสริมให้ครูหาความรู้วิธีการให้คำปรึกษา โดยเฉพาะจิตวิทยาการแนะแนว เพื่อให้ครูนำมาปรับใช้กับนักเรียนตอนให้คำปรึกษาได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคู่มือการให้คำปรึกษา

...นอกจากจะมีการอบรมแล้ว ผอ. ควรจัดทำคู่มือการให้คำปรึกษาเพื่อให้ครูมีแนวทางในการให้คำปรึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...การจัดคู่มือให้คำปรึกษาก็สำคัญ ครูจะได้มีแนวทางในการให้คำปรึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...การให้คำปรึกษาที่ถูกต้องจะต้องใช้ความชำนาญของผู้ให้คำปรึกษา แต่สำหรับครูในโรงเรียนถ้า ผอ.มีการจัดทำคู่มือให้คำปรึกษาไว้ ก็จะช่วยให้ครูหาวิธีการ แนวทางการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล  
ของครู

...เมื่อมีการปฏิบัติแล้ว ผอ.ต้องมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานการให้คำปรึกษาของ  
ครูเป็นระยะ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ควรมีการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานให้คำปรึกษาของครู เพื่อดูว่าครูมีการนำ  
คู่มือ แนวทางไปใช้ได้เหมาะสมหรือไม่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ผอ.อาจจะตั้งทีมงานหรืองานกิจการนักเรียนไว้ให้คำปรึกษางาน ติดตาม  
การดำเนินงานของครู ให้ครูได้มาปรึกษาหาแนวทางร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

3.4 ครูที่ปรึกษามีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนทุกครั้งและสรุปเป็นข้อมูล  
สารสนเทศของนักเรียน

...เมื่อครูให้คำปรึกษาเสร็จแล้ว ครูต้องบันทึกข้อมูลการให้คำปรึกษาทุกครั้งและต้องมี  
การติดตามผลหลังจากนี้ด้วย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ครูควรบันทึกการให้คำปรึกษาในแต่ละครั้งที่นักเรียนมาหา เพื่อจะได้มีข้อมูลเวลามี  
การติดตามผลหลังจากนี้แล้วก็สรุปข้อมูลอีกที ว่าในรอบเทอมหรือรอบปี นักเรียนคนนี้มาขอ  
คำปรึกษาเรื่องอะไรบ้าง เราให้ข้อเสนอแนะอย่างไร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...เวลานักเรียนมาขอคำปรึกษา เราให้คำปรึกษาแล้วก็จดไว้ เดี๋ยวนี้ฟอร์มมีเน็ต  
เยอะเยอะ แล้วเราก็สรุปเป็นข้อมูลการให้คำปรึกษาของนักเรียน โรงเรียนก็จะได้ใช้ประโยชน์  
ต่อ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

3.5 ครูที่ปรึกษามีการบันทึกการติดตามผลหลังจากผู้เรียนมาขอคำปรึกษา

...เราอย่าให้คำปรึกษาเสร็จก็ถือว่าหมดหน้าที่นะ เราต้องมีการติดตามผลหลังจากนี้ ด้วยว่านักเรียนเป็นยังไง แนวทางที่ให้ไปใช้ได้ผลมากน้อยแค่ไหน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ครูอย่าลืมติดตามผลหลังจากให้คำปรึกษาด้วย ว่าเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีไหม ถ้าไม่ดี ยังไงเราอาจจะให้นักเรียนมาพูดคุยกับเราอีก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...เมื่อครูให้คำปรึกษาไป หลังจากนั้นอีกซักอาทิตย์ หรือหนึ่งเดือนอาจจะเรียกนักเรียน มาติดตามผลอีกรอบก็ได้แล้วก็เขียนบันทึกไว้ ดูพัฒนาการจนกว่านักเรียนจะดีขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูที่ปรึกษาจัดทำรายงานผลการให้คำปรึกษานักเรียน รายบุคคลเป็นรายภาคเรียนหรือปีการศึกษา

...อีกอย่างหนึ่งนอกจากการนิเทศแล้ว ผอ.อาจจะติดตามการดำเนินงานผ่านการให้ครู ทำรายงานผลการให้คำปรึกษาก็ได้ เพื่อดูว่าครูให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอะไรบ้าง นักเรียน ส่วนใหญ่มีปัญหาอะไร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ผอ.ควรให้ครูจัดทำรายงานผลการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล เป็นการติดตาม และให้ครูสรุปผลการให้คำปรึกษาจะเป็นรายเทอมหรือปีการศึกษาก็ว่ากันไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...ให้ครูทำรายงานผลการให้คำปรึกษาไว้ด้วยเผื่อจะให้เห็นปัญหาของนักเรียนโดย ภาพรวม โรงเรียนจะได้ใช้ข้อมูลส่วนนี้ในระบุดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

#### 4. ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมครูด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบมาตรฐาน ความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR)

...เดี๋ยวนี้ภาษาอังกฤษสำคัญมาก กคศ. ออกเกณฑ์มาใหม่ที่ทำให้ครูทำวิทยฐานะใช้ภาษาอังกฤษ (CEFR) ได้ ผอ.คิดว่าเขตควรมีการอบรม ฝึกทักษะภาษาอังกฤษของครูซึ่งสำคัญมาก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...กคศ. กำหนดกรอบภาษาอังกฤษน่าจะ CEFR ที่ผมคิดว่าครูควรมีการเรียนรู้ฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เข้าอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือเขตพื้นที่ที่จะจัดอบรมเพิ่มเติมให้ครูก็ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...อย่างแรกเลยด้านการใช้ภาษา เขตพื้นที่ควรหันมาให้ความสำคัญกับภาษามากขึ้นทั้งภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะ CEFR ที่ครูจะได้ใช้ลดวิทยฐานะ ภาษาไทย จัดอบรมหรือมีการเปิดเวทีให้ครูพัฒนาทักษะด้านภาษาก็ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทย เช่น ด้านการพูดในที่สาธารณะ การพูดให้คำปรึกษา

...อย่างแรกเลยด้านการใช้ภาษา เขตพื้นที่ควรหันมาให้ความสำคัญกับภาษามากขึ้นทั้งภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะ CEFR ที่ครูจะได้ใช้ลดวิทยฐานะ ภาษาไทย จัดอบรมหรือมีการเปิดเวทีให้ครูพัฒนาทักษะด้านภาษาก็ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ทักษะด้านภาษาเรามากจะคิดถึงแต่ภาษาอังกฤษที่จริงภาษาไทยก็สำคัญ ครูควรได้รับการอบรม การฝึกให้ทักษะการสื่อสารภาษาไทย เวลาเราสื่อสารกับนักเรียนยังไงให้เข้าใจ เขตอาจจะต้องจัดอบรมทั้งภาษาไทยและอังกฤษ หรือจัดประกวดพวกแต่งคำขวัญ เรียงความ หรือให้ครูนำเสนอนวัตกรรมอะไรก็ได้ เพื่อฝึกทักษะการใช้ภาษามากยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกวดการแต่งคำขวัญ เรียงความ การนำเสนอ นวัตกรรมการสอนในรูปแบบต่าง ๆ

...อย่างแรกเลยด้านการใช้ภาษา เขตพื้นที่ควรหันมาให้ความสำคัญกับภาษามากขึ้นทั้ง ภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะ CEFR ที่ครูจะได้ใช้ลดวิทยฐานะ ภาษาไทย จัดอบรมหรือมีการเปิดเวทีให้ครูพัฒนาทักษะด้านภาษาก็ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ทักษะด้านภาษาเรามากจะคิดถึงแต่ภาษาอังกฤษที่จริงภาษาไทยก็สำคัญ ครูควรได้รับการอบรม การฝึกให้ทักษะการสื่อสารภาษาไทย เวลาเราสื่อสารกับนักเรียนยังไงให้เข้าใจ เขตอาจจะต้องจัดอบรมทั้งภาษาไทยและอังกฤษ หรือจัดประกวดพวกแต่งคำขวัญ เรียงความ หรือให้ครูนำเสนอนวัตกรรมอะไรก็ได้ เพื่อฝึกทักษะการใช้ภาษามากยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

...กคศ. กำหนดกรอบภาษาอังกฤษน่าจะ CEFR ที่ผมคิดว่าครูควรมีการเรียนรู้ ฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เข้าอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือเขตพื้นที่ที่จะจัดอบรมเพิ่มเติมให้ ครูก็ได้หรือถ้าเขตไม่มีการจัด เดี๋ยวนี้เค้ามีอบรมภาษาอังกฤษเยอะแยะ ผอ.ก็ต้องหาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้าไปอบรมก็จะช่วยได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 18 ตุลาคม 2565)

...ผอ.ต้องเห็นความสำคัญของด้านภาษา ก่อน แล้วส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนหาความรู้ เกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษา หาที่ให้อบรม หรือหาวิทยากร หาที่สอบวัดความรู้ด้านภาษา ให้กับครู ครูจะได้รู้ระดับทักษะของภาษาของตัวเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือหาช่องทางที่ครูจะได้ฝึกทักษะการใช้ภาษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการทดสอบทางด้านภาษา เช่น ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร CU-TPT ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร TOEFL IBT TOEIC IELTS CU-TEP TU-TEP ภาษาจีน HSK ภาษาญี่ปุ่น JLPT เป็นต้น

...ผอ.ต้องเห็นความสำคัญของด้านภาษาก่อน แล้วส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนหาความรู้เกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษา หาที่ให้อบรม หรือหาวิทยากร หาที่สอบวัดความรู้ด้านภาษาให้กับครู ครูจะได้รู้ระดับทักษะของภาษาของตัวเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ถ้าเป็นภาษาเค้าจะมีการสอบวัดระดับความรู้ ส่วนใหญ่จะเป็นนักเรียน นักศึกษาใช้ แต่ที่จริงครูก็ควรได้วัดระดับความรู้ด้านภาษาด้วย เช่น HSK TOEIC IELTS CU-TEP อาจจะมีความเข้าใจบ้าง ผอ.ก็ควรส่งเสริมให้ครูได้ลองทดสอบดู

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ที่ตากพิทยาคมเป็นศูนย์สอบ CEFR ที่ครูเค้าจะต้องใช้ในการสอบลดเวลาในการทำ คศ. ที่จริง ผอ.ทุกโรงเรียนก็ให้ครูมาลองสอบวัดความรู้กันได้ แล้วก็มีการสอบ HSK ของภาษาจีนอีก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิงวิทยากรหรือจัดทีมงานอบรม ให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้ครูเลือกเป็นประเด็นท้าทายได้

...การวิเคราะห์ผู้เรียน ถูกกล่าวถึงมานาน แต่ยังไม่มีการให้ความรู้อบรมสัมมนาที่เป็นประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียนโดยเฉพาะ ผอ.ต้องเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้ครูเลือกเป็นประเด็นท้าทายได้เหมาะสม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ถ้าจะให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียนได้หลากหลายและครอบคลุม ผอ.จะต้องจัดทีมงานอบรมให้ครูมีความรู้ ทำให้สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้เพื่อนำไปสู่การเลือกเป็นประเด็นท้าทายได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...ผอ.ให้ความรู้แก่ครูอาจจะเชิญวิทยากรมาให้ความรู้หรือจัดทีมงานอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียนให้ครูก็ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

5.2 ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่  
1) ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ 2) ความพร้อมด้านสติปัญญา  
3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม 4) ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ 5) ความพร้อมด้านสังคม  
การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน

...การวิเคราะห์นักเรียนวิเคราะห์ถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ 1) ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้พื้นฐาน 2) ความพร้อมด้านสติปัญญา วิเคราะห์เกี่ยวกับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
ความมีเหตุผล 3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม วิเคราะห์เกี่ยวกับการแสดงออก 4) ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ วิเคราะห์เกี่ยวกับด้านสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ การเจริญเติบโตสมวัยและความสมบูรณ์ด้านสุขภาพจิต 5) ความพร้อมด้านสังคม วิเคราะห์เกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับคนอื่น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...หากครูผู้สอนจะต้องมีการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ความพร้อมด้านสติปัญญา ความพร้อมด้านพฤติกรรม ความพร้อมด้านร่างกาย



และจิตใจสุดท้ายคือความพร้อมด้านสังคม การส่งเสริมและหาทางช่วยเหลือให้นักเรียนที่มีความพร้อมที่ดีขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 ตุลาคม 2565)

...ครูผู้สอนควรศึกษาวิเคราะห์ให้นักเรียนให้รู้ถึงความพร้อมในแต่ละด้านของผู้เรียน หากพบนักเรียนมีข้อบกพร่อง ควรปรับปรุงแก้ไขให้นักเรียนมีความพร้อมในแต่ละด้าน ประกอบด้วยกัน 5 ด้านกล่าวคือ ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ความพร้อมด้านสติปัญญา ความพร้อมด้านพฤติกรรม ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจและความพร้อมด้านสังคม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

5.3 ครูผู้สอนจัดทำสมุดวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับศึกษาวิเคราะห์แยกแยะนักเรียนเพื่อหาความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่มีอยู่ก่อนที่จะให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้วิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด ๆ ของแต่ละระดับชั้น

...ครูผู้สอนจะต้องจัดทำสมุดวิเคราะห์ผู้เรียน ข้อมูลอาจจะได้มาจากสมุดพกของนักเรียน ระเบียบสะสมจากแผนของโรงเรียน ครูประจำชั้นและประจำวิชา สังเกตการใช้ชีวิตประจำวันของนักเรียนปัจจุบันในห้องเรียน สามารถนำมาประมวลผลเป็นแบบรายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนานักเรียน ครูสามารถจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนได้ข้อมูลเชิงประจักษ์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ในการวิเคราะห์ผู้เรียน ครูผู้สอนควรจัดทำสมุดวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนตามรายวิชาในแต่ละระดับชั้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามโดยการให้ครูจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนในแต่ละวิชาหรือแต่ละชั้นเรียน

...ในการจัดทำประเด็นท้าทาย ผอ.ควรมีการนิเทศติดตามครู อาจจะเข้าไปดูการจัดการเรียนการสอนหรือการให้ครูจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผู้เรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 ตุลาคม 2565)

...ควรมีการให้ครูจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนในแต่ละวิชาหรือแต่ละชั้นเรียน  
เป็นการรายงานผลการวิเคราะห์ผู้เรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ให้ครูจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ผู้เรียน อาจจะทำในแต่ละวิชาเรียนหรือ  
เป็นระดับชั้นเรียนก็ได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 26 ตุลาคม 2565)



จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสรุปแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตาราง 10** แสดงผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	การส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู	แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
1	ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด (ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงานอย่างไร)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานโดยเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน</li> <li>2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนับชั่วโมงภาระงาน</li> <li>3. ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือวิทยากรภายนอกมาสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน</li> <li>4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งฝ่ายให้ทำปรึกษาในการนับชั่วโมงภาระงาน</li> </ol>
2	ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ (ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)</li> <li>2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร</li> <li>3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการนิเทศ ติดตามจากผู้เชี่ยวชาญ และสะท้อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่ครูผู้สอน</li> <li>4. ครูผู้สอนศึกษารูปแบบ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้</li> </ol>

ข้อ	การส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู	แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน
		<p>เชิงรุก (Active Learning) และนำมาบูรณาการปรับใช้ให้เหมาะสม</p> <p>5. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>6. ครูผู้สอนสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>
3	<p>ด้านผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูมีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลอย่างไร)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว</li> <li>2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคู่มือการให้คำปรึกษา</li> <li>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลของครู</li> <li>4. ครูที่ปรึกษามีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนทุกครั้งและสรุปเป็นข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน</li> <li>5. ครูที่ปรึกษามีการบันทึกการติดตามผลหลังจากผู้เรียนมาขอคำปรึกษา</li> <li>6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูที่ปรึกษาจัดทำรายงานผลการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลเป็นรายภาคเรียนหรือปีการศึกษา</li> </ol>
4	<p>ด้านผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมครูด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างไร)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR)</li> <li>2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทย เช่น ด้านการพูดในที่สาธารณะ การพูดให้คำปรึกษา</li> <li>3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกวดการแต่งคำขวัญเรียงความ การนำเสนอนวัตกรรมการสอน</li> </ol>

ข้อ	การส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู	แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน
		<p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการทดสอบทางด้านภาษา เช่น ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร CU-TPT ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร TOEFL IBT TOEIC IELTS CU-TEP TU-TEP ภาษาจีน HSK ภาษาญี่ปุ่น JLPT เป็นต้น</p>
5	<p>ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าอย่างไร)</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรหรือจัดทีมงานอบรมให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้ครูเลือกเป็นประเด็นท้าทายได้</p> <p>2. ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ 1) ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ 2) ความพร้อมด้านสติปัญญา 3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม 4) ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ 5) ความพร้อมด้านสังคม</p> <p>3. ครูผู้สอนจัดทำสมุดวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับศึกษาวิเคราะห์แยกแยะนักเรียนเพื่อหาความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่มีอยู่ก่อนที่จะให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้วิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด ๆ ของแต่ละระดับชั้น</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามโดยการให้ครูจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนในแต่ละวิชาหรือแต่ละชั้นเรียน</p>

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 242 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี่และมอร์แกน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามจำนวนครูแต่ละโรงเรียนและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ชนิดตอบสนองรายการคู่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ทั้ง 5 ด้านในภาพรวมพบว่าสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ )

ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.76) และผลความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.28) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายคาบสอน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.65) สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายคาบสอน ผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.10 ซึ่งมีข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารมีการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.15$ )

1.2 ด้านผลการปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.19) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.34) สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถจัดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.78) ผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.13 ซึ่งมีข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตามความสนใจของผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.17$ )

1.3 ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.38) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.86) ผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.08 ซึ่งมีข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูมีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล ( $PNI_{\text{modified}} = 0.16$ )

1.4 ด้านผลการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.29) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID PLAN) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.59) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการจัดทำ

แผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (ID PLAN) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.81) ผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.11 ซึ่งมีข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.16$ )

1.5 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.20) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถเขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน ( $\bar{X}$  = 4.24) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถเขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.76) ผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.12 ซึ่งมีข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า ( $PNI_{\text{modified}} = 0.13$ )

2. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีแนวทางการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู พบว่า

2.1 ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด พบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือวิทยากรภายนอกมาสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานโดยเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน และควรจัดตั้งฝ่ายให้คำปรึกษาในการนับชั่วโมงภาระงานแก่ครู

2.2 ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ พบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการและส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จัดการนิเทศ ติดตามจากผู้เชี่ยวชาญ และสะท้อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่ครูผู้สอน ครูผู้สอนศึกษารูปแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และนำมาบูรณาการปรับใช้ให้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกการจัดการเรียนรู้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3 ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว จัดทำคู่มือการให้คำปรึกษา มีการการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลของครู



มีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนทุกครั้งและสรุปเป็นข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน มีการบันทึกการติดตามผลหลังจากผู้เรียนมาขอคำปรึกษา และจัดทำรายงานผลการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลเป็นรายภาคเรียนหรือปีการศึกษา

2.4 ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการและส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการทักษะการสื่อสารทั้งด้านภาษาไทย เช่น ด้านการพูดในที่สาธารณะ การพูดให้คำปรึกษา และด้านภาษาอังกฤษสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบมาตรฐาน ความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการทดสอบทางด้านภาษา เช่น ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร CU-TPT ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร TOEFL IBT TOEIC IELTS CU-TEP TU-TEP ภาษาจีน HSK ภาษาญี่ปุ่น JLPT เป็นต้น

2.5 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ควรเชิญวิทยากรหรือจัดทีมงานอบรม ให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้ครูเลือกเป็นประเด็นท้าทายได้ ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ 1) ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ 2) ความพร้อมด้านสติปัญญา 3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม 4) ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ 5) ความพร้อมด้านสังคม จัดทำสมุดวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับศึกษาวิเคราะห์แยกแยะนักเรียน เพื่อหาความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่มีอยู่ ก่อนที่จะให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้วิชา หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด ๆ ของแต่ละระดับชั้นและมีการนิเทศ ติดตามโดยการให้ครูจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนในแต่ละวิชาหรือแต่ละชั้นเรียน

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สภาพปัจจุบันในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เนื่องมาจากนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านระบบ

ดูแลช่วยเหลือ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพครบทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ กลีบบัว (2563) พบว่าภาระงานหรือปริมาณงานที่ทำในช่วงเวลาหนึ่งของครูในงานด้านการดูแลนักเรียนและงานด้านส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ประมาณ 16 – 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ครูจึงต้องแบกรับกับปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวันจำนวนมากและยังต้องใช้เวลาเฉลี่ยไปกับการติดต่อประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้ งานดูแลนักเรียนและงานด้านส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทอง (2560) ได้วิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้เวลาปฏิบัติภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนส่งผลในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมมากที่สุด คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ส่วนการใช้เวลาปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เนื่องจากในปัจจุบันองค์ความรู้และวิทยาการใหม่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีทางเลือกหลายช่องทางให้ครูได้การพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้เท่าทันและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ รวมถึงมีการพัฒนาตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาระดับปรับปรุง (พ.ศ.2561-2565) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 น. 310) ความสำคัญกับการที่ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ครูสามารถรู้จุดเด่นจุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและของตนเองอย่างแท้จริง

การประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เนื่องจาก การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูมีสิ่งที่มีมุ่งเน้นคือพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมีการให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ พิจารณาได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่งด้านการจัดการเรียนรู้มีตัวชี้วัดมากที่สุดจากทั้ง 3 ด้านและกรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา เป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู แผนการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นครูจึงมีความต้องการหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมในด้านการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเรียนรู้เท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับบันเย็น เฟ็งกระจ่าง (2561) ได้ทำการศึกษาสภาพการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี พบว่าการพัฒนาคู่มือด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะเป็นความต้องการของครูทุกคนในการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนการสอน มองเห็นความเชื่อมโยงและการบูรณาการการทำงานระหว่างกันได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Ketevan Kobalia & Elza Garakanidze (2010, น. 104-105) ได้ทำการวิจัยและให้แนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องมีการปรับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากเดิมที่มีครู หนังสือเรียนและนักเรียนเป็นวิธีการสอนแบบใหม่คือ นักเรียน หนังสือเรียน และครู ความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอาจเนื่องมาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการประเมินแนวใหม่ ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้และการเลือกประเด็นท้าทายให้สอดคล้องตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ สอดคล้องกับ สมพร หลิมเจริญ (ม.ป.ป) การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการซึ่งสามารถพิจารณาได้จากผลงาน (Product) หรือผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ประวิตร เอรารวรรณ (2564, น. 3) การที่ครูจะมีตำแหน่งสูงขึ้นต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนการพัฒนาการสอนและการวิจัยร่วมกันของครู การสังเกตชั้นเรียนการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนและการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการและศาสตร์การสอนไปสู่ห้องเรียนและด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันครูมีหน้าที่และภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนมากประกอบกับนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับการสนับสนุนงานสอน ทำให้ครูได้รับการส่งเสริมด้านงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตเยาวชน (2557) พบว่าใน 1 ปี มีจำนวนวันเปิดเรียนทั้งหมด 200 วัน ครูจะต้องใช้เวลา

กับกิจกรรมภายนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนเฉพาะวันธรรมดาถึง 84 วัน หรือคิดเป็นร้อยละ 42 และสอดคล้องกับพรทิพย์ ทับทิมทอง (2560) ได้ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูใช้เวลาไปกับการปฏิบัติภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเฉลี่ยรวม 321.45 ชั่วโมงต่อภาคเรียน โดยภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ครูใช้เวลามากที่สุดคือ การทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา ครูเวรประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.83 ชั่วโมงต่อภาคเรียนและรองลงมาคือ การส่งเสริมความเป็นเลิศและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.24 ชั่วโมงต่อภาคเรียน

2. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีแนวทางการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู พบว่า

2.1 ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด เกี่ยวกับแนวทางในการจัดอบรมครู เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน พบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือวิทยากรภายนอกมาสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน และควรจัดตั้งฝ่ายให้คำปรึกษาในการนับชั่วโมงภาระงานแก่ครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การนับชั่วโมงในการพัฒนางาน เป็นการประเมินแนวใหม่ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดหรือส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครู เพื่อให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562, น. 44 ) กล่าวว่า การประชุม อบรมและสัมมนาเป็นการพัฒนาบุคลากรและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้รับมาตรฐานและเป็นการเรียนรู้เรื่องเดียวกัน สอดคล้องกับ กฤติพงษ์ โภคาพานิช (2563 น. 46) กล่าวว่า การฝึกอบรมสัมมนาครูเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และได้รับประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกันของครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถของครูในการนำผลจากการฝึกอบรมสัมมนามาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพของนักเรียน

2.2 ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียนพบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการและส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จัดการนิเทศติดตามจากผู้เชี่ยวชาญ และสะท้อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่ครูผู้สอน

ครูผู้สอนศึกษารูปแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และนำมาบูรณาการปรับใช้ให้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริงตามความสนใจผู้เรียน สอดคล้องกับ วิทวัส ดวงกุ่มเมศ (2560) กล่าวว่า ในยุคการศึกษาไทย 4.0 มีเป้าหมายให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดนวัตกรรมสู่สังคม ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกที่จะเรียนรู้มีส่วนร่วมคิด ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงผลของการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถแสดงถึงการประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการรังสรรค์ชิ้นงานขึ้นมาใหม่ ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงความรู้ ทักษะกระบวนการคิด ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563, น. 230-243) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ผลปรากฏว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้ และสามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสอละสิน ไสสะหวัน (2563) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ Active learning โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลายวัดไชยะพุมาราม ประกอบด้วย 2 วงรอบ วงรอบที่ 1 ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้การนิเทศแบบสอนงาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ Active learning เพิ่มมากขึ้น หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้ Active learning โดยมีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ Active learning โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรรา เฉลิมศรี (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และกลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละวงรอบย่อย

2.3 ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เกี่ยวกับการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว จัดทำคู่มือการให้คำปรึกษา มีการการนิเทศ ติดตาม

เกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลของครู มีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนทุกครั้งและสรุปเป็นข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน มีการบันทึกการติดตามผลหลังจากที่ผู้เรียนมาขอคำปรึกษา และจัดทำรายงานผลการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลเป็นรายภาคเรียนหรือปีการศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในสถานศึกษาจัดให้มีงานที่ปรึกษานักเรียนและครูที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนวและให้การปรึกษาผู้เรียนทั้งด้านการเรียน การแก้ปัญหา ส่งเสริมและติดตามดูแลให้ผู้เรียน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูที่ปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรม โภธิเย็น (2564) กล่าวว่า การให้การปรึกษาแก่ผู้เรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งของครูในการช่วยเหลือผู้เรียน การให้การปรึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยหลักการทางจิตวิทยาเกี่ยวกับกระบวนการให้การปรึกษา ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องใช้ทักษะพื้นฐานในการให้การปรึกษา เพื่อให้ผู้เรียนที่มาขอรับการปรึกษาสามารถเข้าใจปัญหา ค้นพบแนวทางหรือวิธีการในการแก้ปัญหานั้นด้วยตนเอง และส่งผลให้เกิดความสบายใจ สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร มหาหิงค์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า ควรบันทึกข้อมูลส่วนตัวนักเรียนลงในระเบียบสะสม ควรนำข้อมูลของนักเรียนมาวิเคราะห์เป็นรายบุคคล ควรสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการบริหารงานแนะแนวทุกด้าน ควรนิเทศติดตามงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ ควรประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการบริการให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ ควรให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม ควรติดตามผลนักเรียนที่เข้ารับบริการให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ ควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนวัชร เพ็ญรัตน์หรือ (2563) ได้ศึกษาความคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษาและนักเรียนได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานบริการแนะแนว ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียน สิ่งสำคัญคือการสร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร พบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการและส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการทักษะการสื่อสารทั้งด้านภาษาไทย เช่น ด้านการพูดในที่สาธารณะ การพูดให้คำปรึกษา และด้านภาษาอังกฤษสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาทางด้านภาษา เช่น ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร CU-TPT ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร TOEFL IBT TOEIC IELTS CU-TEP TU-TEP ภาษาจีน HSK ภาษาญี่ปุ่น JLPT เป็นต้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการจัดการเรียนการสอน

ครูต้องใช้ทักษะการสื่อสารหลายทักษะร่วมกัน ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่างและการเลือกใช้สื่อเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษา เนื่องจากครูต้องใช้ภาษาสื่อสารกับนักเรียน การที่ครูมีทักษะการใช้ภาษาที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง เหมาะสมและสามารถถ่ายทอดออกมาได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ พระอริการภูมิสิษฐ์ ปิยสีโล (2565, น. 198) กล่าวว่า ครูมีบทบาทสำคัญที่จะต้องพูด สื่อสาร ถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจ ครูต้องพูดให้เป็น โดยอาศัยศิลปะในการใช้ภาษา เลือกล้อยกคำโวหาร มีกลวิธีในการเรียบเรียงคำพูด การทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและได้รับความรู้จึงเป็นสิ่งทีครูทุกคนควรตระหนักและพัฒนาการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กำหนดเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B1 หรือสำหรับครูผู้สอนในกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ต้องมีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษาสูงกว่าระดับ B2 โดยให้เทียบกับเกณฑ์ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียง ผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ จึงทำให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษา สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร ผาจันทร์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูให้เกิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่า องค์กรประกอบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูให้เกิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมภาษาอังกฤษ ผู้บริหารจัดอบรมพัฒนาครูให้เกิดทักษะภาษาอังกฤษ ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาภาษาอังกฤษแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับบริการจากองค์กรอื่น ๆ ในการจัดการร่วมกันด้านภาษาอังกฤษ ผู้บริหารจัดให้มีครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาภาษาอังกฤษแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนเข้าร่วมความสำคัญกับศูนย์ ERIC

2.5 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ควรเชิญวิทยากรหรือจัดทีมงานอบรม ให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้ครูเลือกเป็นประเด็นท้าทายได้ เนื่องจากหน้าที่ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน รู้จักและมีข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน พื้นฐานทางด้านครอบครัว ภาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา มีความพร้อมในการเรียน พื้นความรู้เดิม เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ แยกแยะผู้เรียนได้ นำไปสู่การหาความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพร้อมด้านความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ เดิมที่มีอยู่ก่อน ตลอดจนความพร้อมด้านพฤติกรรม และองค์ประกอบความพร้อมด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิชาการ ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอน (2558) การจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้เรียนควรมีความพร้อมที่ดีในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นก่อนจะเริ่มดำเนินการสอนวิชาใด ๆ ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่เกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ความพร้อมด้านสติปัญญา ความพร้อมด้านร่างกาย ความพร้อมด้านสังคม สอดคล้องกับ (มูรณ์ี วาเต็ง, 2555; ฝ่ายจัดการเรียนรู้โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี, 2555; ฝ่ายจัดการเรียนรู้โรงเรียนสรรพวิทยาคม จังหวัดตาก, 2557) กล่าวว่าการวิเคราะห์ผู้เรียน จึงวิเคราะห์ถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่

- 1) ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นการวิเคราะห์ผู้เรียนเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของวิชาที่จะทำการเรียนรู้ในระดับชั้นนั้น ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหาความสนใจและสมาธิในการเรียนรู้
- 2) ความพร้อมด้านสติปัญญาเป็นการวิเคราะห์ผู้เรียนเกี่ยวกับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความมีเหตุผล ความสามารถในการเรียนรู้และการลำดับความ
- 3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม เป็นการวิเคราะห์ผู้เรียนเกี่ยวกับการแสดงออก การควบคุมอารมณ์ ความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ
- 4) ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ เป็นการวิเคราะห์ผู้เรียนเกี่ยวกับด้านสุขภาพร่างกายสมบูรณ์การเจริญเติบโตสมวัย และความสมบูรณ์ด้านสุขภาพจิต
- 5) ความพร้อมด้านสังคม เป็นการวิเคราะห์ผู้เรียนเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับคนอื่น การช่วยเหลือ เสียสละแบ่งปัน การเคารพครู กติกาและมีระเบียบวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี เอื้อชนะจิต (2561) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ผู้เรียนและการทบทวนบทเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้เรียนและการทบทวนบทเรียน พบว่า การวิเคราะห์ผู้เรียน วัดจากแบบประเมินการวิเคราะห์ผู้เรียนในด้านความพร้อมของผู้เรียน 5 ด้านได้แก่ 1) ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ 2) ความพร้อมด้านสติปัญญา 3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม 4) ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ และ 5) ความพร้อมด้านสังคม การทบทวนบทเรียนวัดจากจำนวนครั้งที่ผู้เรียนเข้าทบทวนบทเรียน และตัวแปรตามคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าผู้เรียนที่มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์และการทบทวนบทเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณยังพบว่าผู้เรียนที่มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์และการทบทวนบทเรียนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยการจัดอบรมหรือส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือวิทยากรภายนอกมาสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน มีการจัดตั้งฝ่ายให้คำปรึกษาในการนับชั่วโมงภาระงานแก่ครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ มีการจัดอบรมและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการนิเทศ ติดตามจากผู้เชี่ยวชาญและสะท้อนผลแก่ครูผู้สอน ครูผู้สอนศึกษารูปแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนำมาบูรณาการปรับใช้ให้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านผลการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว จัดทำคู่มือการให้คำปรึกษามีการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลของครู มีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนทุกครั้งและสรุปเป็นข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน มีการบันทึกการติดตามผลหลังจากผู้เรียนมาขอคำปรึกษา และจัดทำรายงานผลการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลเป็นรายภาคเรียนหรือปีการศึกษา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยการจัดอบรมและส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการทักษะการสื่อสารทั้งด้านภาษาไทยและด้านภาษาอังกฤษ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการทดสอบทางด้านภาษา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการเชิญวิทยากรหรือจัดทีมงานอบรม ให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้ครูเลือกเป็น

ประเด็นท้าทายได้ ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ จัดทำสมุดวิเคราะห์ผู้เรียน และมีการนิเทศ ติดตามโดยการให้ครูจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนในแต่ละวิชาหรือแต่ละชั้นเรียน

1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากควรมีการจัดอบรมหรือส่งเสริมให้ครู เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากตามลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำตกลงในการพัฒนางานได้ตามระดับที่คาดหวัง

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน จำแนกตามขนาดอายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤติพงศ์ โภคาพานิช. (2563). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต).
- สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมล โพธิเย็น. (2564). การให้การปรึกษาทางจิตวิทยา : เครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาผู้เรียน.  
*วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(2), 11-27.
- กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่. (2565ก). *ตรีนุช” มอบนโยบายขับเคลื่อนเกณฑ์ PA เน้นปรับวิธีการเรียนการสอนและผลลัพธ์ที่ผู้เรียน*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2565, จาก [https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/3668-pa-9.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/3668-pa-9.html)
- กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่. (2565ข). *กรอบแนวคิดสำคัญในการปฏิรูปวิชาชีพครู*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2564, จาก [https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/3378-pa-3.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/3378-pa-3.html)
- กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่. (2565ค). *เลขาฯ ก.ค.ศ. ลงพื้นที่ตามเสียงครูให้ช่วยไขข้อสงสัยเกณฑ์*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2565, จาก [https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/3751-pa-21.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/3751-pa-21.html)
- ก่องเกียรติ รักชธรรม. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์.  
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. *วารสารวิชาการรัตนบัณฑิต*, 7(2), 96-108.
- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เป็รียงวิทยา*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- งานวิชาการ ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอน. (2558). *คู่มือการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล โรงเรียนจักรคำคณาทร อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35*. สืบค้น 29 ตุลาคม 2565, จาก <http://www.chakkham.ac.th/topnews/index.php/2018-06-15-16-51-33>
- จิรนนท์ นุ่นชูตัน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชัยยุทธ กลีบบัว. (2563). ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดการงานของครูระดับมัธยมศึกษา : การวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 33(3), 275-294.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2553). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2551 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติกกาญจน์ รุ่งเรือง. (2553). โครงการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การพัฒนาข้าราชการครูผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาและวิทยฐานะ” โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รุ่น 7 ปีการศึกษา 2552. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ดารณี เอื้อชนะจิต. (2561). การวิเคราะห์ผู้เรียนและการทบทวนบทเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 37(1), 49-58.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาริรัตน์ รักรัตริกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู Teacher Professional Development. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(1), 21-33.
- บันเย็น เฟ็งกระจ่าง. (2561). การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2558). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิตร เอราวรรณ. การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 13(1), 1-8.
- ประภาพร ผาจันทร์. (2561). การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูให้เกิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ก.พล.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- ปิยะวรรณ คิตโสภา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 6(24), 92-102.
- ฝ่ายจัดการเรียนรู้. (2555). *คู่มือการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จังหวัดนนทบุรี*. สืบค้น 29 ตุลาคม 2565, จาก <http://www.skn.ac.th/skn/index.php/71-2013-08-24-10-55-15>
- ฝ่ายจัดการเรียนรู้. (2558). *คู่มือการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล โรงเรียนสรรพวิทยาคม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. สืบค้น 29 ตุลาคม 2565, จาก <http://www.sappha.ac.th/sappha/>
- พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2558). *การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติการงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2560). *การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติการงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 12(2), 353-369.
- พระสละสิน ไสยะหวั่น. (2563). *การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ Active Learning โรงเรียนมัธยมสงฆ์ตอนปลาย วัดไชยะพุทธาราม นະคองโกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 8(32), 78-88.
- พระอธิการภูมิสิทธิ์ ปิยสีโล. (2566). *การใช้ภาษาเพื่อสื่อสารในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. *วารสารบัณฑิตแสงโคม*. 7(1), 188-199.
- พรรณอร อุชุกภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิ่ง.
- พินดา วราสุนันท์. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านความสามารถทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 14(1): 27-37.
- พิณสุดา สิริรังษศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพ “ครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มาตาการพิมพ์.

- มุนาดียา วาบา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มูรณี วาเต็ง. (2555). *คู่มือการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลโรงเรียนบ้านสากอ อำเภอสู่ไหงป่าดี จังหวัด นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. สืบค้น 29 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.nara2.go.th/>
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(8), 230-243.
- รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่. *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 31(2), 110-131.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ศึกษาศาสตร์)*, 6(1), 129-138.
- วันชาติ แก้วปาน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยา อำเภอยะรัง จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิหวัธ ดวงฤกษ์เมศ. (2560). การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น Learning Management in Thailand 4.0 with Active Learning. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย*, 11(2), 1-14.
- วิลัย ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศุภโชค ปิยะสันต์. (2564). *เส้นทางสู่ ว.PA กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนาร่อง*. สืบค้น 2 มีนาคม 2565, จาก <https://www.starfishlabz.com>

- สมพร หลิมเจริญ. (ม.ป.ป.). *แนวทางการเขียนข้อตกลงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู ว9/2564*. สืบค้น 30 ตุลาคม 2565, จาก [https://www.sakonarea1.go.th/news\\_file/p61259831027.pdf](https://www.sakonarea1.go.th/news_file/p61259831027.pdf).
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*.  
อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สมาน อัครภูมิ. (2558) *การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บิ๊ก พอยท์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *ความเป็นครู = Self-actualization for teachers*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สาคร มหาหิงค์. (2561). การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารวิชาการธรรมทรศน์*, 8(13), 80-89.
- สุธี ประจงศักดิ์. (2554). การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(1), 57-67.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การพัฒนาครูทั้งระบบ ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552 – 2561)” ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 วันที่ 28 – 29 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ อ.เมือง จ.แพร่*. สืบค้น 27 เมษายน 2565, จาก [http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2012/7/1860\\_5273 .pdf](http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2012/7/1860_5273.pdf)
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าว EDUNEWSSIAM ONLINE. (2564). *ผลการหารือ “ครูงานล้น และการประเมิน PA” ในกมธ.การศึกษา ก.ค.ศ. ยืนยัน PA ลดเอกสารจริง ให้ครูโฟกัสที่ชั้นเรียน*. สืบค้น 2 มีนาคม 2565, จาก <https://www.edunewssiam.com/th/articles/258814>.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564ก). แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู. สืบค้น 2 มีนาคม 2565, จาก <https://drive.google.com/file/d/1c3r8Jc5ykMuqWlu0hzL980MTJ0mnv-22/view>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564ข). หนังสือราชการที่ ศธ 0206.3/ ว 21 เรื่อง ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา. สืบค้น 25 เมษายน 2565, จาก <https://otepc.go.th/th/otepc03/news-otepc03/item/3474-2021-08-30-11-22-42.html>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564ค). หนังสือราชการที่ ศธ 0206.3/ว 3 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้น 25 เมษายน 2565, จาก [https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/3267-3-2564.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/3267-3-2564.html)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560ง). คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560). สืบค้น 2 มีนาคม 2565, จาก <https://www.kanpeo.go.th/home>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. (ม.ป.ป). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก (พ.ศ.2565 – 2567). สืบค้น 9 กันยายน 2565, จาก <http://www.secondarytak.go.th>.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 เล่ม 4. สืบค้น 25 เมษายน 2565, จาก <http://www.srv.ac.th/srv/manual/vol4-manage-it-system.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.  
(2557). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์เรียนรู้  
การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม  
ราชูปถัมภ์.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตเยาวชน (สสค.). (2557). *กิจกรรมภายนอก  
ชั้นเรียนที่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู*. สืบค้น 2 กันยายน 2565, จาก  
<https://www.tcijthai.com/news/2014/18/scoop/5206>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนการปฏิรูปประเทศ  
(ฉบับปรับปรุง)*. สืบค้น 2 กันยายน 2565, จาก <http://nscr.nesdc.go.th>
- อนุสรธา เฉลิมศรี. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา  
ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุสร หงษ์ขุนทด. (2564) *แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ไม่มีวิทยฐานะ*. สืบค้น 25 เมษายน 2565, จาก  
<http://krukob.com/web/v9-8/>
- อรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal,  
Silpakorn University (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ)*, 9(2), 1379 – 1395.
- อรรธรณ ล่องลือฤทธิ์. (ม.ป.ป). *คู่มือการปฏิบัติงานพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มส่งเสริม  
การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. สืบค้น 2 มีนาคม  
2565, จาก <http://www.cpn2.go.th>
- Altschuld, James W., & Witkin, Belle Ruth. (2000). *From needs assessment to action:  
transforming needs into solution strategies*. Thousand Oaks, Calif.: Sage  
Publications.
- International Mine Action Standards (IMAS). (2005). *Data collection and needs  
assessment*. Retrieved April 27, 2022, from [http://www.mineaction.org/  
downloads/1/2%20ata%20Collection%20and%20Needs%20Assessment.pdf](http://www.mineaction.org/downloads/1/2%20ata%20Collection%20and%20Needs%20Assessment.pdf)
- Ketevan Kobalia & Elza Garakanidze. (2010). The Professional Competencies of The  
21st Century School Teacher. *Problems of education in the 21st century*,  
2010 (20), 104-108.
- Lussier, R.N and Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory Application Skill  
development*. Wahington : South - Western College.

Owan, Valentine Joseph. (2018). Administration of Personnel Management Functions: Implication for the School. Retrieved June 11 2022, from <https://ssrn.com/abstract=3194793>.

Werner, Jon M. (2006). *Human resource development*. Australia: Tomson South-Western.



ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เซาว์นชัย  
อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 2 ดร.ศราวุธ คำแก้ว  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
- 3 นายใจ ยอดดำเนิน  
ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเงาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา**

- 1 นายเอกชัย ใจกองแก้ว  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
- 2 นายสมเจตน์ เนียมก้อน  
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
- 3 นายชัยวุฒิ บัวพันธ์  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
- 4 ดร.ภูธนภัส พุ่มไม้  
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
5. นายจิระพงษ์ สุริยา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

## ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



## แบบสอบถาม

## การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

## ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ของ นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้นและขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสภาพความเป็นจริง

#### 1. เพศ

ชาย

หญิง

#### 2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

#### 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

### ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่ง ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้ โดย

แบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสอง

ประเด็น

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด





ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้										
14	ครูสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน										
15	ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน										
16	ครูสามารถจัดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน										
17	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน										
ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้											
18	ครูจัดทำรายงานการคัดกรองผู้เรียน (SDQ) รายบุคคล										
19	ครูจัดทำระเบียบสะสมนักเรียนรายบุคคล (ปพ.8)										
20	ครูจัดทำบันทึกรายงานการเยี่ยมบ้านผู้เรียน										
21	ครูมีการโฮมรูม (Homeroom) ทุกวัน										
22	ครูมีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคล										
23	ครูสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล มาพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน										
24	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา										
25	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา										
26	ครูสามารถประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้เรียน										
27	ผู้บริหารจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง										
ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ											
28	ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID PLAN)										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง										
30	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										
31	ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร										
32	ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา										
33	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง										
34	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ										
35	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้										
36	ครูมีชั่วโมงการพัฒนาตนเองครบตามที่โรงเรียนกำหนด										
37	ครูมีจัดทำแบบรายงานผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ										
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน											
38	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน										
39	ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า										
40	ครูสามารถเขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน										
41	ครูสามารถเลือกวิธีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
42	ครูสามารถตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณของการพัฒนา ผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่ คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า												
43	ครูสามารถตั้งเป้าหมายเชิงคุณภาพของการพัฒนา ผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่ คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า												

\*\* ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม \*\*



## ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อความ		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด							
1	ผู้บริหารมีการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการออกประกาศแนวปฏิบัติในการนับชั่วโมงปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการออกประกาศแนวปฏิบัติในการกำหนดภาระงานครูที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติการสอน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำแบบบันทึกภาระงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการนับชั่วโมงภาระงานของครูตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้							
8	ครูนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรมาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ครูสามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ครูสามารถเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม			
12	ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ครูสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ตามความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	ครูสามารถจัดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้							
18	ครูจัดทำรายงานการคัดกรองผู้เรียน (SDQ) รายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ครูสามารถจัดทำแบบข้อมูลความถนัดในการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ครูมีการออกติดตามเยี่ยมบ้านผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	ครูมีการโฮมรูม (Homeroom) ทุกวัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ครูสามารถแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	ครูสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล มาพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม			
25	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ครูสามารถประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารจัดประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ							
28	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
30	ครูมีชั่วโมงการพัฒนาตนเองครบตามที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ครูมีจัดทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ID PLAN)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ครูมีจัดทำแบบรายงานผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม			
37	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน							
38	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	ครูสามารถวิเคราะห์สภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	ครูสามารถเขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	ครูสามารถเลือกวิธีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	ครูสามารถตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณของการพัฒนาผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	ครูสามารถตั้งเป้าหมายเชิงคุณภาพของการพัฒนาผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำ  
ข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	43



ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่ง  
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก



### แบบสัมภาษณ์

แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและ  
แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาตาก ของ นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง  
ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผลการสัมภาษณ์  
ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลง  
ในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา ตำแหน่งครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้

นางสาวเพ็ญพิชชา ใจยอด

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่งสังกัด.....

คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์การทำงาน.....

สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

### ตอนที่ 2 แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในประเด็นต่อไปนี้

#### 1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนับชั่วโมงภาระงานอย่างไร (PNI<sub>modified</sub> = 0.15)

.....

.....

.....

.....

#### 2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตามความสนใจของผู้เรียนอย่างไร (PNI<sub>modified</sub> = 0.17 )

.....

.....

.....

.....

### 3. ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูมีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนรายบุคคลอย่างไร

(PNI<sub>modified</sub> = 0.16 )

.....

.....

.....

.....

### 4. ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมครูด้านทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างไร (PNI<sub>modified</sub> = 0.16)

.....

.....

.....

.....

### 5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI<sub>modified</sub> = 0.14 )

.....

.....

.....

.....