

การศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของ ข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้

A Study of the Current Conditions in Developing the Quality of Vocational Education Management by Performance Agreement of Teacher Civil Servants in Southern Vocational Education Area

อภิชาติ เนินพรหม
Apichat Nernprom

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดสงขลา 90110

Center for Vocational Education Promotion and Development. Southern Region, Songkhla 90110

Corresponding Author: E-mail: apichat.nernprom@gmail.com

Received: 1 Jan. 2024; Revised: 18 Apr. 2024; Accepted: 28 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู ตั้งแต่ ศศ.1 ขึ้นไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จำนวน 265 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหรร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ ด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และด้านการวางแผนเตรียมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามลำดับ

คำสำคัญ: การศึกษาสภาพปัจจุบัน คุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้

Abstracts

The purpose of this research was to study the current conditions in developing the quality of vocational education management by performance agreement of teacher civil servants in southern vocational education area. The sample consisted of 265 teacher civil servants from K 1 teachers and

higher in southern vocational education institutions by multi-stage sampling technique. The research tool for data collection was a questionnaire with a 5-level rating scale and analyzed by percentages, mean, standard deviation, and content analysis.

The results of the research revealed that the overall current conditions in developing the quality of vocational education management based on an agreement to develop the work of teacher civil servants in southern vocational education institutions was at a high level. When considering on each aspect, it was found that all aspects were rated at a high level. The aspect with the highest mean was on the reflection and preparation of agreements for work development followed by the operational aspect on preparing agreements for work development, and planning and preparing agreements for work development accordingly.

Keywords: Study of Current Conditions, Quality of Vocational Education Management, Performance Agreement for Teacher Civil Servants, Southern Vocational Educational Institutes

1. บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนให้ดียิ่งขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเข้าสู่สังคมงานและอาชีพตรงตามความต้องการในภาคอุตสาหกรรมและการบริการสอดคล้องกับเทคโนโลยี [1] การจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติเพื่อพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองต่อการพัฒนาแห่งอนาคตที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาระดับปรับปรุง (พ.ศ. 2561-2565) มีกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญคือการพัฒนาวิชาชีพครู [2] จะเห็นได้ว่าครูเป็นกลไกและหัวใจสำคัญทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ (Teacher as a Key of Success) เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน

ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 กำหนดให้ข้าราชการตำแหน่งครูทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและเห็นชอบเจตจำนงของครูในการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทุกปีงบประมาณตามรูปแบบที่กำหนด [3]

อย่างไรก็ตามจากข้อมูลการรับฟังรับทราบปัญหาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [4] พบว่าการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู ซึ่งครูยังขาดความเข้าใจและการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากเป็นการประเมินในรูปแบบใหม่ และหากไม่ผ่านเกณฑ์จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินเดือนประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ หรือให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายสั่งให้ออกจากราชการ นอกจากนี้จากผลการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA2) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษาพื้นที่ภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ 2565 [5] พบว่าสถานศึกษาร้อยละ 86.36 ขาดการนิเทศภายในการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูผู้สอน (PA1) ขาดการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูระหว่างปี

จากคณะกรรมการซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่สถานศึกษาแต่งตั้งส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA2) ครั้งเดียวปลายปีงบประมาณ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจและเทคนิคการนิเทศทำให้ขาดการปฏิบัติในการระงับการนิเทศการสอนให้คำแนะนำเป็นพี่เลี้ยงครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การประเมินไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบอย่างแท้จริงจึงไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดขึ้น

จากสภาพปัญหาและความเป็นมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์ได้ตระหนักถึงความสำคัญจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาระดับภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลให้ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมหรือการบริหารจัดการสำหรับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและบริบทของพื้นที่โดยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวังส่งผลต่อคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการพัฒนาวิชาชีพครูสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาระดับภาคใต้

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู (คศ. 1 ขึ้นไป) ของสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในพื้นที่ภาคใต้ (กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ภาคใต้ฝั่งอันดามัน และภาคใต้ชายแดนใต้) ในปีงบประมาณ 2565 รวมทั้งสิ้น 828 คน [5]

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู (คศ. 1 ขึ้นไป) ของสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่ภาคใต้ (กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ภาคใต้ฝั่งอันดามัน และภาคใต้ชายแดนใต้) ในปีงบประมาณ 2565 โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ได้แก่ สุ่มจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัดและสุ่มสถานศึกษาภายในจังหวัด โดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ข้าราชการตำแหน่งครู (คศ. 1 ขึ้นไป) ภายในสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 265 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาระดับภาคใต้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นรายการความคิดเห็นสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ครอบคลุมประเด็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนการเตรียมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (2) ด้านการปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และ (3) ด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 33 รายการ ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นลักษณะคำถามปลายเปิด โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเกินเกณฑ์การพิจารณาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแสดงว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ทั้ง 33 รายการ

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับข้าราชการครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับสถานศึกษาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 265 คน โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 30 วัน จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 265 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมีรายละเอียดดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัย
ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนเตรียมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	3.52	.61	มาก
2. ด้านการปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	3.89	.54	มาก
3. ด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	4.01	.54	มาก
โดยเฉลี่ยภาพรวม	3.81	.52	มาก

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาโดยการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .52) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงโดยมีเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นตามวิธีของเบสต์ (Best) [6] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

- | | |
|-------------|----------------------------|
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง เห็นด้วยน้อย |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง เห็นด้วยมาก |
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด |

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคิดเห็นคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอเป็นความเรียง

4. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัย สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .54) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .54) และด้านการวางแผนเตรียมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .61) ตามลำดับ รายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ด้านการวางแผนเตรียมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูใน ว9/2564 อย่างชัดเจน	3.35	.65	ปานกลาง
2. ครูได้รับรู้แนวทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง	3.28	.83	ปานกลาง
3. ครูได้วิเคราะห์บริบทการจัดการเรียนรู้ของตนเองสภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนในรายวิชาที่เลือกมาทำข้อตกลงได้อย่างเหมาะสม	3.55	.78	มาก
4. ครูได้วางแผนตั้งเป้าหมายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานแต่ละรอบปีประเมินโดยเลือกรายวิชาที่เหมาะสมนำไปสู่การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะไปพร้อมกัน	3.72	.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์นโยบายกำหนดแนวทางเป้าหมายในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานเพื่อการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรร่วมกัน	3.32	.95	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม	3.57	.87	มาก
7. สถานศึกษามีการจัดทำแผนงานโครงการหรือแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในแต่ละรอบปีประเมิน	3.58	.92	มาก
8. ผู้บริหารวางแผนการนิเทศติดตามเพื่อให้ครูสามารถพัฒนางานตามข้อตกลงให้บรรลุตามระดับที่คาดหวัง	3.49	.94	ปานกลาง
9. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางานของครูก่อนให้ผู้อำนวยการลงนามเห็นชอบ	3.60	.89	มาก
10. สถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการผู้ประเมินบุคคลภายนอกทำหน้าที่ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูได้อย่างเหมาะสม	3.77	.79	มาก
โดยเฉลี่ยภาพรวม	3.52	.61	มาก

จากตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ ด้านการวางแผนเตรียมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการผู้ประเมินบุคคลภายนอกทำหน้าที่ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .79) รองลงมา ครูได้วางแผนตั้งเป้าหมายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานแต่ละรอบปีประเมินโดยเลือกรายวิชาที่เหมาะสมนำไปสู่การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะไปพร้อมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .79) และสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางานครูก่อนให้ผู้อำนวยการลงนามเห็นชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .89 สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ครูได้รับรู้แนวทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและ
วิทยฐานะที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$,
S.D. = .83) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์
นโยบายกำหนดแนวทางเป้าหมายในการจัดทำข้อตกลง
ในการพัฒนางานเพื่อการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรร่วมกัน

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .95) และ
ครูทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูใน ว9/2564 อย่างชัดเจนอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .65) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการ
อาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษากาฬิ
ด้านการปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีจำนวนชั่วโมงภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ครูชั่วโมงสอนไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ รวมภาระงานอื่นแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์)	4.25	.74	มาก
2. ประเด็นท้าทายในข้อตกลงการพัฒนางานของครูสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่คาดหวังระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา	3.95	.69	มาก
3. ประเด็นท้าทายในข้อตกลงการพัฒนางานของครูระบุนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างพลังการเรียนรู้ (Powerful) ให้กับผู้เรียนได้ตามระดับปฏิบัติงานที่คาดหวังชัดเจน	3.80	.81	มาก
4. ประเด็นท้าทายในข้อตกลงการพัฒนางานของครูระบุกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาปรากฏไว้อย่างชัดเจน	3.85	.81	มาก
5. งาน (Task) ที่ดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงของครูภาพรวมระบุงานที่แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานตำแหน่งและระดับปฏิบัติงานที่คาดหวัง	3.63	.76	มาก
6. ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงของครูภาพรวมระบุผลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่ได้จากการพัฒนางานตามข้อตกลง	3.85	.71	มาก
7. ตัวชี้วัด (Indicators) ตามข้อตกลงของครูระบุสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นของผู้เรียนในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ	3.88	.69	มาก
8. ครูได้มีการพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบสำหรับนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูในรอบปีประเมิน	4.03	.63	มาก
9. ครูได้มีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางานของครู	4.18	.72	มาก
10. ครูได้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนในรายวิชาที่จัดทำข้อตกลงอย่างเป็นระบบ	3.96	.71	มาก
11. ครูได้รับคำชี้แนะในการพัฒนางานตามข้อตกลงจากกรรมการภายนอกอย่างต่อเนื่องก่อนการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA2) ปลายปี	3.43	.93	ปานกลาง
โดยเฉลี่ยภาพรวม	3.89	.54	มาก

จากตารางที่ 3 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ด้านการปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ครูมีจำนวนชั่วโมงภาระงานเป็นไปตามที่ก.ค.ศ. กำหนด (ครูชั่วโมงสอนไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ รวมภาระงานอื่นแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .74) รองลงมาครูได้มีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .72) และครูได้มีการพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบสำหรับนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูในรอบปีประเมินอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .63) ตามลำดับ สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ครูได้รับคำชี้แนะในการพัฒนางานตามข้อตกลงจากกรรมการภายนอกอย่างต่อเนื่องก่อนการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA2) ปลายปีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .93) รองลงมาประเด็นท้าทายในข้อตกลงการพัฒนางานของครูระบุนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างพลังการเรียนรู้ (Powerful) ให้กับผู้เรียนได้ตามระดับปฏิบัติงานที่คาดหวังชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .81) และประเด็นท้าทายในข้อตกลงการพัฒนางานของครูระบุกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาปรากฏไว้ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .81) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงของครูภาพรวมระบุผลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่ได้จากการพัฒนางานตามข้อตกลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้เรียนมีผลลัพธ์การพัฒนาตามที่คาดหวัง (Student Outcome) ในรายวิชาที่ทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู	4.11	.63	มาก
2. ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะจากการทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู	4.03	.58	มาก
3. ครูได้รับการส่งเสริมกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากการทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูในแต่ละรอบปี	3.91	.67	มาก
4. ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาที่ทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู	4.03	.63	มาก
5. ครูสามารถถ่ายทอดวิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายสู่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนหรือผลงานวิชาการเพื่อขอมีเลื่อนวิทยฐานะ	3.91	.57	มาก
6. ครูมีความเป็นครูมืออาชีพสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพผ่านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูแต่ละรอบปีการประเมิน	4.19	.62	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิชาการโดยนิตเป็นพี่เลี้ยงนำชุมชนวิชาชีพทางการเรียนรู้ (PLC) สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตามข้อตกลงในสถานศึกษา	3.97	.77	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัยด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. การประเมินหลักเกณฑ์ ว9/2564 เป็นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครูและบุคคลภายนอก	3.98	.79	มาก
9. การประเมินหลักเกณฑ์ ว9/2564 เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาเน้นผลลัพธ์ไม่เน้นประเมินจากเอกสารโดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีการรายงานตนเองได้	4.02	.77	มาก
10. การประเมินหลักเกณฑ์ ว9/2564 เป็นการลดภาระงานใช้ผลการประเมินสำหรับเลื่อนเงินเดือนคงวิทยฐานะและเป็นคุณสมบัติสำหรับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	3.96	.71	มาก
11. การประเมินหลักเกณฑ์ ว9/2564 เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาสามารถขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา	4.03	.63	มาก
12. การประเมินหลักเกณฑ์ ว9/2564 เป็นการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง	4.00	.65	มาก
โดยเฉลี่ยภาพรวม	4.01	.54	มาก

จากตารางที่ 4 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามหาวิทยาลัยด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ครูมีความเป็นครูมืออาชีพสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพผ่านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูแต่ละรอบปีการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .62) รองลงมาผู้เรียนมีผลลัพธ์การพัฒนาตามที่คาดหวัง (Student Outcome) ในรายวิชาที่ทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .63) และครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .58) ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาที่ทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .63) และการประเมินหลักเกณฑ์ ว9/2564 เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาสามารถขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .63)

สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ครูได้รับการส่งเสริมกระตุ้นให้มีการพัฒนางานตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูในแต่ละรอบปีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .67) รองลงมาครูสามารถต่อยอดวิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายสู่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนหรือผลงานวิชาการเพื่อขอมีเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .57) และการประเมินหลักเกณฑ์ ว9/2564 เป็นการลดภาระงานใช้ผลการประเมินสำหรับเลื่อนเงินเดือนคงวิทยฐานะและเป็นคุณสมบัติสำหรับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .71) ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดจัดกลุ่มข้อความเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยสรุปได้ดังนี้ ควรจัดอบรมพัฒนาครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA สำหรับครู ความถี่ 65 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในแต่ละปีให้สอดคล้องเหมาะสมชัดเจน ความถี่ 48 ผู้บริหารสามารถนำวิชาการให้คำปรึกษาเป็นที่เลี้ยงให้ครูส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น

ความถี่ 42 ควรพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการ พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง ความถี่ 26 ตามลำดับ

5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

ผลสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของ ข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดได้แก่ ด้านการสะท้อนคิดการจัดทำข้อตกลงในการ พัฒนางานรองลงมาได้แก่ด้านการปฏิบัติการจัดทำข้อ ตกลงในการพัฒนางานและด้านการวางแผนเตรียมการ จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนา คุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาจากการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางานของข้าราชการครูสำหรับสถานศึกษา อาชีวศึกษาภาคใต้ สามารถอภิปรายในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้ โดยความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งใน ด้านการวางแผนเตรียมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา งานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือครูได้รับรู้แนวทางที่เหมาะสม เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะที่ คาดหวัง รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ นโยบายกำหนดแนวทางเป้าหมายในการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางานเพื่อการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรร่วมกัน และครูทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูใน ว9/2564 อย่างชัดเจนอยู่ ในระดับปานกลางซึ่งเป็นเพราะเป็นรูปแบบใหม่ในการ ประเมินประกอบกับข้าราชการครูอาชีวศึกษามีชั่วโมง ภาระงานสอนและงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ค่อนข้างมากทำให้ขาดการศึกษาทำความเข้าใจ ขาดแนวทาง ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับ มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวังอย่างถ่องแท้

ซึ่งหากครูสามารถพัฒนางานได้ตามข้อตกลงได้ตาม มาตรฐานตำแหน่งครูในการจัดการเรียนรู้ออกแบบและ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายวิเคราะห์แก้ปัญหาพัฒนา ผู้เรียนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่นำสู่ผลลัพธ์การ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายจะเห็นได้ว่า ครูเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการจัดการศึกษา โดยปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะจะนำสู่ คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับแนวคิด ประวัต [7] กล่าวว่าการที่ครูจะมีตำแหน่งสูงขึ้นต้องรับ ผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาการ สอนและการวิจัยร่วมกันของครูการสังเกตชั้นเรียนการ แลกเปลี่ยนวิธีการสอนและการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการและ ศาสตร์การสอนไปสู่ห้องเรียน

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญใน การบริหารวิชาการและนำวิชาการภายในสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในแต่ละ ปีงบประมาณจากวิเคราะห์นโยบายบริหารพื้นที่สำหรับการ จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยมีการนิเทศติดตาม อย่างเป็นระบบเพื่อให้การพัฒนางานตามข้อตกลงบรรลุ ตามระดับที่คาดหวังในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งที่ผ่านมา จากการลงพื้นที่รับฟังปัญหาของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [4] พบว่าการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู ซึ่งครูยังขาดความเข้าใจและการรับรู้ที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานเนื่องจาก เป็นการประเมินในรูปแบบใหม่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการ พัฒนางานของครูตามภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการนิเทศ ติดตามส่งเสริมความรู ้ความเข้าใจให้ครูสามารถพัฒนางานได้ตามที่ได้ข้อตกลง ไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชาและธีรศักดิ์ [8] ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริม การจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางานตำแหน่งครู โดย พบว่าแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการ

พัฒนางานของครูทั้งด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้และด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นการประเมินแนวใหม่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามให้คำปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้กับครูผู้สอนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพมีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเรียนรู้เท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นในการจัดข้อตกลงในการพัฒนางานเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบคุณภาพผู้เรียน คุณภาพของครูและคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะข้าราชการตำแหน่งครูทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

- 1) ครูควรศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว9/2564 ให้ชัดเจนเพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวังซึ่งเป็นการพัฒนางานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์นโยบายเพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจผ่านการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพครู ผู้เรียนและสถานศึกษา
- 3) สถานศึกษาควรมีระบบนิเทศติดตามการพัฒนางานตามข้อตกลงทั้งการนิเทศภายในโดยผู้บริหารสถานศึกษาและเครือข่ายครูผู้ร่วมนิเทศ และการนิเทศภายนอกโดย ศึกษานิเทศก์ และบุคคลภายนอกที่สถานศึกษาแต่งตั้งประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของครู โดยเน้นการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานให้ได้ตามข้อตกลงสำหรับครูผู้สอน

- 4) ควรศึกษารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์หรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมพร ปานดำ. (2564). การจัดการอาชีวศึกษาที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1, 6(1), 9-22.
- [2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). [ออนไลน์]. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. [สืบค้นเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2566]. จาก <https://moe360.blog/2022/09/12/policy-and-focus-moe-2023/>.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). [ออนไลน์]. คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครู. [สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566]. จาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/3884-9-2564.html.
- [4] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). [ออนไลน์]. การลงพื้นที่ติดตามรับฟังการดำเนินงานเกี่ยวกับเกณฑ์ PA. [สืบค้นเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2566]. จาก <https://otepc.go.th/th/announcement/news-and-activities.html?start=48>.
- [5] ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้. (2566). รายงานการนิเทศการจัดการเรียนการสอนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สงขลา: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้.
- [6] Best, J. W. (1981). Research in Education (3rd ed.). Englewood cliffs, New Jersey: Prentice. Hall Inc.

- [7] ประวิต เอราวรรณ. (2564). การประเมินวิทยฐานะครู
แนวใหม่. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 13(1), 1-8.
- [8] เพ็ญพิชชา ใจยอด และธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2566).
การศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริม
การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.
Journal of Modern Learning Development,
8(3), 134-147.