

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
**The Study of Needs for Promote Performance Agreement of Teachers in
Tak Secondary Educational Service Area Office**

เพ็ญพิชชา ไชยอด และ ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Penphitcha Jaiyod and Thirasak Uppamaiathichai
Naresuan University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: salaoil22866@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ตำแหน่งครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบสนองแบบรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI modified = 0.13) รองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด (PNI modified = 0.12) และด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI modified = 0.08)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; ข้อตกลงในการพัฒนางาน; การพัฒนาครู

Abstracts

The objectives of this research were to study of needs for promote performance agreement of teachers under Tak Secondary Educational Service Area Office. This study is an survey research. 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 results were shown: The overall needs assessment index of the promote 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_{Modified} = 0.13), followed by the work development agreements that is a challenge in the improving student of learning outcomes (PNI_{Modified} = 0.12), while The performance of promote and support learning management was the lowest (PNI_{Modified} = 0.08).

Keywords: Needs; Performance agreement; Teacher Development

บทนำ

การบริหารงานบุคลากร เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้ สถานศึกษาจึงต้องมียุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2557 : 43) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3 /ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 กำหนดให้ข้าราชการครู ตำแหน่งครูทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและเห็นชอบเจตจำนงของครูในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทุกปีงบประมาณตามรูปแบบที่กำหนด เพื่อประกอบการขอเลื่อนและขอมีวิทยฐานะหรือการคงวิทยฐานะ ส่งผลให้ครูมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 : 7-8)

จากหลักเกณฑ์และกำหนดดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2565 – 2567) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพครูให้มีความรู้และทักษะในการเป็นครูมืออาชีพ มีคุณธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, ม.ป.ป. : 26) โดยให้การส่งเสริมและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ นำไปสู่การส่งเสริมการข้อยกเว้นในการพัฒนางานเพื่อประกอบการขอเลื่อนและขอมีวิทยฐานะหรือการคงวิทยฐานะของข้าราชการครู ในลำดับต่อไป

อย่างไรก็ตามจากการลงพื้นที่รับฟังรับปัญหาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565 : ออนไลน์) พบว่า การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู ครูอาจยังขาดความเข้าใจและการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากการประเมินในรูปแบบใหม่ และหากไม่ผ่านเกณฑ์จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือลดเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ หรือให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายสั่งให้ออกจากราชการ ดังนั้นเพื่อความสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกรูปแบบที่สามารถส่งเสริมและเกิดการพัฒนาได้อย่างแท้จริง บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ ส่งผลให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ (จิราภา เพียรเจริญ, 2556 : 102-103)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานให้มีความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู ตำแหน่งครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและกำหนดสัดส่วนตามจำนวนครูแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตอบสนองรายการคู่ (Dual response) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพและ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวน 43 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพและ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนของผู้เรียน
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามภายใต้ขอบเขตการวิจัย และสร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหา กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ตามความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ทั้ง 5 ด้าน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ
5. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความ และปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีคุณภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป
6. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้เทคนิค จากนั้นเลือกข้อความเฉพาะที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 มาใช้ ซึ่งปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความตั้งแต่ 0.67
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความอีกครั้งหนึ่ง แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตาก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน
8. นำแบบสอบถามทั้งฉบับมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, น. 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ

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

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยเรียงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

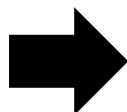
องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3 /ว9 ได้แก่

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ผลการปฏิบัติงาน

1. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้
2. ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
3. ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง



ความต้องการจำเป็นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้
3. ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
4. ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนของผู้เรียน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม

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 1 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาดตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

การประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI modified = 0.13) รองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด (PNI modified = 0.12) และด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI modified = 0.08)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก อยู่ใน ระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เนื่องมาจากนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยุทธ กลีบบัว (2563 : 287 - 289) พบว่า ภาระงานหรือปริมาณงานที่ทำในระยะเวลาหนึ่งของครูในงานด้านดูแลนักเรียนและงานด้านส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างประมาณ 16 – 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ครูจึงต้องแบกรับกับปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวันจำนวนมากและยังต้องใช้เวลาเฉลี่ยไปกับการติดต่อประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา มากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้งานดูแลนักเรียนและงานด้านส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทอง (2560 : 9-14) ได้วิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้เวลาปฏิบัติภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนส่งผลในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมมากที่สุด คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ส่วนการใช้เวลาปฏิบัติงาน

พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เนื่องจากในปัจจุบันองค์ความรู้และวิทยาการใหม่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ครูจึงมีความจำเป็นที่ต้องรู้เท่าทันและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ รวมถึงมีการพัฒนาตนเองให้สามารถตอบสนองต่อการกิจของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2561-2565) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 : 310) ความสำคัญกับการที่ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ครูสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองและสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและของตนเองอย่างแท้จริง

การประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เนื่องจาก การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูมีสิ่งที่มีน้ำหนักคือพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีการให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ พิจารณาได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งด้านการจัดการเรียนรู้มีตัวชี้วัดมากที่สุดจากทั้ง 3 ด้านและกรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู แผนการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงมีความต้องการหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมในด้านการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้ผู้เรียนเรียนรู้เท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับบันยีน เฟ็งกระจ่าง (2561 : ง-จ) ทำการศึกษาสภาพการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาคูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะเป็นความต้องการของครูทุกคนในการพัฒนาคูในการจัดการเรียนการสอน มองเห็นความเชื่อมโยง และการบูรณาการการทำงานระหว่างกันได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Ketevan Kobalia & Elza Garakanidze (2010 : 104-105) ได้ทำการวิจัยและให้แนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องมีการปรับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากเดิมที่มีครู หนังสือเรียนและนักเรียนเป็นวิธีการสอนแบบใหม่คือ นักเรียน หนังสือเรียน และครู ความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ

ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อาจเนื่องมาจากการจัดข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการประเมินแนวใหม่ ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้และการเลือกประเด็นท้าทายให้สอดคล้องตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ สอดคล้องกับ สมพร หลิมเจริญ (ม.ป.ป : ออนไลน์) การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการซึ่งสามารถพิจารณาได้จากผลงาน (Product) หรือผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ประวิตร เอรารวรรณ (2564 : 3) การที่ครูจะมีตำแหน่งสูงขึ้นต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการสอนและการวิจัยร่วมกันของครู การสังเกตชั้นเรียนการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนและการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการและศาสตร์การสอนไปสู่ห้องเรียน และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เนื่องจากในปัจจุบันครูมีหน้าที่และภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนมากประกอบกับนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับการสนับสนุนงานสอน ทำให้ครูได้รับการส่งเสริมด้านงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตเยาวชน (2557 : ออนไลน์) พบว่าใน 1 ปี มีจำนวนวันเปิดเรียนทั้งหมด 200 วัน ครูจะต้องใช้เวลากับกิจกรรมภายนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนเฉพาะวันธรรมดาถึง 84 วัน หรือคิดเป็นร้อยละ 42 และสอดคล้องกับพรทิพย์ ทับทิมทอง (2560 : 9-14) ได้ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูใช้เวลาไปกับการปฏิบัติภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเฉลี่ยรวม 321.45 ชั่วโมงต่อภาคเรียน โดยภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ครูใช้เวลามากที่สุดคือ การทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา ครูเวรประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.83 ชั่วโมงต่อภาคเรียนและรองลงมาคือ การส่งเสริมความเป็นเลิศและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.24 ชั่วโมงต่อภาคเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากมากที่สุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการจัดทำ

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะที่กำหนดไว้ ในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร
- 2) การออกแบบและการจัดการเรียนรู้
- 3) การสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
- 4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
- 5) การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
- 6) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- 7) การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี

1.2 จากการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากรองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็น ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้นปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานแก่ครู

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดการนิเทศ ติดตามจากผู้เชี่ยวชาญ และสะท้อนเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานแก่ครูผู้สอน

2.4 ครูผู้สอนสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการและปัญหาในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานแก่ครู

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 ควรหาแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากตามลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำตกลงในการพัฒนางานได้ตามระดับที่คาดหวัง

3.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน จำแนกตามขนาดอายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา
การจัดการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชัยยุทธ กลีบบัว. (2563). ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดการงานของครูระดับมัธยมศึกษา : การวิจัย
แบบขั้นตอนเชิงสำรวจ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. (33)3, 275-294.
- บันเย็น เฟิงกระจ่าง. (2561). การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสาธิต
วิเทศคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประวิตร เอรารณ. การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. (13)1, 1-8
- พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2560). การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพ
การสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทาง
การศึกษา. 12(2), 353-369.
- สมพร หลิมเจริญ.(ม.ป.ป.).แนวทางการเขียนข้อตกลงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาตำแหน่งครู ว 9/2564. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา :
https://www.sakonarea1.go.th/news_file/p61259831027.pdf .
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). การลงพื้นที่ติดตามรับฟังการ
ดำเนินงานเกี่ยวกับเกณฑ์ PA. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2565. แหล่งที่มา
<https://otepc.go.th/th/announcement/news-and-activities.html?start=48>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ
3 สิงหาคม 2565. แหล่งที่มา https://otepc.go.th/th/content_page/item/3368-9-2565.html.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตเยาวชน (สสค.). (2557). กิจกรรมภายนอกชั้นเรียนที่
กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565. แหล่งที่มา
<https://www.tcijthai.com/news/2014/18/scoop/5206>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง).
ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565. แหล่งที่มา <http://nscr.nesdc.go.th>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. (ม.ป.ป). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก (พ.ศ.2565 – 2567). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2565. แหล่งที่มา <http://www.secondarytak.go.th>.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

Ketevan Kobalia & Elza Garakanidze. (2010). The Professional Competencies of The 21 st Century School Teacher. *Problems of education in the 21st century*, (2010) 20, 104-108.