



แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4
 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 3

Guidelines for the Development of the Agreement on the Development
 of Teachers Work based on Brahmavihara IV under Nakhon Si Thammarat
 Primary Educational Service Area Office 3

¹สุวรรณ รักษาพล, ²มะลิวัลย์ โยธารักษ์, ³พระครูพิจิตรศุภการ

¹Suwan Raksaphon, ²Maliwan Yotharak, ³Phrakruephichitsupakan

¹⁻³สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

¹⁻³Department of Buddhist Educational Administration, Faculty of Education,
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
 Nakhon Si Thammarat Campus,

¹Corresponding author, e-mail: suwanraksaphon@gmail.com

Received: April 20, 2026; Revised: April 30, 2026; Accepted: May 05, 2026



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน มีผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 5 คน โดยการใช้สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูยังเผชิญปัญหาสำคัญ ได้แก่ ภาระงานเกินเกณฑ์อันเนื่องมาจากการขาดแคลนครูและความไม่ชัดเจนของเกณฑ์นับชั่วโมง การจัดการเรียนรู้มีข้อจำกัดด้านสื่อและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระบบสนับสนุนผู้เรียนขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองและข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน การพัฒนาครูติดข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ และการกำหนดประเด็นท้าทายยังไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) แนวทาง การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดภาระงานให้ชัดเจน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมระบบข้อมูลและความร่วมมือ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดประเด็นท้าทายจากปัญหาจริง โดยดำเนินการผ่านการอบรม การนิเทศติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบพร้อมบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ



ในการปฏิบัติงาน 3) ผลการประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

คำสำคัญ: ข้อตกลงพัฒนางานครู (PA); การพัฒนาวิชาชีพครู; พรหมวิหาร 4; การวิจัยเชิงคุณภาพ

Abstract

This research article aims to Study: 1) examine the current conditions of the performance agreement (PA) development among teachers; 2) explore guidelines for improving the development of teachers' performance agreements based on the Four Sublime States (Brahmavihara 4); and 3) present and evaluate the proposed guidelines for developing teachers' performance agreements based on the Four Sublime States. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interview guides and interviews with 15 participants. In addition, 5 key informants provided in-depth information, and a focus group discussion was conducted with 7 experts/participants. Data were analyzed using inductive analysis.

The research findings revealed that: 1) the development of teachers' performance agreements in schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 faced key challenges, including excessive workload due to teacher shortages and unclear workload criteria, limitations in instructional media and active learning practices, insufficient parental involvement and outdated student support data, constraints in time and budget for professional development, and the misalignment of identified challenges with the school context; 2) the proposed guidelines comprised five components: clarifying workload expectations, improving instructional practices, strengthening data systems and collaboration, promoting continuous professional development, and formulating context-based challenges, implemented through training, supervision, and systematic evaluation, with the integration of the Four Brahmavihara principles to enhance work effectiveness; and 3) the expert evaluation indicated that the guidelines were appropriate, feasible, and beneficial for improving the development of teachers' performance agreements.

Keywords: Teacher Performance Agreement (PA); Teacher Professional Development; Four Sublime States of Mind; Qualitative Research

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศ เป็นกลไกหลักในการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ดังนั้น หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่กับการรักษาอัตลักษณ์ของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

โดยการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่ง



คุณธรรม จริยธรรม ปลอดภัย และสมานฉันท์และปลูกฝังคุณลักษณะความเป็นพลเมือง และคุณธรรม จริยธรรมให้กับคนไทยทุกคนเพื่อความมั่นคงในชีวิตและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตาม หนังสือ ว 9/2564 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ ลดความซับซ้อนของ การประเมิน และให้เกิดความเป็นธรรม ทั้งนี้ ครูต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานควบคู่กับการพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงาน ก.ค.ศ., [ออนไลน์], 30 เมษายน 2568)

ข้อตกลงดังกล่าวประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และประเด็น ทำทายในการพัฒนาผลลัพธ์ผู้เรียน โดยมุ่งให้ครูพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.ค.ศ., [ออนไลน์], 30 เมษายน 2568) ทั้งนี้ การดำเนินการ ตามข้อตกลงดังกล่าวให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง มิได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการหรือรูปแบบการ ปฏิบัติงานเท่านั้น หากยังต้องอาศัยหลักคิดและคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการกำกับการปฏิบัติงานของครู ควบคู่กันไป พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างประเสริฐ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา คือ ความสงสารและช่วยเหลือ ให้พ้นทุกข์ มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุขหรือประสบความสำเร็จ และอุเบกขา คือ การวางใจ เป็นกลางอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม ไม่ลำเอียง พร้อมยอมรับผลตามการกระทำของแต่ละบุคคล (พระมหานพต นวตลปญโญ และพระมหามิตร ฐิตปญโญ, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมีสถานศึกษาที่ หลากหลายบริบท ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และจัดการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าครู บางส่วนขาดความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงพัฒนางาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3, [ออนไลน์], 30 เมษายน 2568)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งหาแนวทางพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูตาม หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อยกระดับคุณภาพครูและนักเรียน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล และครูผู้รับการประเมิน

1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของร่างแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการการบริหารการศึกษา นักวิชาการการวิจัย และศึกษานิเทศก์ การพิจารณา ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ โดยผลการประเมินพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการพัฒนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ

2. ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และกรรมการผู้ประเมิน

2.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ร่างแนวทางการพัฒนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ สพป.นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้อำนวยการโรงเรียน กรรมการผู้ประเมิน และครูผู้รับการประเมิน

3.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมิน การสนทนากลุ่ม แนวทางการพัฒนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา



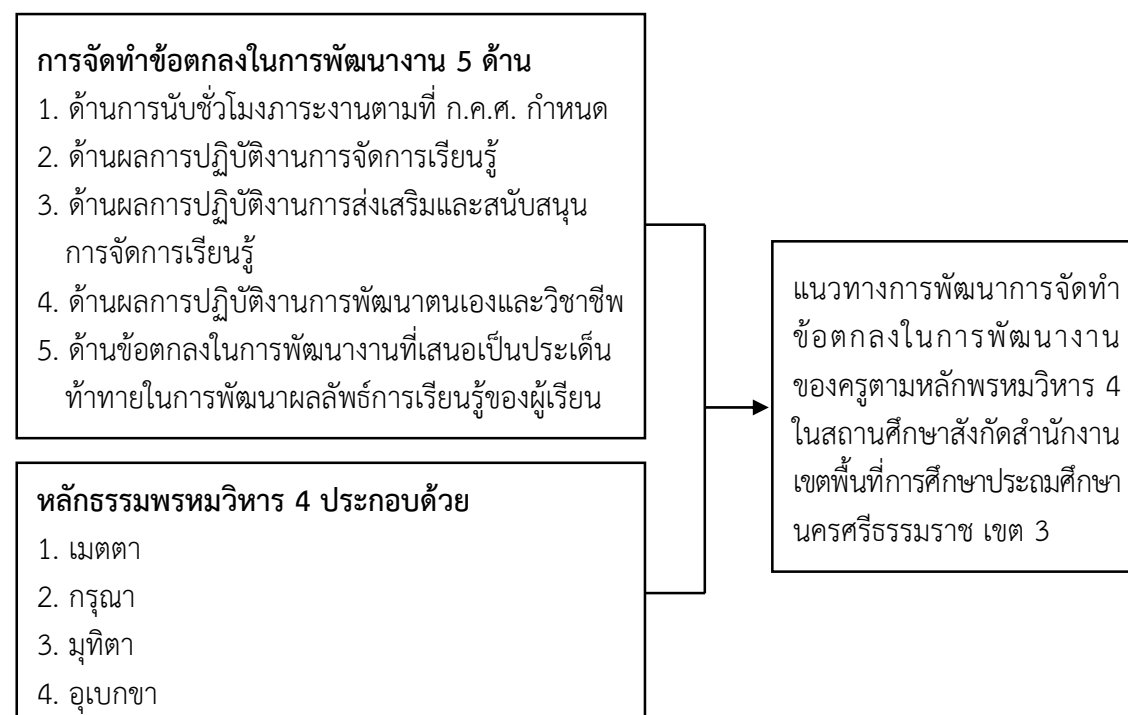
งานของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินสนทนากลุ่ม ประเมินความเหมาะสม โดยใช้แบบ ประเมินการสนทนากลุ่มแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำความเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทางที่สมบูรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการพัฒนา การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้มีการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน ซึ่งองค์ประกอบ คือ 1) ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ด้านผล การปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน กรอบหลักกรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1. ด้านภาระงานครู การกำหนดชั่วโมงภาระงานตามเกณฑ์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยครูต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ครอบคลุมงานสอน งานสนับสนุน งานพัฒนาคุณภาพ และงานตามนโยบาย อย่างไรก็ตามครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีภาระงานเกินเกณฑ์ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ อีกทั้งยังขาดความชัดเจนในการนับชั่วโมงและค่าน้ำหนัก ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมและกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูมีความพยายามพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์เนื้อหา และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดด้านสื่อการสอน งบประมาณ และการสอนหลายกลุ่มสาระไม่ตรงความถนัด รวมถึงจำนวนผู้เรียนต่อห้องที่มาก ทำให้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ยังไม่ทั่วถึง 3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนและดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในภาพรวม แต่ยังพบว่าข้อมูลบางส่วนไม่เป็นปัจจุบัน และขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองและภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะผู้เรียนที่อาศัยอยู่กับผู้สูงอายุ ส่งผลให้การดูแลช่วยเหลือไม่เต็มประสิทธิภาพ 4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ครูมีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และค่าใช้จ่าย รวมถึงการดำเนินกิจกรรม PLC ยังไม่เป็นรูปธรรม ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง 5. โดยภาพรวม การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมุ่งเน้นผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางพัฒนาได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดความหลากหลายของวิธีการ อีกทั้งมีข้อจำกัดด้านเวลา จำนวนผู้เรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงปัจจัยของผู้เรียน เช่น การขาดแรงจูงใจ ความไม่ต่อเนื่องในการเรียน และปัญหาครอบครัวและเศรษฐกิจ สรุปได้ว่าแม้ครูมีความตั้งใจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ข้อจำกัดด้านภาระงาน ทรัพยากร เวลา และความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานและการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวม

ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงาน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การศึกษาหลักเกณฑ์ วิเคราะห์ภาระงานรายบุคคล และจัดสรรงานโดยใช้เครื่องมือ เช่น ตารางภาระงานและโปรแกรมจัดตารางสอน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาภาระงานเกินเกณฑ์ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก การจัดสรรงานไม่ตรงความถนัด งานเอกสารซ้ำซ้อน และข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตครู 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูมีความพยายามพัฒนาการสอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ยังเผชิญปัญหาภาระงานเอกสารมาก ทำให้ลดเวลาในการพัฒนาการสอน รวมถึงข้อจำกัดด้านสื่อ นวัตกรรม งบประมาณ และความแตกต่างของผู้เรียน ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ยังไม่เต็มที่ จึงควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ 3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ แม้มีการดำเนินงานเป็นระบบและใช้เครื่องมือหลากหลาย รวมถึงการมีส่วนร่วมผ่าน PLC แต่ยังพบปัญหาข้อมูลผู้เรียนไม่เป็นปัจจุบัน กิจกรรมไม่หลากหลาย ข้อจำกัดด้านเวลาและจำนวนนักเรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองไม่เพียงพอ อีกทั้งการนำผลประเมินไปใช้ยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนา



ผู้เรียนไม่เต็มศักยภาพ 4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ครูมีการวางแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง การนำความรู้ไปใช้ยังไม่ทั่วถึง และการดำเนิน PLC ยังไม่เข้มแข็ง รวมถึงการติดตามและนำผลประเมินไปใช้ยังไม่เป็นรูปธรรม 5. ด้านประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ผู้เรียน แม้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและใช้เครื่องมือหลากหลาย แต่ยังพบว่าการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนไม่ลึกซึ้งเพียงพอ แนวทางแก้ไขไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุมความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และจำนวนผู้เรียน รวมถึงแรงจูงใจของผู้เรียน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและไม่บรรลุเป้าหมาย โดยสรุปแนวทางการดำเนินงานมีความเป็นระบบและชัดเจน แต่ยังประสบปัญหาสำคัญ ได้แก่ ภาระงานครูสูง ขาดทรัพยากรและเวลา ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่ำ และการนำผลประเมินไปใช้ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ จึงควรปรับปรุงให้มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และสอดคล้องกับบริบทผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโครงสร้างของแนวทางประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) แนวทางการดำเนินงาน และ 5) การติดตามและประเมินผล ซึ่งมีความชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางดังกล่าวครอบคลุมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) การนับชั่วโมงภาระงานตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4) ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 5) การกำหนดประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางชัดเจนและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร แนวทางได้กำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม และการประเมินผล โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การสร้างองค์ความรู้ การดำเนินงานตามกระบวนการ และการติดตามประเมินผล ส่งผลให้การพัฒนาครูมีความต่อเนื่องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนา พบว่า ควรมีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะเรื่องการนับชั่วโมงภาระงานเพื่อให้การอบรมมีความถูกต้องและชัดเจน ควรจัดให้มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง เช่น การนิเทศเป็นรายเดือน เพื่อให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงควรพัฒนาเครื่องมือหรือแบบฟอร์มในรูปแบบดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชักถาม และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องหลังการอบรม พร้อมทั้งจัดกิจกรรมนิเทศหลายรอบที่มีเป้าหมายชัดเจนในแต่ละระยะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงควรมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและหลังการอบรม เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือครูได้ตรงตามความต้องการ อีกทั้งควรส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างการนิเทศ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและผู้ประเมิน การจัดทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมความคิดเห็น และการจัดทำรายงานสรุปผล เพื่อนำเสนอผู้บริหาร นอกจากนี้ การพัฒนาสื่อดิจิทัลหรือวิดีโอประกอบการเรียนรู้ และการใช้ระบบติดตามออนไลน์ จะช่วยให้ครูสามารถทบทวนความรู้และติดตามพัฒนาการของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง



โดยสรุป แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วนทั้งในด้านโครงสร้าง เนื้อหา และกระบวนการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1) ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การนับชั่วโมงตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ซึ่งไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ในระดับประถมศึกษา และขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับปฐมวัย แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีจำนวนชั่วโมงภาระงานมากกว่าที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ 2) ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย มีการพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน แต่บางครั้งครูไม่สามารถสอนนักเรียนได้เต็มที่ ขาดสื่อการสอนที่เหมาะสม และครูได้รับผิดชอบการสอนนอกเหนือจากกลุ่มสาระที่ตนเองที่รับผิดชอบ 3) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา และมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ แต่บางครั้งยังขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง และข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนไม่มีความเป็นปัจจุบันและชัดเจน 4) ด้านการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้แต่ไม่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนได้ 5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การดำเนินการด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมาวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดเด่น จุดด้อย และหาแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แต่บางครั้งไม่สามารถแก้ไขปัญหของผู้เรียนได้ เนื่องจากขาดวิธีการแก้ไขที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูยังเป็นการประเมินรูปแบบใหม่ ทำให้บุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในการจัดทำข้อตกลง และมีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาและขาดการฝึกอบรม รองลงมาขาดแคลนงบประมาณในการการสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ และด้านการประสานงานที่ไม่ค่อยตรงกันน้อยที่สุด

ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู มีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร มาใช้ในการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาของครู ได้แก่ 1) ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด



ประกอบด้วย การฝึกอบรมด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด การนิเทศติดตามด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการประเมินผลด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การฝึกอบรมด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประกอบด้วย การฝึกอบรมด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การนิเทศติดตามด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการประเมินผลด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย การฝึกอบรมด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การนิเทศติดตามด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผลด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ในการจัดทำข้อตกลงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการแก้ไข โดยนำเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา ไญยอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผลการวิจัย ในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าร่วมการอบรม และครูควรมีการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน สอดคล้องกับสุวดี ถามูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา พร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือตัวอย่างเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมได้อยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนในการเข้าร่วมอบรม และครูผู้สอนควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียน เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับวรัญญา แก้ววงวาน และณัฐยา ตันตรานนท์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัย วิธีการพัฒนาครู มีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม ปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน มีความต้องการจำเป็นในด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และแนวทางการพัฒนาครู พบว่า สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่ครู และควรจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูลงในแผนปฏิบัติการประจำปี



ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า แนวทางที่จัดทำนี้ มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ โดยการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 1) ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาของครู ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศติดตาม 3) การประเมินผล มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ เหมาะสมและเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำกระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน ให้สามารถจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิฐารัตน์ ลีวรากล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความสำเร็จในการดำเนินการตามกระบวนการ คือ ผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมีส่วนร่วมและสนับสนุนตลอดการดำเนินการ กระบวนการ สอดคล้องกับเกริกเกียรติ นรินทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินแนวทาง ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

องค์ความรู้ที่ได้

แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของครู โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เป็นโมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) เพื่อแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการจัดทำ PA ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

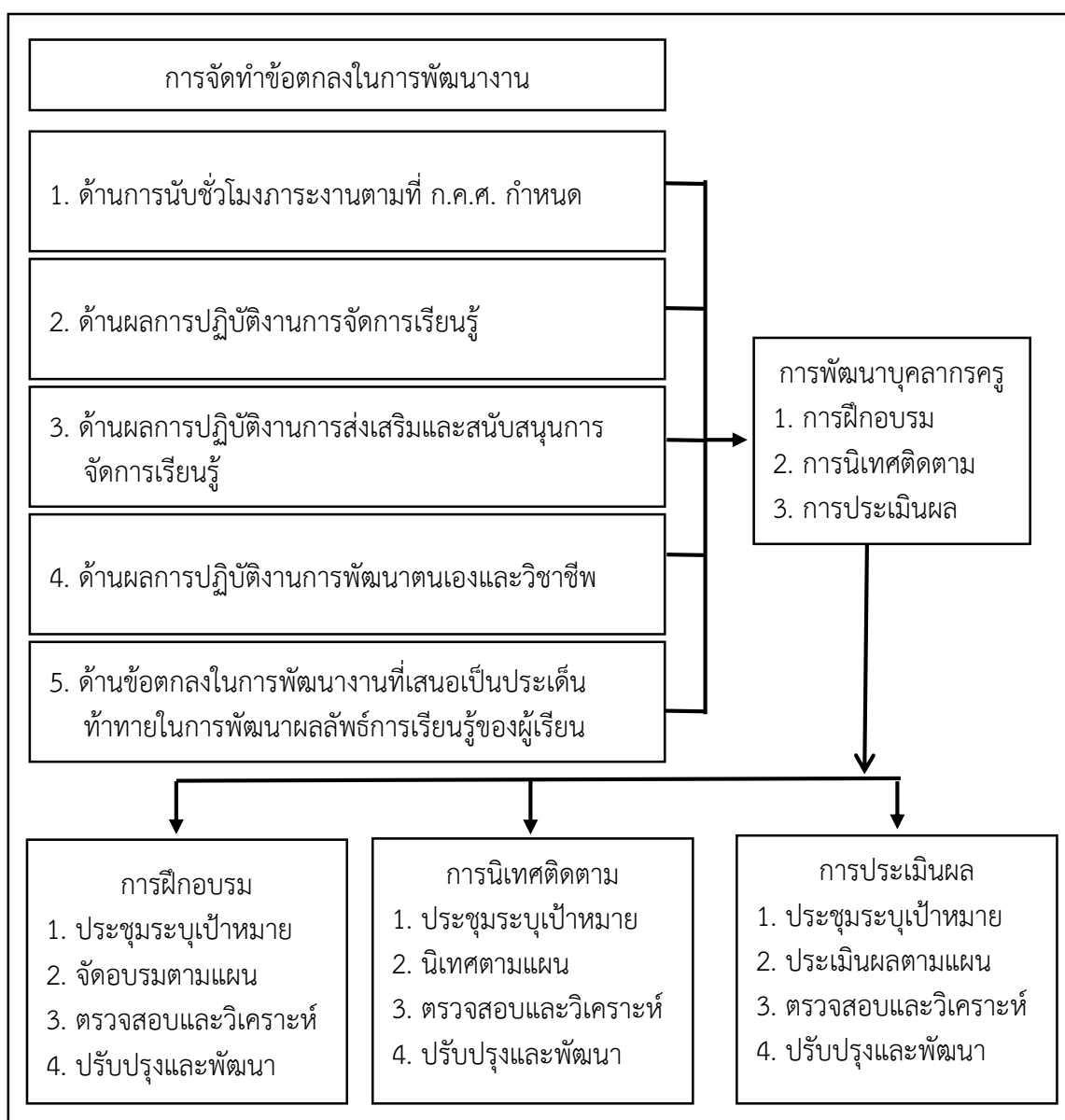
1. ปัจจัยนำเข้า (Input) เริ่มต้นจากสภาพปัญหาในการจัดทำ PA ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ความไม่ชัดเจนในการกำหนดภาระงาน การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน และข้อจำกัดด้านเวลา/ทรัพยากร ร่วมกับกรอบภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 5 ด้าน ได้แก่ (1) ภาระงานตามชั่วโมงสอน (2) การจัดการเรียนรู้ (3) การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (4) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (5) ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ผู้เรียน

2. กระบวนการ (Process) ใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรครู 3 ขั้นตอน คือ การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม และการประเมินผล โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ลงในทุกขั้นตอน ดังนี้ เมตตา: ออกแบบการอบรมและการนิเทศที่เข้าใจบริบทครู ให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ ไม่กดดัน กรุณา: ช่วยเหลือครูรายบุคคล แก้ปัญหาจริงในการเขียน PA เช่น การกำหนดตัวชี้วัดและผลลัพธ์ผู้เรียน มุทิตา: เสริมแรงเชิงบวก ชื่นชมความก้าวหน้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อุเบกขา: ประเมินอย่างเป็นธรรม ใช้ข้อมูลจริงในการสะท้อนผล



และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ กระบวนการดำเนินงานมีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายร่วม (2) การดำเนินงานตามแผน (3) การติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ (4) การปรับปรุงและพัฒนา

3. ผลลัพธ์ (Output) ส่งผลให้ครูสามารถจัดทำ PA ได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีลักษณะเด่นคือ กำหนดภาระงานและตัวชี้วัดได้ชัดเจน ครอบคลุมตามเกณฑ์เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับผลลัพธ์ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีประเด็นท้าทายที่เหมาะสมและสามารถดำเนินการได้จริง เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยภาพรวม โมเดลนี้ช่วยเปลี่ยนการจัดทำ PA จากภาระงานเอกสาร ไปสู่กระบวนการพัฒนาครูที่มีความหมาย เน้นความเข้าใจ การสนับสนุน และการเติบโตร่วมกัน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ของการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอในทุกปีการศึกษา

1.3 สถานศึกษาควรกำหนดระบบและกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอย่างเป็นขั้นตอน มีความชัดเจน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาที่ประสงค์นำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ ควรดำเนินการชี้แจงและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีทิศทางเดียวกัน

2.2 ควรจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ รวมถึงแบบฟอร์มที่จำเป็น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

2.3 ควรกำหนดกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการนำแนวทางไปใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู โดยพิจารณาความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ควรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางในการกำหนดประเด็นท้าทายของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

3.3 ควรมีการพัฒนาและศึกษาการใช้คู่มือการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

เกริกเกียรติ นรินทร์. (2566). แนวทางการจัดการความรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3. *วารสารการบริหารและการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(1): 64-82.

ดิฐรัตน์ ลีวรากล. (2565). กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 9(3): 36-51.

บันเย็น เพ็งกระจ่าง. (2561). การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศคลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.



- พระมหานพดล นวตลปญโญ และพระมหามิตร ฐิตปญโญ. (2563). วิจารณ์หนังสือ เรื่อง“พรหมวิหารธรรมเรือนใจของผู้ไม่สุข” ผู้เขียน: พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม, 7(2): 195-201.
- เพ็ญพิชชา ใจยอด. (2565). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. *การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรัญญา แก้ววงวาน และณัฐยา ตันตรานนท์. (2567). แนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(3): 335-350.
- สุวดี ถามูล. (2565). ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. *การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564/ [30 เมษายน 2568].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.nst3.go.th/wp-content/uploads/2023/04/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ-พ.ศ.2566/> [30 เมษายน 2568].

