

# บทที่ ๑ บทนำ

## ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล และหมวด ๑๖ กำหนดให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพมีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง และด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ให้มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยมีกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูใน ๒ กิจกรรมสำคัญ คือ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๒ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้ครู/อาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และมีความศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครูและกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบ กลไกส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะรวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาต

ประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยด้านการลดภาระครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑ ได้เสนอ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งครู) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์) และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา) โดยหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยง โดยการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม และนำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ ซึ่งจากการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมาพบว่า ข้าราชการครูมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมหรือการขับเคลื่อนจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข เมื่อวันที่ ๒๑ – ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น จตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีหน้าที่ ในการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้มีการสำรวจ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) เพื่อนำผลที่ได้ ไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลัง การบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)

๑.๒.๒ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)

### ๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) โดยมีขอบเขตการประเมิน ดังนี้

#### ๑.๓.๑ ขอบเขตของเนื้อหา

เป็นการศึกษาวิจัยถึงการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)

#### ๑.๓.๒ ขอบเขตประชากร

ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละภูมิภาค และแต่ละสังกัดที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๖๐ คน

#### ๑.๓.๓ ขอบเขตของระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เริ่มจัดเตรียมแบบสอบถาม ดำเนินการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานการประเมิน ตั้งแต่ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – เมษายน ๒๕๖๗

### ๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

๑.๔.๑ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ด้านหลักสูตเนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม ด้านการจัดกิจกรรม ด้านวิทยากร ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านสถานที่/อาหารและเครื่องดื่ม และด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์

๑.๔.๒ ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข

๑.๔.๓ PA (Performance Appraisal) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๔.๔ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

### ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

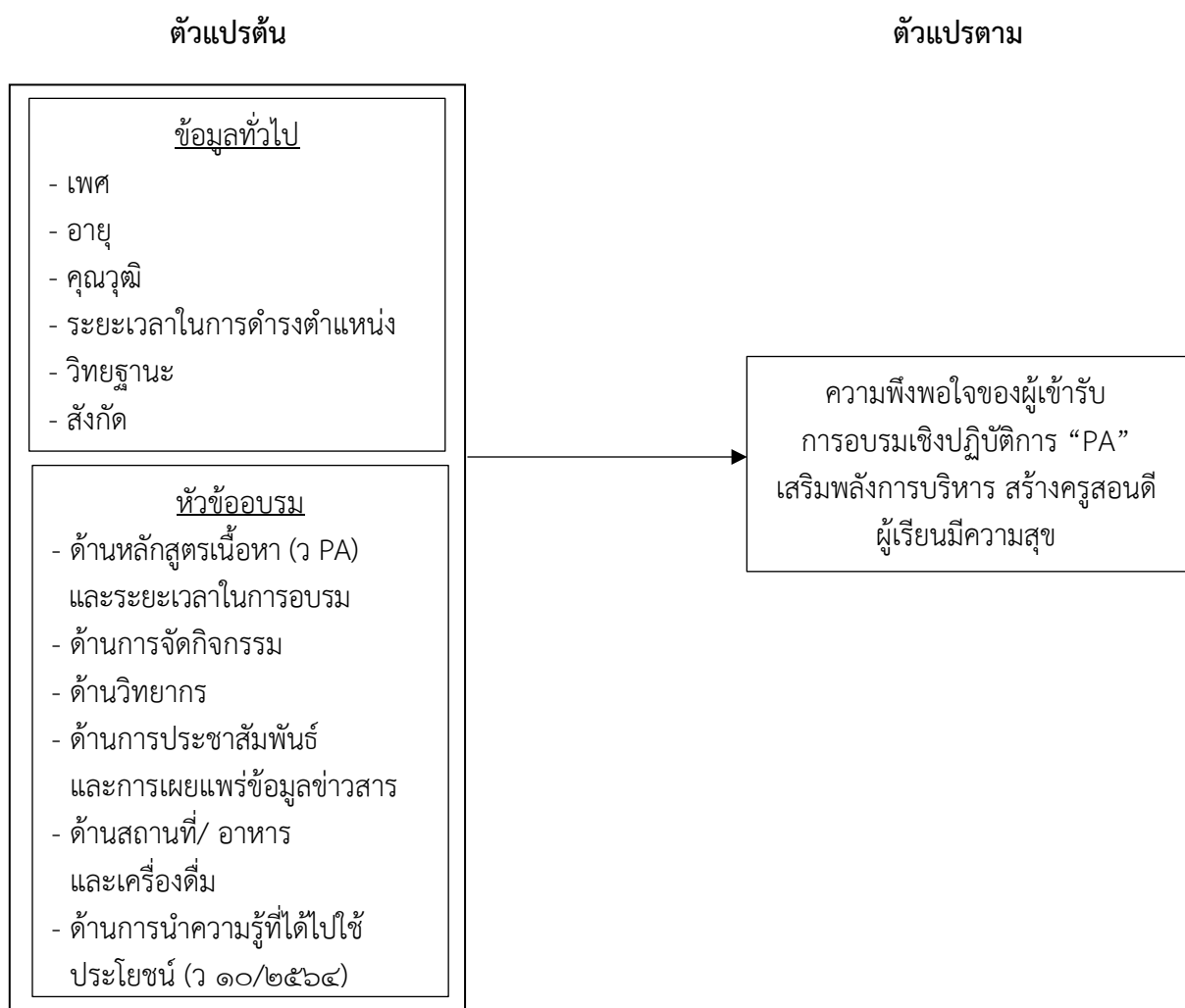
๑.๕.๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) และนำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๑.๕.๒ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๕.๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจและความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ มาเป็นตัวแปรต้น และนำความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาเป็นตัวแปรตาม โดยนำมาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย