

การออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง
RESEARCH ON THE DESIGN OF PERFORMANCE AGREEMENT:
PA FOR TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL BY
EMPOWERMENT EVALUATION CONCEPT

ธนาทิพย์ อูปแก้ว และคณะ¹

Thanathip Oopkaew and staff¹

*Corresponding author. E-mail: tominic.26@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จังหวัดลำปาง ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง 2) ออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง และ 3) ประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research : MMR) โดยการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก การระดมความคิด สำนวจความคิดเห็น การสนทนากลุ่ม การรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) และการประเมินกลยุทธ์ประชากร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ทั้งหมด จำนวน 361 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI_{modified})

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จังหวัดลำปางพบว่า

1) ผลการศึกษาระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการ Scenario Analysis ด้วย S-T-E-E-P Approach โดยการระดมความคิด (Brain Storming) พบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งตรงสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร

2) ผลการสำรวจความคิดเห็น ผู้ออกแบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนและการขอวิทยฐานะ คือ ใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การขอเลื่อนขั้นเงินเดือน และการคงไว้ซึ่งวิทยฐานะ พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})



ต่อองค์กรตามลำดับ คือ สร้างศักยภาพในภาระงานที่ได้ปฏิบัติ อะไรที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย ในการพัฒนางาน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม
แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โดยกระบวนการวางแผนเชิงอนาคต (The Future of Strategic Planning
Process) พบว่า มีอยู่ 8 องค์ประกอบได้แก่ (1) ชื่อ (2) หลักการ (3) วัตถุประสงค์ (4) กระบวนการ (5) เงื่อนไข
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (6) ผลผลิต (7) ผลลัพธ์ (8) ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำกลับไปพัฒนา และบรรลุพันธกิจและ
ความสำเร็จขององค์กร

3. ผลการประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม
แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบ
รมราชชนนี จังหวัดลำปาง พบว่า

1) ผลการรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) การทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมิน
ตลอดจนเกณฑ์ผ่าน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินกำหนดขึ้นมา โดยให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน
จากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เห็นด้วย ร้อยละ 100

2) ผลการประเมินกลยุทธ์ระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง พบว่า ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์
การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ระบบข้อตกลงการพัฒนางาน การประเมินแบบเสริมพลัง กลยุทธ์

Abstract

Research on the design of Performance Agreement: PA for teachers and educational
personnel by Empowerment Evaluation Concept, Chitaree Welfare School, Lamphang. It has
objective 1) Study the basics the design of Performance Agreement: PA for teachers and
educational personnel by Empowerment Evaluation Concept 2) Design of Performance Agreement:
PA for teachers and educational personnel by Empowerment Evaluation Concept 3) Assessing the
system of Performance Agreement: PA for teachers and educational personnel by Empowerment
Evaluation Concept (Mixed Methods Research: MMR) by studying the document in in-depth
interview, brainstorming, poll, group chat, Public Hearing and Population Strategy Assessment are
experts. The Board of Basic Education Institutions, Academic Year 2021, total 361 teachers, parents
and students. The statistics used were percentage, mean and standard deviation of Priority Need
Index (PNImodified).

The results of the study were:

1.The current conditional and basic information on the design of Performance Agreement:
PA for teachers and educational personnel by Empowerment Evaluation Concept Chitaree Welfare
School, Lamphang were that, (1) the result of study system of Performance Agreement: PA with

Scenario Analysis S-T-E-E-P Approach and Brain Storming found that system of Performance Agreement: PA, Focus of the vision and mission or success of the organization (2) Mission of the design of Performance Agreement: PA to be used as part of considering salary and academic standing, Asking for an increase in salary and maintaining academic standing, it was found that the required competency (PNI Modified) per organization, respectively, was to build capacity in the tasks performed, what are the strengths and weaknesses in the development of government teachers and educational personnel.

2. The results of the design of the work development agreement of government teachers and educational personnel according to the concept of reinforcement assessment The Future of Strategic Planning Process found that there are 8 components: (1) Name (2) Principle (3) Objective (4) Process (5) Conditions for success factors (6) Productivity (7) Results (8) Feedback to bring back to develop. and achieve the mission and success of the organization

3. The assessment result of system of Performance Agreement: PA for teachers and educational personnel by Empowerment Evaluation Concept, the results of the study were:

1) the result of Public Hearing is making an agreement in advance of the activity metrics to be assessed as well as passing criteria by the assessors and the assessors set up in accordance with the mission of the school from qualified persons who agree 100%

2) The results of the assessment of the strategy of Performance Agreement: PA for teachers and educational personnel by Empowerment Evaluation Concept, based on the reinforcement assessment concept found that the agreements for the development of work that are challenging in improving learner's learning outcomes are appropriate. possibility and the usefulness are at the highest level

Keywords: Performance Agreement: PA, Empowered assessment, strategies

บทนำ

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตตอารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ด้านการศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ 1.มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3. มีงานทำ มีอาชีพ 4. เป็นพลเมืองที่ดี (พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในหลวงรัชกาลที่ 10) พร้อมทั้งได้นำคำขวัญ “วันครู” ครั้งที่ 66 จากนายกรัฐมนตรี ในปีพุทธศักราช 2565 นี้ว่า "พัฒนาครู พัฒนาเด็ก เรียนรู้สู่อนาคต" ด้วยตระหนักถึงการพัฒนาครู ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เหมาะสม สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ กับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ



แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนา ครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ ครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการ ปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มี ความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการ ทำงานร่วมกัน

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพ ของระบบบริหาร การจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้ง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผล ไปถึง ผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงาน ที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม และนำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมิน วิทยฐานะ เช่น การยื่นคำขอ และการส่งผลงานทางวิชาการโดยเน้นระบบการบันทึกข้อมูลที่เกิดการใช้กระดาษ

สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าครูที่มีศักยภาพนอกจาก จะต้องสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูโดยครูต้องมีการ พัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ข้าราชการครูทุกคนต้องจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน ตาม แบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ ต้องเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดย ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน - 8 - ตอนที่ 3 การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ดำเนินการตามรายละเอียดคำชี้แจง การประเมินการพัฒนางานตาม ข้อตกลง ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง แบบสรุปผลการ ประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง และคำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอ มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 9/2564 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้มีคณะกรรมการประเมิน 3 คน ต่อผู้รับการประเมิน 1 ราย ประเมินปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูทุกคนจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้ 1. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการ ประเมินเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด 3 - หมวด 4 และแนวปฏิบัติการดำเนินการ ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด 5 แล้วแต่กรณี 2. ใช้ผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูเพื่อดำรงไว้ซึ่ง

ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัย มาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 6 3.ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตอนที่ 4 การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์กำหนดให้มี การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA มีคณะกรรมการประเมิน 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย โดยกำหนดให้มีการประเมิน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีการประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานวิชาการด้วย การปรับปรุงผลงานทางวิชาการต้องเป็นกรณีที่คณะกรรมการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ 3 เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 2 คน ใน 3 คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัย ที่สามารถปรับปรุงได้ ต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติ ให้ปรับปรุงโดยให้ปรับปรุง 1 ครั้ง ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ DPA ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา

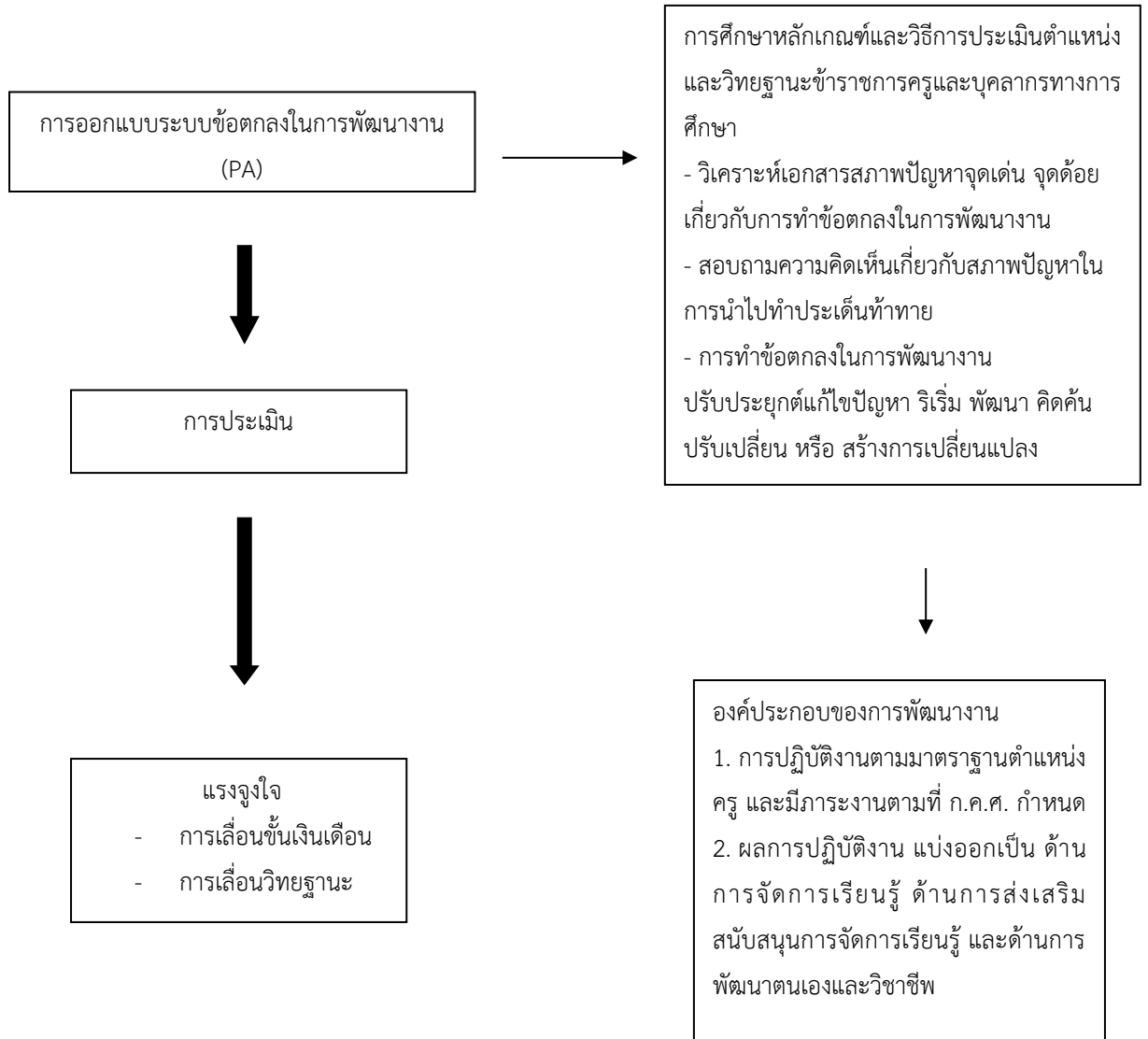
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตตอารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่ด้อยโอกาส และเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามแนวทางการเรียนการสอนแบบวอลดอร์ฟให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีชีวิตที่สมบูรณ์แบบตระหนักถึงครูเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาให้ถึงขีดสุด ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สร้างครูให้เป็นนวัตกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการรองรับสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษานวัตกรรมที่มีศักยภาพสูง ในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โดยใช้รูปแบบวิธีการวิจัยแบบการระดมสมอง (Brain Storming) โดยมีกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการขอมีวิทยฐานะ และขอเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ถึงผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้สอดคล้องกับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง
2. เพื่อออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง โดยการระดมสมอง และกลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่ม
3. เพื่อประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง จากผู้ทรงคุณวุฒิ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทฤษฎี แบบผสมผสาน (Mixed Methods Research : MMR) เกี่ยวกับการเสริมพลัง การระดมทุน และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในรูปแบบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research : MMR) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและนักเรียน ทั้งหมด จำนวน 361 คน ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 361 คน โดยพิจารณาตัดสินใจจากประเด็นท้าทายในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลุ่มตัวอย่างในการระดมสมอง (Brain Storming) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) สมาชิกกลุ่มย่อย ๆ ของประชากรที่ต้องการศึกษาที่นำมา เป็นตัวแทนเพื่อศึกษาคุณลักษณะของประชากรแล้วนำผลจากการศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (Statistic) ไปใช้อ้างอิงคุณลักษณะของประชากรได้ (Parameter) (ปาริชาติ สถาปิตานนท์, 2546, 130) และพิจารณาว่าถ้าขนาดประชากรเป็นหลักพัน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10 % (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูและบุคลากร จำนวน 78 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน นักเรียน จำนวน 205 คน ผู้ปกครอง จำนวน 55 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 1.1 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง
- 1.2 ข้อตกลงการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA)
- 1.3 แบบสอบถามความต้องการในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 การสร้างและหาคุณภาพแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดประเด็นโดยการระดมสมอง (Brain storming) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) ของข้อความถาม ความถูกต้องของโครงสร้าง ความเหมาะสม และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
- นำประเด็นการสัมภาษณ์ที่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจัดทำเป็นแนวทางการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดทำแนวทางการสัมภาษณ์ฉบับจริงเพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยต่อไป



2.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์และที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Inform ace)

- สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

- นำแบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.72

- ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) การจัดเวทีเสวนาระดมความคิด (Brain Storming) และการสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมากำหนดประเด็นในการเสวนาระดมความคิด (Brainstorming) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีฯ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีฯ ลำปาง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการเสวนาระดมความคิด (Brainstorming) ความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยกระบวนการ Scenario Analysis วิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบในอนาคตด้วย S-T-E-E-P Approach

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและจัดอันดับความต้องการการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

ระยะที่ 2 การออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางาน การสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้ร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูและบุคลากร จำนวน 13 คน

2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อจัดวางกลยุทธ์ จำนวน 23 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร จำนวน 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน ผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน ตัวแทนครูในกลุ่มงานตามโครงสร้าง 6 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานวิชาการ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานบุคคล กลุ่มงานกิจการนักเรียน กลุ่มงานบริหารงบประมาณ และแผนและนโยบาย และกลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 6 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 68 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 1.1 แนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุข
- 1.2 แบบบันทึกการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 การสร้างและหาคุณภาพแนวทางการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด หลักเกณฑ์ จาก คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามที่ กคศ.กำหนด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- จัดทำเอกสารแนวทางการสนทนากลุ่มและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) ของข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence – IOC) พบว่าแนวทางการสนทนากลุ่ม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

- จัดทำเอกสารแนวทางการสนทนากลุ่มฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบบันทึกการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด หลักเกณฑ์ จาก คู่มือ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามที่กคศ.กำหนด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



- ออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- นำแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ(Work Shop) ที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความชัดเจนของประเด็นท้าทาย ว่ามีความครอบคลุมและมีความสอดคล้องหรือไม่

- ปรับปรุงแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจทานอีกครั้งและนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการปฏิบัติการต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสนทนากลุ่มจัดประชุมสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเทปและถอดเทป เพื่อวิเคราะห์ปัญหา

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) โดยได้ดำเนินการจัดประชุม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล เพื่อเป็นกรอบทิศทาง ออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ระยะที่ 3 การประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ผู้ปกครองและนักเรียน ทั้งหมด จำนวน 361 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1.1 แบบรับฟังสาธารณะ (Public Hearing)

1.2 แบบประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 การสร้างและหาคุณภาพแบบรับฟังสาธารณะ (Public Hearing)

- ศึกษาแนวคิด หลักเกณฑ์ จาก คู่มือ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- สร้างแบบรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) ให้มีประเด็นครอบคลุมองค์ประกอบของหลักเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นนำแบบรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่า IOC พบว่า แบบรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

- จัดทำแบบรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) ฉบับจริงเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์หิโตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด หลักเกณฑ์ จาก คู่มือ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- สร้างแบบประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นนำแบบประเมินมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

- นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) ของข้อความ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence - IOC) พบว่า แบบประเมิน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบประเมินทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบประเมินกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

- จัดทำแบบประเมินฉบับจริงเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) โดยการประชาสัมพันธ์ ชี้แจง เชิญชวน ให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นสาธารณะและส่งแบบรับฟังสาธารณะ (Public Hearing) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือผ่านกล่องรับฟังสาธารณะ ได้ที่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์หิโตต์อารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี วันที่ 15 ตุลาคม 2564

2. การประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ส่งแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากร



ทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และรวบรวมแบบประเมินคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. นำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลความหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

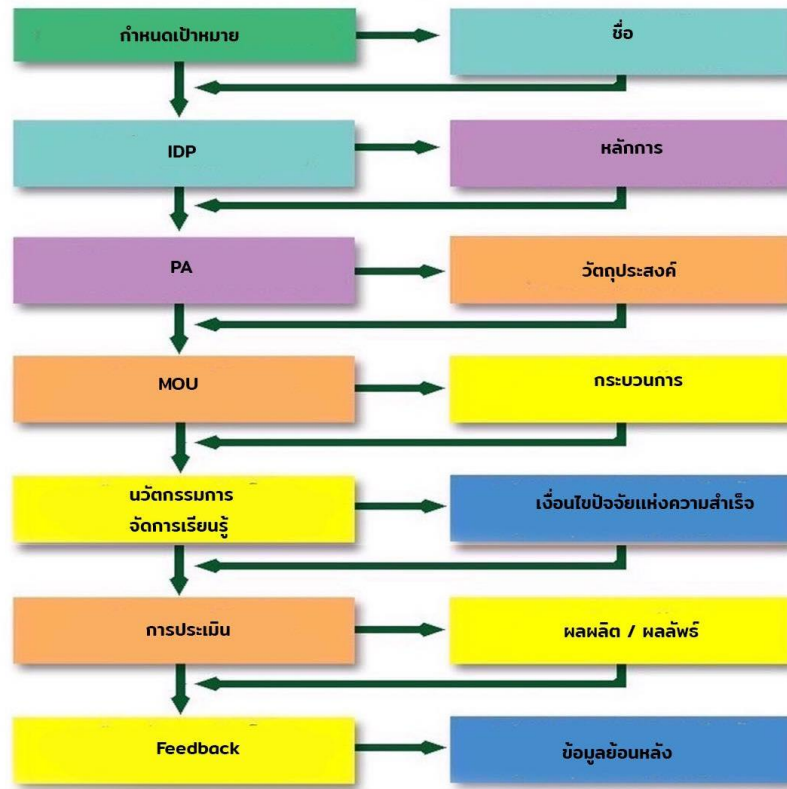
1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง พบว่า 1) ผลการศึกษาระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการ Scenario Analysis ด้วย S-T-E-E-P Approach โดยการระดมความคิด (Brain Storming) พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งตรงสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร 2) ผลการสำรวจความคิดเห็น ผู้ออกแบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนและการขอวิทยฐานะ คือ ใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การขอเลื่อนขั้นเงินเดือน และการคงไว้ซึ่งวิทยฐานะ พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ต้ององค์กรตามลำดับ คือ สร้างศักยภาพในภาระงานที่ได้ปฏิบัติ อะไรที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย ในการพัฒนางานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โดยกระบวนการวางแผนเชิงอนาคต (The Future of Strategic Planning Process) พบว่า มีอยู่ 8 องค์ประกอบได้แก่ (1) ชื่อ (2) หลักการ (3) วัตถุประสงค์ (4) กระบวนการ (5) เงื่อนไขปัจจัยแห่งความสำเร็จ (6) ผลผลิต (7) ผลลัพธ์ (8) ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำกลับไปพัฒนา และบรรลุพันธกิจและความสำเร็จขององค์กร ดังภาพที่ 2

รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในภาวะวิกฤติเชิงอนาคต



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในภาวะวิกฤติเชิงอนาคต

3. ผลการประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง พบว่า ผลการประเมิน ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.14$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง มีผลการอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง วิจัยแบบการระดมสมอง (Brain storming) พบว่า 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) วัดศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาระงานที่ได้ปฏิบัติว่า ดีหรือต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) การจัดการระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุพันธกิจและความสำเร็จขององค์กร โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและกิจกรรมตัวชี้วัดต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งและภาระงาน รวมถึงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายในการ

ประเมิน ให้ทราบศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนว่า มีศักยภาพในภาระงานที่ได้ปฏิบัติหรือไม่ อะไรที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย รวมถึงสามารถพิจารณาได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคนนั้นมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นนอกจากจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาตัวเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว และเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวหน้าอีกด้วย ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) นี้ เป็นเครื่องมือสำคัญของโรงเรียนที่ช่วยปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. ผลการออกแบบการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการประเมินวิทยฐานะใหม่ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ซึ่งเรียกว่า วPA นั้น นำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนและการขอวิทยฐานะ คือ ใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การขอเลื่อนขั้นเงินเดือน และการคงไว้ซึ่งวิทยฐานะ โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนางาน 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งแบ่งเป็น 1. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2. คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ข้าราชการครูในสังกัดของ ก.ค.ศ. จะต้องยื่นข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้อำนวยการจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับประเมิน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เป็นประธานกรรมการ 2. กรรมการจำนวน 2 คน โดยอาจแต่งตั้งจากศึกษานิเทศก์ไม่ต่ำกว่า คศ.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ครูจากโรงเรียนอื่นไม่ต่ำกว่า คศ.3 หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนที่มีความเหมาะสม

3. ผลการประเมินระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน พบว่า ผลการประเมิน ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ของระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.14) นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) ของข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence - IOC) พบว่า แบบประเมิน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบประเมินทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบประเมินกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการพิจารณานั้น จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน โดยจะพิจารณาจากแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตรงตามวิสัยทัศน์พันธกิจการสอน พันธกิจวิสัยทัศน์การสอน และ พันธกิจวิสัยทัศน์ที่แสดงถึงสภาพปัญหาและแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ซึ่ง คศ. 2 นั้นจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65 ส่วน คศ. 3 จะต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะพิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามวิสัยทัศน์การสอน โดยส่งเป็น บันทึกดิจิทัล ภาพถ่าย หรือ เอกสาร ซึ่ง คศ. 2 จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65 ส่วน คศ. 3 จะต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

ทั้งนี้ ยังใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้แห่งอนาคต (NATTAPAT MODEL) และกระบวนการเพิ่มสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับองค์กรสมรรถนะสูง(High Performance Organization: HPO) โดยองค์กรต้องสร้างความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ ค่านิยมและวัฒนธรรมเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะบุคคล ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีผลิตภาพสูง (High Productivity) โดยการจัดทำตัวชี้วัดเชิงบุคคล (IS) แผนพัฒนาสมรรถนะ (IDP) และแผนปฏิบัติงานระดับบุคคล (Individual Operating Plan : IOP) (ชาญ:2563) กระบวนการคิดจากทุกภาคและระดมสมอง (BRAIN STROMING) และใช้ทฤษฎีเชิงระบบการพัฒนารูปแบบให้สอดคล้องกับงานวิจัย



ภาพที่ 3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แห่งอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดทำกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กร การจัดทำกลยุทธ์เชิงอนาคต (The Future Strategic Planning) เป็นกระบวนการสร้างกลยุทธ์ที่ตอบสนองภาวะการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruption) รองรับการสร้างความมั่นคงในปัจจุบันและวางรากฐานความยั่งยืนในอนาคตโดยมีกระบวนการจัดทำและการบริหารกลยุทธ์โดยสรุป คือ การบริหารกลยุทธ์ (Strategic Implementation) การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบปฏิบัติการ จำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขและปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor : KSF) หรือความพร้อมเชิงกลยุทธ์บนหลักองค์กรที่จะได้ประโยชน์สูงสุดจากแผนยุทธศาสตร์ ต้อง...

- มีความพร้อมด้านการเตรียมการ @KSF
- มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการที่ดี
- มีความพร้อมด้านสมรรถนะขององค์กรที่เข้มแข็ง (HPO & High Productivity)

ดังนั้น การนำกลยุทธ์การออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตตอารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จังหวัดลำปาง เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และประเมินทุกระยะก่อนสิ้นสุด เพื่อให้บรรลุพันธกิจและความสำเร็จขององค์กร รวมถึงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อให้ทราบข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานในตำแหน่ง และเพื่อเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 22 “ชีวิตวิถีใหม่ของการศึกษาในสังคมดิจิทัล”



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จังหวัดลำปาง ไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ควรวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์การออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารีในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จังหวัดลำปาง ไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 - 2565) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา:หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564.
- ชาญ คำภีระแปง. (2561). *รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 42-57.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชุม ศรีสะอาดม. (2556). *รูปแบบวิธีการสอนวิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ*.
- Creswel, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting Mixed Methods Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswel, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting Mixed Methods Research*. 3rd ed. Los Angeles.
- Creswel, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. & Hanson, W. (2003). *Advanced mixed methods research designs*. In A. Tashakkori & C. Teddlie [Eds.], *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* [pp.209-240]. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2013). *An Applied Reference Guide to Research Designs: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. London: Sage.