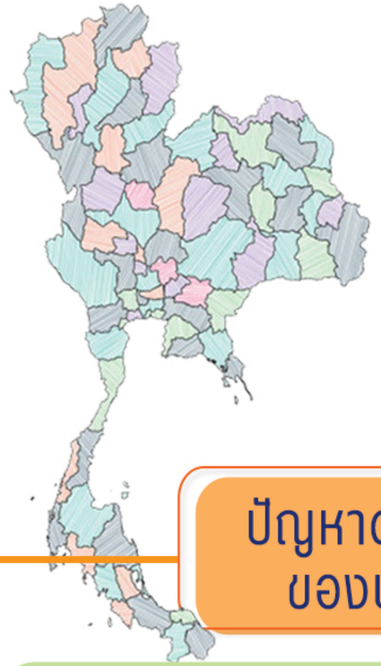
การพลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. : ความหวังและความท้าทาย

รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

สำนักงาน ก.ค.ศ.

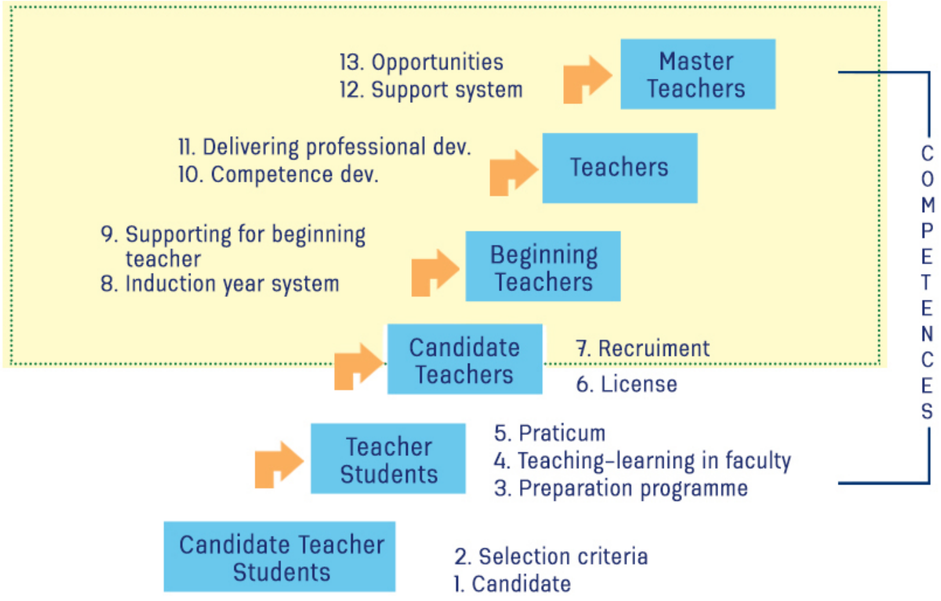
คุณภาพของนักเรียนแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพ “ครู”



ปัญหาด้านการศึกษาของประเทศไทย

1. ผลลัพธ์การศึกษาไทยอยู่ในระดับต่ำมาก
2. เด็กไทยไม่รู้เป้าหมายของตนเองว่าอยากเรียนหรือทำงานอะไร
3. ขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและขาดความรับผิดชอบของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง
4. ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู*

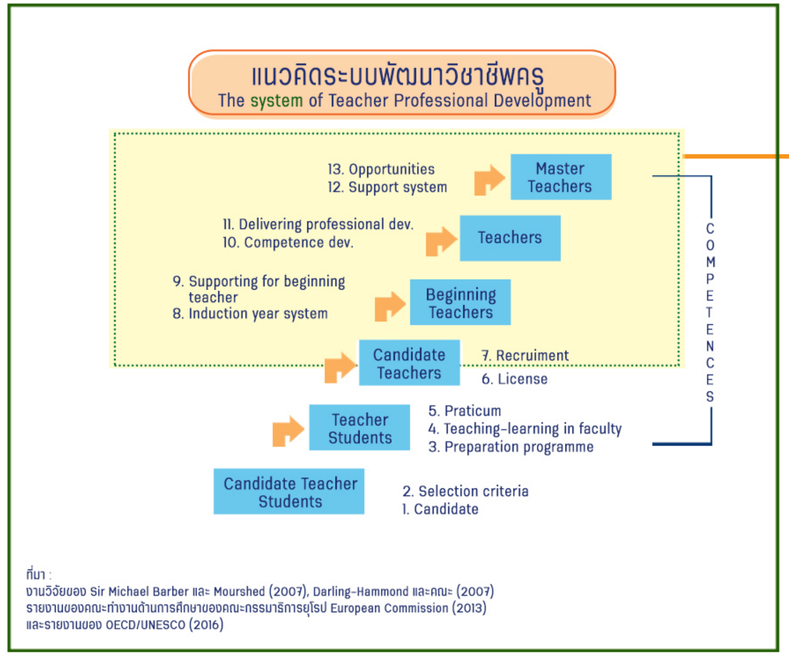
แนวคิดระบบพัฒนาวิชาชีพครู
The system of Teacher Professional Development



ที่มา :
งานวิจัยของ Sir Michael Barber และ Mourshed (2007), Darling-Hammond และคณะ (2007)
รายงานของคณะทำงานด้านการศึกษาของคณะกรรมาธิการยุโรป European Commission (2013)
และรายงานของ OECD/UNESCO (2016)

งานวิจัยระบบและแนวทางปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ
รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์

จุดเชื่อมโยงกับภารกิจของ สำนักงาน ก.ค.ศ.



งานวิจัยระบบและแนวทางปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ
รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์

7. ระบบการคัดเลือกครูใหม่
8. ระบบพัฒนาการเข้าสู่วิชาชีพสำหรับครูใหม่
9. ระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่
10. ระบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู
11. ระบบการพัฒนาวิชาชีพ
12. ระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
13. ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ

Systematic Analysis

Level 1 — Events

- ครูวิทยฐานะสูง แต่คุณภาพผลลัพธ์ผู้เรียนต่ำ
- การคัดเลือกครูได้คนไม่พร้อมและคุณภาพไม่สูง
- ครูอยากเปลี่ยนสายงานมาเป็น ผอ. โรงเรียน
- ความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก (ความพร้อม จำนวนครู งบประมาณ)
- สังคมตั้งคำถามกับคุณภาพของครู
- ครูบางส่วนก่อปัญหาละเมิดเด็กและขาดจรรยาบรรณ
- นักเรียนเรียกร้องการปฏิรูปและแก้ปัญหาความปลอดภัยในโรงเรียน

Level 2 — Patterns

ครู / บค.กศ. 399,210 คน	สถิติการสอบ ผอ.รร./รอง ผอ.รร.	รร.สังกัด สพฐ.	สถิติครูผู้ช่วย ปี 2563
ครู ผช. / ครู 119,241 คน (29.86%)	2559 : 9,508 คน (บรรจุ 2,869)	ขนาดกลาง, ใหญ่, ใหญ่พิเศษ 49.47% (14,666)	สมัคร 159,676 คน
ครูที่มีวิทยฐานะ 279,969 (70.13%)	2561 : 13,341 คน (บรรจุ 7,429)	ขนาดเล็ก (นร.ต่ำกว่า 120 คน) 50.53% (14,976)	สอบผ่านเกณฑ์ 10,290 คน (6.44%)
	2563 : 8,772 คน (บรรจุ 4,810)		

Level 3 — Structures

- ระบบการคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู
- ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ (วิทยฐานะ)
- ระบบการพัฒนาครู
- เกณฑ์อัตรากำลังและการจัดสรรครู
- ระบบมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ
- ระบบจริยธรรมในวิชาชีพ

Level 4 — Mental Model

- งานครูเหนื่อยหนัก
- วิทยฐานะควรได้เร็ว ไม่ยุ่งยาก ไม่เป็นภาระมาก
- ตำแหน่ง ศน. เป็นทางผ่านเพื่อไปสู่ผู้บริหารเร็วขึ้น
- บุคลากรตาม ม.38 ค. (2) ขาดความก้าวหน้า ไม่ได้รับการดูแล
- การได้เป็น ผอ.รร. คือความสำเร็จอีกขั้นหนึ่ง
- การได้ย้ายไป รร.ขนาดใหญ่ขึ้น คือความก้าวหน้า
- ศน.ถูกลดบทบาทและความสำคัญลง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรอบแนวคิด
ในการพลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ.

- Back to School
- Focus on Classroom
- Teacher as a Key Success
- School as Learning Organization

สำนักงาน ก.ค.ศ.

5 คานงัด การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่
2. ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะ ควบคู่กับการประเมินเงินเดือน
3. ปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
4. กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
5. วางแผนการผลิตและระบบคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษา

ว 3/2564 ว 4/2564

ว 9, ว 10, ว 11, ว 12/ 2564

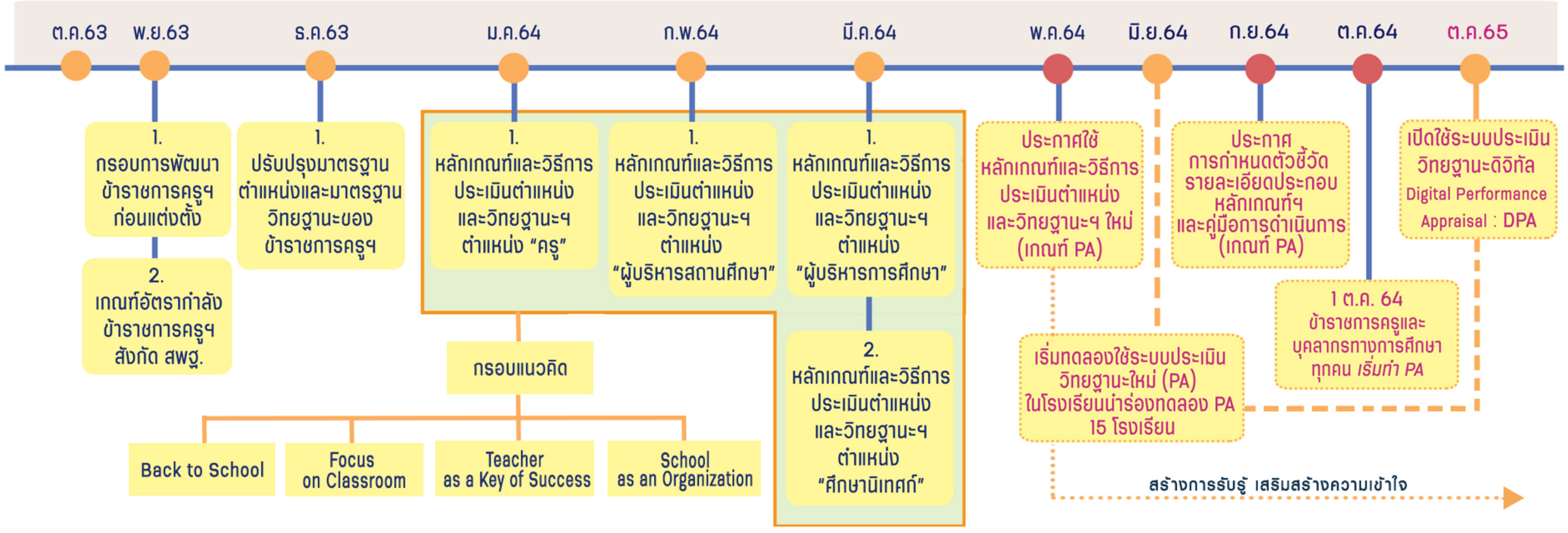
มติ ก.ค.ศ. ครั้งที่ 9/2564

ว 23 / 2563 กำหนดอัตรากำลังของ รร.
ว 26/2564 กำหนดวิธีการบริหารอัตรากำลัง
ว 10/2565 วิธีการบริหารจัดการ รร.ขนาดเล็ก

MOU กับสภาคณบดีครุศษสตร์/ศึกษาศาสตร์

กระทรวงศึกษาธิการ ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่ ตอบโจทย์นโยบาย 4.0 ของรัฐบาล

การดำเนินการเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่



สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่ง
และ
มาตรฐานวิทยฐานะใหม่

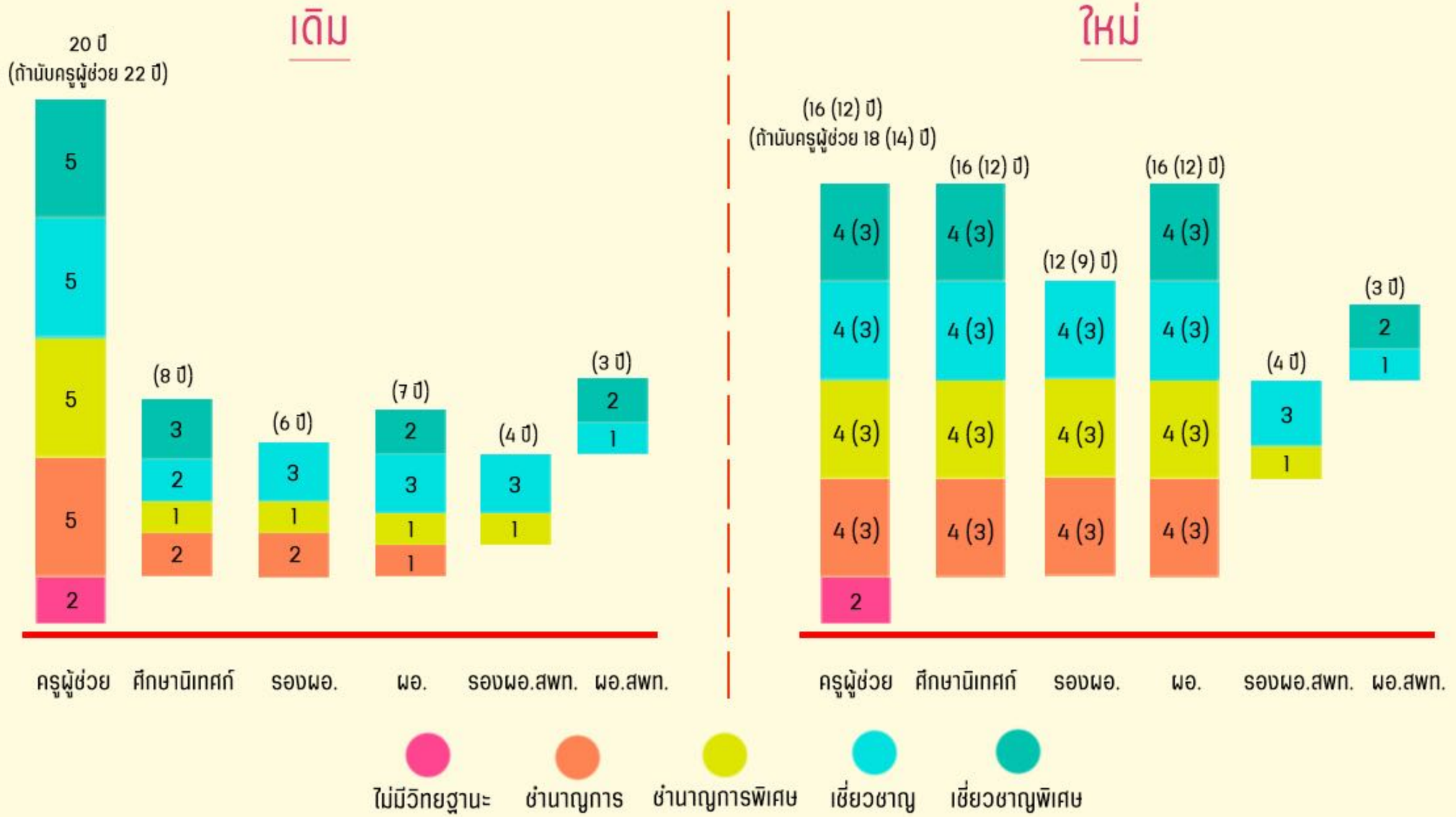
ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ

คำอธิบายระดับคุณภาพ

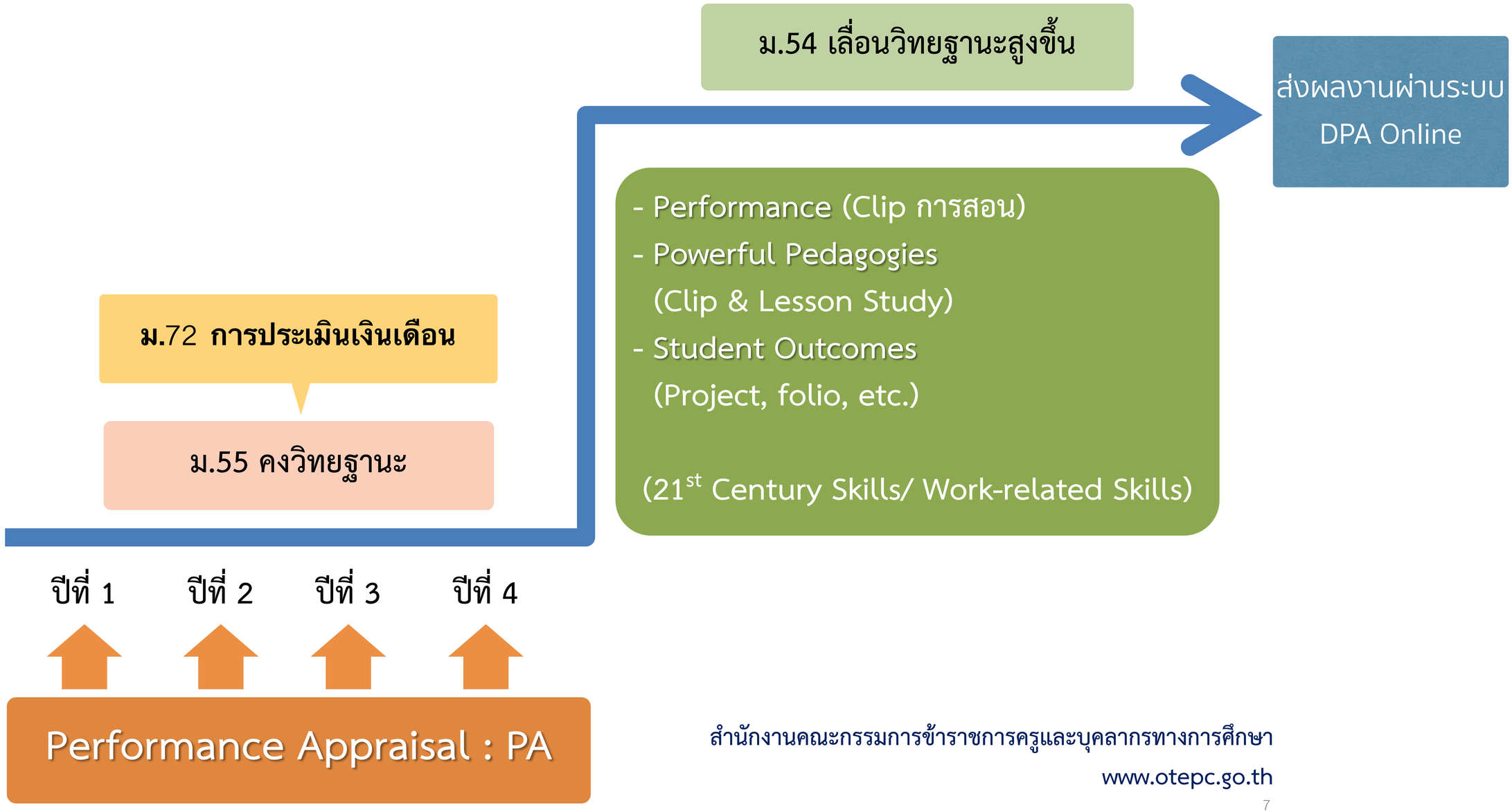
ปฏิบัติและเรียนรู้ **(Execute & Learn)**	สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และปฏิบัติตนตามจรรณยาบรรณวิชาชีพ
ปรับประยุกต์ **(Apply & Adapt)**	สามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์ กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและปฏิบัติตนตามจรรณยาบรรณวิชาชีพ
แก้ไขปัญหา **(Solve the problem)**	สามารถจัดการแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติตนตามจรรณยาบรรณวิชาชีพ
ริเริ่ม พัฒนา **(Originate & Improve**	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจนปรากฏผลเชิงประจักษ์ และปฏิบัติตนตามจรรณยาบรรณวิชาชีพ
คิดค้น ปรับเปลี่ยน **(Invent & Transform)**	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ จนทำให้ คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้น และปฏิบัติตนตามจรรณยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
สร้างการเปลี่ยนแปลง **(Create an Impact)**	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติตนตามจรรณยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำในวิชาชีพ

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่

แผนภูมิเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ เดิม กับ ใหม่



กรอบความคิด


ม.54 เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น
ส่งผลงานผ่านระบบ DPA Online
- Performance (Clip การสอน)
- Powerful Pedagogies (Clip & Lesson Study)
- Student Outcomes (Project, folio, etc.)
(21st Century Skills/ Work-related Skills)
ม.72 การประเมินเงินเดือน
ม.55 คงวิทยฐานะ
ปีที่ 1
ปีที่ 2
ปีที่ 3
ปีที่ 4
Performance Appraisal : PA

เหตุผลการจัดทำ (ร่าง) เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกณฑ์เดิม (ปี 2545)

1. เกณฑ์เดิมใช้มาเป็นเวลานานกว่า 18 ปี ไม่สอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. อัตราการเกิดลดลง เด็กวัยเรียนลดลง โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้น มีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. การคำนวณจะใช้เพียงมิติเชิงการบริหาร (ครูต่อเด็ก) ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
4. เกณฑ์เดิมไม่สามารถตอบสนองภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์ใหม่ (ปี 2564)

มิติเชิงปริมาณ

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีครูอย่างน้อย 4 คน
   - ประถมศึกษา
   - ภาษาไทย
   - คณิตศาสตร์
   - ปฐมวัย หรือ ภาษาอังกฤษ
2. ใช้ Work Load (ชม.สอน และ ชม.เรียน) เป็นปัจจัยการกำหนดอัตรากำลัง
3. มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาที่เหมาะสม
4. แผนพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก (ปี 2563 – 2565)

มิติเชิงคุณภาพ

1. ตอบโจทย์นโยบายการศึกษายกกำลังสอง
2. เด็กมีทักษะในการอ่าน เขียน (Literacy) และการคิดวิเคราะห์ (Numeracy
3. ลดงานธุรการของครู / คืนครูสู่ห้องเรียน
4. เชื่อมโยงไปสู่การวางแผนผลิต สรรหา และพัฒนาครูในอนาคต และศูนย์ HECE
5. โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น
6. ลดความเหลื่อมล้ำ

การดำเนินการในปี 2564-2565

1 สร้างขวัญกำลังใจ
ให้ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบาก

ลดระยะเวลาการขอวิทยฐานะ
จาก 4 ปี เหลือ **3** ปี

เสนอเงินเพิ่มพิเศษจากสภาพการทำงาน
เดือนละ **3,000** บาท

2 จัดสวัสดิการและเพิ่มกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษา

- เพิ่มกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนให้สถานศึกษา
- เพิ่มเงินพิเศษเจ้าหน้าที่พัสดุ เดือนละ 2,000 – 6,000 บาท

3 สร้างกลไกบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

ประกาศใช้หลักเกณฑ์ โรงเรียนคุณภาพ

" จัดการเรียนการสอน
และใช้ทรัพยากรร่วมกับโรงเรียนหลัก "

4

“Back to School”

ลดความเหลื่อมล้ำ
สร้างความเท่าเทียมด้านคุณภาพให้โรงเรียน

- จัดสรรอัตรากำลังกว่า 20,453 อัตรา ตามเกณฑ์อัตรากำลังสถานศึกษาในรูปแบบใหม่

5

ลดความซ้ำซ้อนในการประเมิน คืนครูสู่ห้องเรียน

วางระบบการประเมินใหม่ โดยใช้เกณฑ์ PA (Performance Appraisal)

เลื่อนวิทยฐานะ

ประเมินเงินเดือน

คงวิทยฐานะ

เป็นเรื่องเดียวกัน

6 “DPA”

(Digital Performance Appraisal)
ประเมินวิทยฐานะผ่านระบบออนไลน์

DPA
Digital Performance Appraisal

ลดเอกสาร
สร้างระบบการประเมินที่ทันสมัย
รวดเร็ว ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

7 “HRMS”

(Human Resource Management System)

จัดการข้อมูลบุคคลผ่านระบบออนไลน์

HRMS
Human Resource Management System

ใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติ (กพ.7) อิเล็กทรอนิกส์
แทนเอกสาร เพิ่มความสะดวก เข้าถึงง่าย
ยกระดับความเป็น E - Government ของกระทรวงศึกษาธิการ

8 “Focus on classroom”
มุ่งคุณภาพผลลัพธ์ที่ผู้เรียน

- ปรับมาตรฐานตำแหน่ง สร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ให้ ผอ. / รอง ผอ. โรงเรียน เข้าถึงห้องเรียนอย่างน้อย 5 ชั่วโมง/สัปดาห์

- ปรับการประเมินการสอนของครูผ่าน 8 ตัวชี้วัด
ที่สะท้อน Smart Teaching และ Active Learning

9 วางระบบการสรรหาบุคคล
เพื่อเข้าสู่วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงานใหม่ทั้งหมด

- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือก ผอ./รอง ผอ. เขตพื้นที่การศึกษา ผอ./รอง ผอ.สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหลักเกณฑ์การสอบครูผู้ช่วย

10 สร้างระบบมาตรฐานจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

- ประกาศใช้ประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมคณะกรรมการที่กฎหมายกำหนด

- บรรจุเรื่องจริยธรรม ไว้ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และประเมิน ในทุกระดับและสายงาน

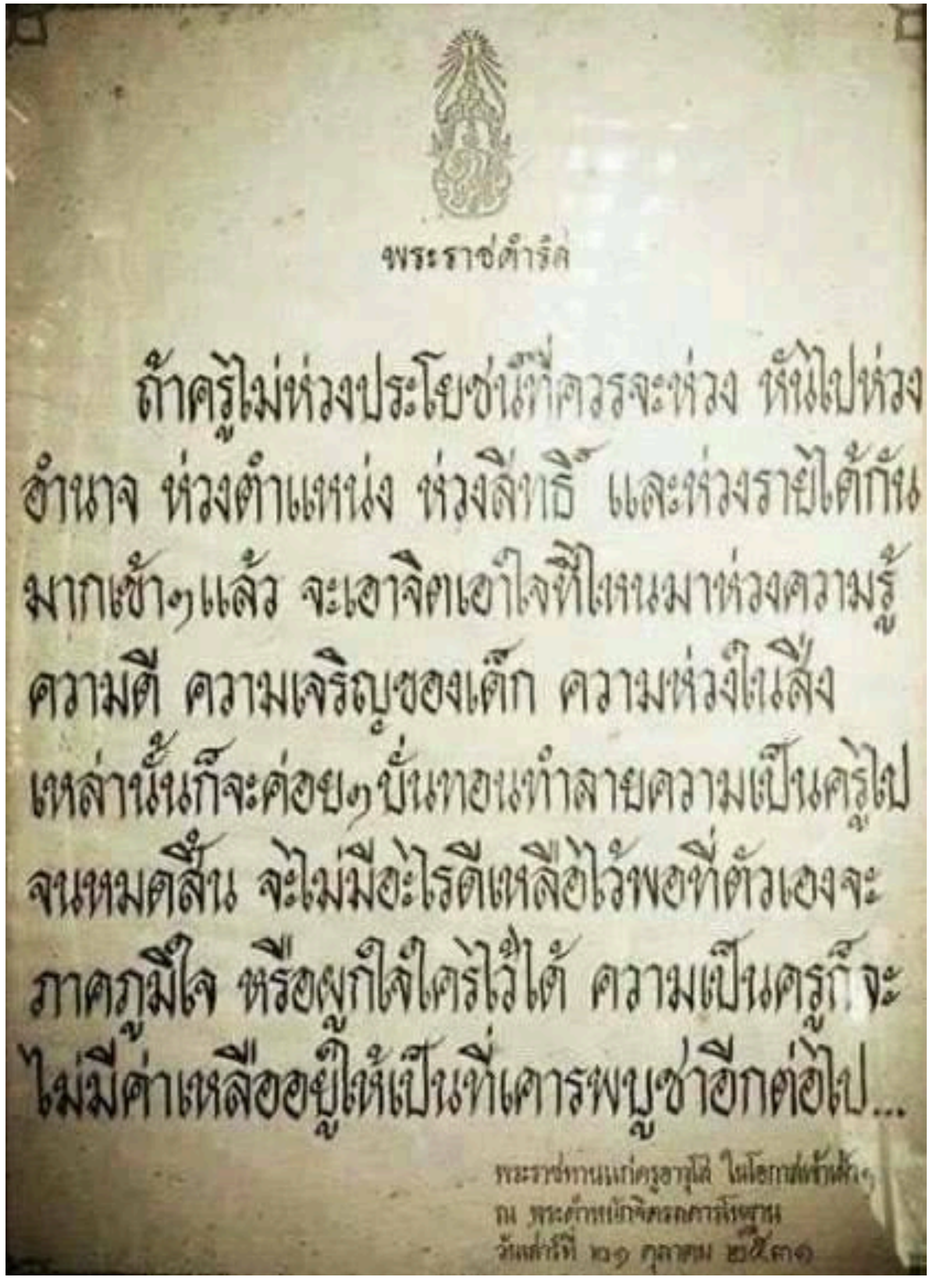
งานที่รอการพิจารณาของ อกคศ.เขตฯ ในปีงบประมาณ 2566

ความท้าทาย ใน 4 เดือนแรก (กพ. - พค. 66)

1. ณ วันเปิดภาคเรียนที่ 1/2566 (พฤษภาคม 2566) ครู ผอ.รร. รอง ผอ. รร. ต้องพร้อมทำงาน
   _สอบบรรจุครูผู้ช่วย
   - สอบคัดเลือก ผอ. รองผอ. รร.
   - การพิจารณาเรื่องการย้ายครูที่มีคำขอรอไว้แล้ว
2. ดำเนินการพิจารณารับรองคุณสมบัติและสุ่มกรรมการประเมินวิทยฐานะในระบบ DPA ที่มีครูเสนอขอผ่านระบบเข้ามารอแล้ว
3. พิจารณาเรื่องวินัยที่ส่งต่อมาจาก กศจ.
4. งานอื่นๆ ที่ส่งต่อจาก กศจ.

ความท้าทาย ใน 4 เดือนหลัง (มิย. - กย. 66)

1. จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่ฯ ตาม ว23/2563 โดยใช้ข้อมูล 10 มิ.ย. และเสนอ กคศ. เพื่อขอรับการจัดสรรอัตราคืนหลังเกษียณ
2. พิจารณาโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ให้แล้วเสร็จใน 1 ต.ค. 66
3. พิจารณาเลื่อนเงินเดือน
4. พิจารณาการย้ายครูรอบที่ 2 ให้ทันเปิดภาคเรียนที่ 2/2566
5. งานอื่นๆ


พระราชดำรัส
ถ้าครูไม่ห่วงประโยชน์ที่ควรจะห่วง หันไปห่วงอำนาจ ห่วงตำแหน่ง ห่วงลัทธิ และห่วงรายได้กันมากเข้าๆแล้ว จะเอาจิตเอาใจที่ไหนมาห่วงความรู้ความดี ความเจริญของเด็ก ความห่วงในสิ่งเหล่านั้นก็จะค่อยๆบั่นทอนทำลายความเป็นครูไปจนหมดสิ้น จะไม่มีอะไรดีเหลือไว้พอที่ตัวเองจะภาคภูมิใจ หรือผูกใจใครไว้ได้ ความเป็นครูก็จะไม่มีค่าเหลืออยู่ให้เป็นที่เคารพบูชาอีกต่อไป...
พระราชทานแก่ครูอาวุโส ในโอกาสเข้าเฝ้าฯ
ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๑

กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.