

## บทที่ 2

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการสืบค้นเอกสาร ตำรา หนังสือ กฎหมาย หนังสือเวียน พระราชบัญญัติต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รวมถึง การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ได้จากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 4 ประเด็น คือ

1. กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย ได้แก่

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.2 หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดสำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย

1.3 ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญ

2. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย สรุปรายงานตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

2.3 ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

2.4 ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

2.6 หลักเกณฑ์และกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะครู

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

3.2 ประเทศออสเตรเลีย

3.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)

3.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

3.5 ประเทศสิงคโปร์

4. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของครู ในประเทศไทย นำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2) หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดสำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย และ 3) ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นพระราชบัญญัติที่กำหนดรายละเอียดของกฎหมายสำคัญเกี่ยวกับข้าราชการครู ตามมาตราที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หมวด 3 ตามมาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 44 และหมวด 4 ตามมาตรา 54 และมาตรา 55 ซึ่งคัดมาเฉพาะส่วนของข้าราชการครูตามนิยามของงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หมวด 3 การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง

มาตรา 38 กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูไว้ 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และ ครู  
มาตรา 39 ให้ตำแหน่งข้าราชการครู เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) ครูชำนาญการ
- (2) ครูชำนาญการพิเศษ
- (3) ครูเชี่ยวชาญ
- (4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรา 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงาน ตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกัน หรือโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยแสดงชื่อตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น

มาตรา 43 ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม ในกรณีที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดที่ ก.ค.ศ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ ให้เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 44 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานะใด จะได้รับเงินเดือนอย่างไร ตามมาตรา 31 ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.

#### หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง

มาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้นั้นให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

(2) ให้ดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 37 หรือลดเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

(3) ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับที่กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา 110 (6)

การดำเนินการตามวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 1.2 หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดสำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย

สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และได้ออกหนังสือเวียนเพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาทุกหน่วยได้ทราบและถือปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยได้สรุปความเป็นมาของรายละเอียดตามปีก่อน-หลังในการกำหนดระเบียบและข้อกำหนด ด้านมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปรายละเอียดความเป็นมาของการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย

ปี	เลขที่	ชื่อ	การดำเนินการ (ตามมาตรา 42 และ มาตรา 54)			
			บังคับใช้ (วัน/เดือน/ปี)	ปรับปรุง	ยกเลิก (วัน/เดือน/ปี)	หมายเหตุ
2548	ว 2/48	การกำหนดให้ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547	9 ก.พ. 48	-	-	-
	ว 25/48	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	29 ธ.ค. 2548	-	30 ก.ย. 2552 (ว 17/52)	ประมาณ 4 ปี 9 เดือน
	ว 26/48	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (เป็นกรณีพิเศษ)	30 ธ.ค. 2548	-	30 ก.ย. 2552 (ว 17/52)	ประมาณ 4 ปี 9 เดือน
	ว 9/48	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	30 ส.ค. 2548	-	21 ต.ค. 2548 (ว 17/48)	ประมาณ 1 เดือนเศษ
	ว 10/48	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	12 ก.ย. 2548	-	21 ต.ค. 2548 (ว 17/48)	ประมาณ 1 เดือนเศษ
	ว 11/48	มาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	26 ก.ย. 2548	-	21 ต.ค. 2548 (ว 17/48)	27 วัน
	ว 17/48	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	21 ต.ค. 2548	-	-	-
2551	ว 2/51	การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ	29 ก.พ. 2551	29 ก.พ. 2551	30 ก.ย. 2552 (ว 17/52) ให้ชะลอการใช้	ประมาณ 1 ปี 7 เดือน (ให้ชะลอการบังคับใช้)
2552	ว 17/52	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ	30 ก.ย. 2552	-	-	-
2554	ว 5/54	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	12 เม.ย. 2554	-	1 ส.ค. 56 (ว 13/56)	ประมาณ 2 ปี 3 เดือน
	ว 10/54	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ให้มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	29 ก.ค. 2554	-	-	-
	ว 14/54	ขยายเวลาการเสนอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	8 ส.ค. 2554	-	ขยายเวลา (ว5/54)	-
2555	ว 20/55	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ให้มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง)	11 ก.ค. 2555	-	-	-
2556	ว 13/56	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง	1 ส.ค. 2556	-	-	-
2558	ว 7/58	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน	11 พ.ค. 2558	-	-	(ให้ชะลอการบังคับใช้)
2559	ว 1/59	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง	9 ก.พ. 2559	-	-	-
2560	ว 20/60	การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน	5 ก.ค. 2560	-	-	-
	ว 21/60	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	5 ก.ค. 2560	-	-	-

### 1.3 ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญ

รายละเอียดความเป็นมาของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย สรุปเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2) ด้านการกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

การคัดเลือกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญในแต่ละด้าน เน้นคัดเลือกระเบียบหรือข้อกำหนด ที่อาจถูกยกเลิกไปแล้วหรือยังมีการบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดทั้ง 2 ด้าน ที่ชัดเจน ดังมีรายละเอียดการคัดเลือกดังต่อไปนี้

1) ด้านการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู ได้แก่ ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ที่กำหนดไว้ตามหนังสือเวียน จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว9/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 17/2548)

ฉบับที่ 2 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 12 กันยายน 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 10/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 ตาม ว 17/2548

ฉบับที่ 3 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 26 กันยายน 2548 เรื่อง มาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 11/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 ตาม ว 17/2548

ฉบับที่ 4 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 17/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548

ฉบับที่ 5 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.4/ว 20 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ว 20/2560) บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

โดยได้มีการยกเลิกการบังคับใช้ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ว 9/2548 และ ว 10/2548 (ระยะเวลาบังคับใช้ 1 เดือนเศษ) และ ว 11/2548 (ระยะเวลาบังคับใช้ 27 วัน) ดังนั้น ระเบียบหรือข้อกำหนด ซึ่งเป็นระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ยังใช้

บังคับอยู่ในปัจจุบันและที่เป็นผลจากการปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเดิม มี 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 คือ ว 17/2548 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 2 คือ ว 20/2560 เป็นการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน

2) ด้านการกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ได้แก่ ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่กำหนดไว้ตามหนังสือเวียน โดยจำแนก เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1) ระเบียบหรือข้อกำหนดตามหลักเกณฑ์ปกติ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 25/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ (ว 17/2552)

ฉบับที่ 2 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.4/ว 17 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 (ว 17/2552) บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552

ฉบับที่ 3 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 21/2560) บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

โดยได้มีการยกเลิกการบังคับใช้ จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 คือ ว 25/2548 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ระยะเวลาบังคับใช้ 4 ปีเศษ) แต่เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู จึงถือว่าเป็นระเบียบและข้อกำหนดที่สำคัญฉบับหนึ่ง ส่วนฉบับที่ 2 คือ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ (ระยะเวลาบังคับใช้ 7 ปีเศษนับถึงปัจจุบัน) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่บังคับใช้ในปัจจุบัน และฉบับที่ 3 คือ ว 21/2560 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นฉบับที่มีการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดขึ้นใหม่ จึงถือว่าเป็นระเบียบและข้อกำหนดที่สำคัญด้วยเช่นกัน

2.2) ระเบียบหรือข้อกำหนดตามหลักเกณฑ์พิเศษ จำนวน 5 ฉบับ โดยจำแนกเป็น 2 ประเภท ที่เรียกกันว่า หลักเกณฑ์เชิงประจักษ์ และหลักเกณฑ์ภาคใต้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) หลักเกณฑ์เชิงประจักษ์ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (ว 5/2554) บังคับใช้เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2554 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2556

ฉบับที่ 2 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 13 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2556 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง (ว 13/2556) บังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2556

(2) หลักเกณฑ์ภาคใต้ จำนวน 2 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ปกติ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ ว 10 ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 10 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ให้มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ว 10/2554)

ฉบับที่ 2 คือ ว 20 ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.4/ว 20 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง) (ว 20/2555)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผลการศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นระเบียบหรือข้อกำหนดที่ยังมีการบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน หรือที่มีการยกเลิกแล้ว แต่ถือเป็นระเบียบหรือข้อกำหนดที่เป็นฉบับเริ่มต้นที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งสิ้น 6 ฉบับ ดังนี้ ระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ได้แก่ ว 17/2548 และ ว 20/2560 หลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ได้แก่ ว 25/2548 ว 17/2552 ว 21/2560 และ ว 1/2559



ความเป็นมาของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู มีการเปลี่ยนแปลงเป็น 2 ระยะที่สำคัญ ได้แก่

ระยะที่ 1 คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551 ภายหลังจากที่มีการเปลี่ยนรูปแบบของระบบ การจำแนกตำแหน่งของข้าราชการครูใหม่ ซึ่งเป็นการนำแนวคิดของการกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาประยุกต์ใช้ โดยให้มีการยกเลิกหลักเกณฑ์ ในระบบที่เรียกว่า ระบบซีเดิม และนำระบบที่เรียกว่า ระบบแห่ง มาใช้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา ที่เป็นจุดอ่อนในการบริหาร งานบุคคล ที่นำระบบอาวุโสมาใช้ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มากกว่า ที่จะเน้นในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ผลงานและผลการปฏิบัติงาน เน้นการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความยาก ความสำคัญและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ และเน้นคุณสมบัติที่ต้องการสำหรับการ ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง (Knowledge and ability required by the job) มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, 2551) จึงทำให้เกิดการจำแนกมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะของข้าราชการครูของประเทศไทยไว้ตามที่ ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะเกิดขึ้นระหว่าง ปี พ.ศ. 2548 เริ่มจาก ว 25/2548 หลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 โดย ว 17/2552 รวมระยะ เวลาในการบังคับใช้ ประมาณ 4 ปี 9 เดือน

ระยะที่ 2 คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบหรือ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูครั้งสำคัญ 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 มีการยกเลิกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ คือ ว 25/2548 และมีการกำหนด ระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่ ได้แก่ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลง ทั้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูในเวลาเดียวกัน และยังมีผลบังคับใช้อยู่จนปัจจุบัน

ช่วงที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่อีก 2 ฉบับ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะปฏิรูประบบการบริหาร งานบุคคลทั้งระบบ โดยเริ่มจากการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตาม ว 20/2560 และการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว 21/2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 จนถึงปัจจุบันอีกฉบับหนึ่ง

## 2. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย

ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย สรุปเป็นประเด็นใหญ่ๆ ได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ
- 2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2.3 ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2.4 ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.5 คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ
- 2.6 หลักเกณฑ์และกลยุทธการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

ข้าราชการครู โดยมีรายละเอียดสรุปแต่ละประเด็น ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ

นวนลอนงค์ คำนันต์ อ่างถึงใน กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2553) สรุปปัจจัย 4 ด้าน ที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ มีดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การขบคิดค้นหาคำตอบ ความสนใจในผู้เรียนและปัญหาของผู้เรียน ความกระตือรือร้น การรักความก้าวหน้าในอาชีพ และเจตคติที่ดีต่องานวิจัย
- 2) ปัจจัยด้านบุคคลรอบข้าง ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และการเป็นที่ยอมรับเรื่องคุณภาพของผลงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) ปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินประจำตำแหน่ง การได้พัฒนาและแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูและผู้เรียน
- 4) ปัจจัยด้านพื้นฐานการวิจัย ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งความรู้ แหล่งศึกษาค้นคว้า ที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิจัย และแหล่งทุนหรืองบประมาณในการวิจัย พื้นฐานความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย ที่มี ซึ่งเกิดจากการที่สถานศึกษามีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัย

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทนต่างๆ และ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐาน เช่น ความรู้พื้นฐานด้านการวิจัย

## 2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู มีผลการศึกษา ดังนี้

ปัทมา จันทรแก้ว (2554) ได้อธิบายถึงปัญหาของข้าราชการครูว่า ข้าราชการครูขาดผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ผลงานขาดคุณภาพในหลายส่วน เช่น ด้านความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ด้านการปริทัศน์เอกสารและการกำหนดกรอบแนวคิด ด้านวิธีการดำเนินการวิจัย ด้านการสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ และด้านการนำเสนอรายงาน

ณัฐนันท์ พงษ์ธนาวิสิฐ (2553) พบว่า ข้าราชการครูผู้ทำผลงานไม่มีความรู้ในการจัดพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม อีกทั้งยังพบว่า ข้าราชการครูขาดทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ผลงานวิชาการที่เน้นการทำวิจัยส่วนใหญ่ ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นผลงานที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้มากแล้ว ทำให้ไม่เกิดประโยชน์สำคัญต่อวงวิชาการและการปฏิบัติงาน

จุไรรัตน์ แก้วพลงาม (2553) สรุปว่าข้าราชการครูมีปัญหาในเรื่องของการขาดทักษะสำคัญในการเขียนผลงานทางวิชาการ ไม่ทราบรูปแบบในการเขียนรายงานการวิจัยจึงทำให้การเขียนรายงานการวิจัยไม่ถูกต้องตามรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ซึ่งปัญหาที่พบส่วนหนึ่งอาจเกิดจากวิทยากรที่อบรมให้ความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการครูสับสนไม่ชัดเจนในการทำผลงานทางวิชาการ

สุภัทรา ลีตะวงค์ (2547) ให้ข้อสรุปว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในเรื่องความรู้ความเข้าใจในรูปแบบ และหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ ไม่มีเวลา รวมถึงค่าใช้จ่ายในการทำผลงานทางวิชาการ

ประถม นิธุรมย์ (2551) พบว่า ข้าราชการครูขาดแหล่งเรียนรู้ หนังสือเอกสาร รวมทั้งตำราที่ใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

อดุลย์ มุทกัณท์ (2551) พบว่า ปัญหาในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูส่วนใหญ่เกี่ยวกับการพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม รูปแบบไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตัวอักษรไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไม่เป็นระบบเดียวกัน ครูผู้ทำผลงานไม่มีความรู้ในการจัดพิมพ์และการจัดทำรูปเล่มขาดทักษะด้านการใช้งาน คอมพิวเตอร์ในการพิมพ์ ขาดการพิสูจน์อักษร รูปแบบการอ้างอิงไม่เป็นระบบเดียวกัน ประโยชน์ของงานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับปัญหาพื้นฐานทั่วไป ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นผลงานที่มีผู้อื่นทำไว้มากแล้ว มีการใช้ภาษาพูดค่อนข้างมากในผลงาน ซึ่งอ่านแล้วภาษาหรือสำนวนจะไม่มี ความไพเราะ การตรวจทานหรือการพิสูจน์อักษรไม่ละเอียด จึงมักพบคำผิด คำตกหล่น การเขียนเลขหน้าหัวข้อหรือหน้าข้อความย่อไม่เป็นระบบ

เสรี โทหนึ่ง (2547) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ข้าราชการครูมีภาระงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ มากเกินไป

อีกทั้งยังขาดแคลนแหล่งความรู้ด้านบุคคลที่จะคอยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การจัดทำและนำเสนอผลงานทางวิชาการ ขาดความรู้ด้านเทคนิควิธีการของวิทยาการใหม่ๆ รวมถึง ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ขาดความพร้อมในการดำเนินการเพื่อขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

กล่าวโดยสรุป คือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

1) ภาระงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ มีมาก ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ บางครั้งต้องละทิ้งชั้นเรียน

2) ขาดแคลนแหล่งความรู้และวิทยาการใหม่ๆ

3) ขาดความรู้ ความเข้าใจ ความถนัด เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและการจัดทำผลงานทางวิชาการ

4) ขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ

5) ขาดความรู้ในการจัดทำและนำเสนอผลงานทางวิชาการ

6) ขาดวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำ

7) ขาดทุนทรัพย์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

สุธี ประจงศักดิ์ (2554) พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และวิทยฐานะ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในเนื้อหาวิชาที่ตรงกับสายงานของตนเอง

สรุปได้ว่า ปัญหาของข้าราชการครู ส่วนใหญ่มาจากภาระงานที่มีมากเกินไป ขาดทักษะความรู้ ขาดแหล่งความรู้ทั้งด้านเอกสารและด้านตัวบุคคล และขาดทุนทรัพย์ ทำให้ไม่อาจพัฒนาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3 ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

อัฐพล อินดีะเสนา (2552) สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู พบว่า การที่ข้าราชการครูได้รับการประเมินให้เลื่อนวิทยฐานะ ส่งผลต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน 2 ด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านคุณภาพการสอนของข้าราชการครู

รัตนา ศรีเหรียญ (2553) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของผลการเลื่อนระดับวิทยฐานะของข้าราชการครูกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนการเลื่อนระดับวิทยฐานะของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลทดสอบทางการศึกษาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

บุญช่วย ภักดี (2551) ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ถึงคุณภาพการสอนของครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และด้านบุคลิกภาพ ก่อนและหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ โดยศึกษาจากการรับรู้ของตนเอง และหัวหน้ากลุ่มสาระ พบว่า คุณภาพการสอนของข้าราชการครูภายหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน ตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้ากลุ่มสาระ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพการสอนสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนได้รับการเลื่อนวิทยฐานะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพการสอน ของครูชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุธี ประจงศักดิ์ (2554) ดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการ ไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โดยพบว่า

1) ข้าราชการครูมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากการสอนหลายอย่าง ฉะนั้น หากจะทำผลงานทางวิชาการ ครูต้องมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจจริง และความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก

2) การที่ข้าราชการครูมีวิทยฐานะ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากการจะมีวิทยฐานะ ข้าราชการครูต้องมีการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งศึกษาสภาพปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามความเป็นจริง คิดค้นสื่อการสอน นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการเรียนการสอน และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3) แม้ข้าราชการครูจะมีภาระงานมาก แต่ก็สามารถมีส่วนร่วมกับชุมชน พัฒนาชุมชน โดยวิธีการให้ความรู้ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามได้เป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา โดยผ่านข้าราชการครู นอกจากจะทำให้เกิดความสามัคคีแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้เป็นอย่างดี

4) สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานด้านการเรียนการสอน และแก้ปัญหาในชั้นเรียน และเงินวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนประจำ

กล่าวโดยสรุป การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูนั้น สามารถเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชน พัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ รวมถึงความรับผิดชอบ เพื่อที่จะสามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพได้ และในทางกลับกัน ผลงานทางวิชาการที่ผลิตออกมา ก็สามารถสะท้อนถึงคุณภาพของข้าราชการครูได้ด้วยเช่นกัน

#### 2.4 ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำจวน สุขคุ้ม (2550) ศึกษา รูปแบบการนำเสนอการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เข้าร่วมประชุม พบว่า ส่วนใหญ่แล้วเห็นด้วยอยู่ระหว่างร้อยละ 50-80

สวัสดี ชาวบัวใหญ่ (2549) ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ด้านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สรุปได้ว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเกินกว่าร้อยละ 50 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ด้านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

#### 2.5 คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

ปัทมา จันทร์แก้ว (2554) ศึกษาคุณภาพงานวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านและไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ 2) เปรียบเทียบคุณภาพงานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านและไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการ และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานวิจัยของข้าราชการครูกับการผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ รายงานวิจัยของข้าราชการครูที่ใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 120 เล่ม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) คุณลักษณะงานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของข้าราชการครูเพศหญิง และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ซึ่งส่วนใหญ่ทำการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 3, 4 และ 5 โดยมีประเด็นการทำวิจัยเกี่ยวกับการอ่าน และการฟัง และส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีสมมติฐานแบบมีทิศทาง เลือกรูปแบบตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้นวัตกรรมเป็นคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตาราง

2) คุณลักษณะงานวิจัยของข้าราชการครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่ เป็นงานวิจัยของข้าราชการครูเพศชาย และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่ทำการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ไม่มีสมมติฐาน ศึกษาจากกลุ่มประชากร นวัตกรรมเป็นเอกสารประกอบการสอนและแบบฝึกทักษะ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสังเกต

3) งานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพสูงกว่างานวิจัยของครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การปริทัศน์เอกสารและการกำหนดกรอบแนวคิด วิธีการดำเนินการวิจัย การสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะและการนำเสนอรายงาน

4) คุณภาพงานวิจัยของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.98

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพของงานวิจัยของข้าราชการครูสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของข้าราชการครู

## 2.6 หลักเกณฑ์และกลยุทธการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู

กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2553) ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู และกลยุทธการขับเคลื่อนที่พึงประสงค์ : การวิจัยแบบพหุวิธี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและกลยุทธการขับเคลื่อนแบบเดิมและแบบใหม่ 2) วิเคราะห์และเปรียบเทียบผลของการใช้หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู และกลยุทธการขับเคลื่อนแบบเดิมและแบบใหม่ที่เกิดกับครูและนักเรียนจำแนกตามภูมิภาคของครู และ 3) วิเคราะห์หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและกลยุทธการขับเคลื่อนที่พึงประสงค์ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะครู ทั้งแบบเดิม (ว 25/2548) และแบบใหม่ (ว 17/2552) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู คศ. 2 และ คศ. 3 ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 409 คน ผลการวิจัยมีดังนี้

1) ในภาพรวมหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูแบบเดิมและแบบใหม่ มีความแตกต่างกันในเรื่องของการประเมินในส่วนผลการปฏิบัติงานเท่านั้น หลักเกณฑ์แบบใหม่จะเน้นไปที่ผล ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ส่วนหลักเกณฑ์การประเมินแบบเดิมจะเน้นไปที่เอกสารหรือรายงานที่ผู้ขอรับการประเมินทำการส่งเข้ามา สำหรับกลยุทธการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์ฯ แบบเดิมและแบบใหม่ไปสู่ข้าราชการครู พบว่า มีความแตกต่างกันในหน่วยงานระดับนโยบาย (ก.ค.ศ.) คือ การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์แบบเดิมใช้การชี้แจงกับเขตพื้นที่การศึกษาพร้อมกันทั่วประเทศ แต่หลักเกณฑ์การประเมินแบบใหม่ใช้การชี้แจง โดยแยกชี้แจงกับเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาค 4 ภูมิภาค

## 2) ผลของการใช้หลักเกณฑ์ฯ พบว่า

2.1) ข้าราชการครูมีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาระของหลักเกณฑ์และความยากในการนำหลักเกณฑ์ไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาระของหลักเกณฑ์ฯ แบบเดิมสูงกว่าแบบใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามภูมิภาค ความยากในการนำหลักเกณฑ์แบบเดิมไปปฏิบัติมีค่าแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

2.2) ข้าราชการครูในทั้ง 2 วิทยฐานะ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านและไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามภูมิภาค โดยข้าราชการครูทั้ง 2 วิทยฐานะมีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครู คศ.3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการครู คศ. 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับมากทั้ง 2 วิทยฐานะ และไม่มีความแตกต่างเมื่อจำแนกตามภูมิภาค

3) ข้อเสนอแนะของงานวิจัย ระบุว่า หลักเกณฑ์ฯ และกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์ฯ ที่พึงประสงค์ควรจะเน้นหลักเกณฑ์ที่ข้าราชการครูสามารถทำผลงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวัน ควรจัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ทำการประเมินในสภาพจริง และเน้นการประเมินที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูมากกว่าการทำผลงานทางวิชาการ

ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ (2558) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนรวม 3 แห่ง พบว่า บุคลากรภายในโรงเรียนส่วนใหญ่มองประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง โดยข้าราชการครูผู้สอนเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์น้อย ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นประโยชน์และความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น จะเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสะท้อนผลการประเมินตนเอง

สรุปได้ว่าหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะช่วยในการสะท้อนผลต่อคุณภาพข้าราชการครู ผู้เรียน และองค์กร ในแง่ของการมีส่วนร่วมได้ และองค์กรกลางด้านการบริหารบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลดังกล่าว

## 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

หลายประเทศทั่วโลกมีการดำเนินการด้านการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู เช่นเดียวกับในประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่จะใช้คำว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และจากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูปรากฏในรายงานผลการวิจัย เรื่อง How do other countries evaluate teachers? (William and Engel, 2013) ที่มีการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการประเมิน



ผลการปฏิบัติงานของครูทั่วโลก โดยนับตั้งแต่ปี 2005 ที่องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ที่ได้ทำการเผยแพร่รายงานวิจัย เรื่อง Teachers Matter ที่เน้นเอาไว้ว่า “*คุณภาพของครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน*” ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมครูและสนับสนุนให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม รายงานฉบับนี้ ยังเชื่อว่าผู้เรียนจะดีมีคุณภาพได้ก็ต่อเมื่อครูมีความมั่นคงในการจ้างงาน การปฏิบัติงาน และต้องมียานที่ดีทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรายงานฉบับนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกหันมาทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่

รูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีแนวโน้มจะถูกนำมาใช้มากขึ้นทั่วโลก ในปัจจุบันนี้ คือ การประเมินคุณภาพครูจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Student Achievement Test) ซึ่งผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษามองว่าผลการทดสอบ (Test Results) เป็นการประเมิน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและสถานศึกษา อย่างไรก็ตามประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่ก็ยังไม่ได้ใช้วิธีการประเมินที่ยึดถือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Student Achievement Test) มาใช้เป็นพื้นฐาน (Primary) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในบางระบบจะเป็นเรื่องระหว่างครูกับผู้บริหารเท่านั้น บางระบบก็ประเมินโดยให้เพื่อนครูด้วยกันสะท้อนผลการสอนของครูกันเอง

นอกจากนี้ ยังระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ ความรับผิดชอบ (Accountability) และการสอน (Instruction) ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กักรูปแบบของความรับผิดชอบ (Model of Accountability) ที่ได้นำมาใช้ และโดยทั่วไปแล้วการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครูที่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบและการสอนประกอบด้วย

- 1) ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (Professional Accountability) ซึ่งเป็นการประเมินผลตามบรรทัดฐานทางวิชาชีพ (Professional Norms) ร่วมกับการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Assessment)
- 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Accountability) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างบรรทัดฐาน แรงจูงใจ และการลงโทษอย่างเป็นทางการของหน่วยงาน
- 3) ความรับผิดชอบต่อตลาด (Market Accountability) ซึ่งจะเป็นเรื่องของการส่งมอบบริการที่ดีให้กับผู้บริโภค (ผู้เรียน) โดยมองจากประสิทธิผลของสถานศึกษาและครู รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 4) ความรับผิดชอบต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน (Parental Community Accountability) ซึ่งเป็นเรื่องของการมองจากล่างขึ้นบน แบบไม่เป็นทางการ เป็นแรงกดดันของพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมต่อสถานศึกษา ครู และผู้เรียน

จากรายงาน เรื่อง Teacher Career Advancement Initiatives: Lessons Learned from Eight Case Studies (National Network of State Teachers of the Year (NNSTOY, 2016) แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (Teacher Career Advancement) ใน 2 ประเด็น คือ องค์ประกอบของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และเงื่อนไขความสำเร็จในการก้าวเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าและความยั่งยืนในวิชาชีพครู ซึ่งองค์ประกอบของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บทบาทความเป็นผู้นำของครู เกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก (Teacher Leader Roles, Eligibility Criteria and the Selection Process) การเปิดโอกาสในการทำงานร่วมกันของครู (Opportunities for Collaboration/Released Time)

2) ค่าตอบแทน (Compensation)

3) การสอนงานและการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching/Peer Evaluation)

4) การพัฒนาวิชาชีพของครูและครูผู้นำ (Professional Development of Teachers and Teacher Leaders)

5) การรับฟังความคิดเห็นของครู (Teacher Voice in School Leadership)

และเงื่อนไขความสำเร็จในการก้าวเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าและความยั่งยืนในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

5.1) ความพร้อม (Readiness) อาทิ ความรวดเร็วในการปฏิบัติ

5.2) ภาวะผู้นำ (Leadership) อาทิ ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Involvement) อาทิ ครู ผู้บริหาร สมาคม สหภาพครู คณะกรรมการบริหารโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชน

5.4) วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) อาทิ ครูผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี

5.5) ความยั่งยืนด้านเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) เช่น การมีแหล่งทุน การวางแผนการใช้เงิน

ผลสรุปจากรายงานที่กล่าวมาข้างต้น นำไปสู่การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ คือ

3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

3.2 ประเทศออสเตรเลีย

3.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)

3.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

3.5 ประเทศสิงคโปร์

ตั้งรายละเอียดการสรุปผลการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 5 ประเทศข้างต้น ต่อไปนี้

### 3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

การศึกษารายงานเรื่อง Creating Sustainable Teacher Career Pathways: 21<sup>st</sup> Century Imperative ของ National Network of State Teachers of the Year (NNSTOY) and Center for Education Effectiveness (2014) พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

- 1) ครู (Teacher)
- 2) ครูที่ได้รับการบรรจุ (Established Teacher)
- 3) ครูชำนาญการ (Advanced Teacher)
- 4) ครูชำนาญการพิเศษ (Distinguished Teacher)
- 5) ครูเชี่ยวชาญ (Expert Teacher)

และกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ โดยพิจารณาจากรายงานผลการจัดอันดับประสิทธิภาพชั้นสูง (Highly Effective Rating) ที่แสดงผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของครูในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะการสอน (Teaching Skills)
- 2) ความรู้และความรับผิดชอบของการปฏิบัติงาน (Knowledge and Responsibilities)
- 3) ผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของผู้เรียน (Promoting the Academic Growth of Students)
- 4) การประเมินผลการเรียนการสอน (Classroom Evaluations)

ดังแสดงในตัวอย่างคู่มือการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของครูในเขตแมร์รี ประเทศสหรัฐอเมริกา (กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2553) ที่ระบุวัตถุประสงค์ของหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ 9 ข้อ ต่อไปนี้

- 1) เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- 2) เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศโดยตระหนักถึงความมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน
- 3) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน
- 4) เพื่อรักษาคุณภาพการสอนของครูให้อยู่ในระดับสูง
- 5) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ
- 6) เพื่อการทำงานร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิดทางการศึกษา
- 7) เพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษาและชุมชน
- 8) เพื่อให้ครูมีการพัฒนาในหน้าที่การงาน
- 9) เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน

นอกจากนั้น ยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของการเรียน องค์ความรู้ของวิชา สื่อการสอน การบริหารจัดการเวลา ความสามารถในการดึงดูดความสนใจของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้
- 2) ด้านการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับผู้เรียน และบุคลากรอื่นทางการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครอง
- 4) ด้านความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาสาขาอาชีพ การปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน เมื่ออยู่นอกห้องเรียน และความเป็นมืออาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ

### 3.2 ประเทศออสเตรเลีย

การศึกษารายงานเรื่อง Australian Teacher Professional Standards Explained Catholic Education Diocese of Parramatta (2016) พบว่า ประเทศออสเตรเลียได้กำหนดตำแหน่งและระดับวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 1) ครูบรรจุใหม่ (Graduate Teacher)
- 2) ครูชำนาญการ (Proficient Teacher)
- 3) ครูชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished Teacher)
- 4) ครูระดับหัวหน้า (Lead Teacher)

และกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งจำแนกตามระดับวิทยฐานะดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ครูบรรจุใหม่ ต้องมีความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2) ครูชำนาญการ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อรับการประเมิน เช่น รายงานผลการเรียนการสอน รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน ดังรายการต่อไปนี้
  - 2.1) รู้จักผู้เรียนของตนเองและรู้ว่าผู้เรียนแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้อย่างไร
  - 2.2) รู้ในเนื้อหาที่จะสอนและรู้ว่าจะสอนอย่างไร
  - 2.3) มีแผนการจัดการเรียนการสอนและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 2.4) สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย และปลอดภัย
  - 2.5) ประเมินผลและจัดทำรายงานการเรียนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

- 2.6) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ
- 2.7) มีทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน
- 3) ครูชำนาญการพิเศษและครูระดับหัวหน้า
  - 3.1) คุณสมบัติอื่น ๆ สำหรับครูชำนาญการพิเศษและครูระดับหัวหน้า
  - 3.2) เป็นพลเมืองออสเตรเลียหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร
  - 3.3) ได้รับการลงทะเบียนอย่างสมบูรณ์แบบจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู
  - 3.4) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับการประเมิน “ระดับพึงพอใจ”

### 3.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)

การศึกษารายงาน เรื่อง Developing Shanghai's Teachers (Center on International Education Benchmarking, 2016) พบว่า สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) ได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

- 1) ครูระดับต้น (Junior-Level) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 11-13
- 2) ครูระดับกลาง (Middle-Level) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 8-10
- 3) ครูระดับสูง (Senior-Level) แบ่งเป็น 6 ระดับ คือ ระดับ 5-7 เทียบเคียงกับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในระดับอุดมศึกษา และระดับ 1-4 เทียบเคียงกับตำแหน่งศาสตราจารย์ในระดับอุดมศึกษา

นอกจากนั้น ยังกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ โดยพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การทดสอบความเข้าใจและความรู้พื้นฐานเรื่องวิชาชีพรู (Comprehensive Test for General and Professional Education)
- 2) ความรู้และทักษะทางการสอนและการดูแลเด็ก (Teaching and Childcare Knowledge and Skills)
- 3) ความรู้ในเรื่องวิชาเอกและความสามารถในการสอน (Subject Knowledge and Teaching Ability)

การประเมินครูผู้สอนระดับอนุบาล จะใช้เกณฑ์การประเมินข้อ 1 และ 2 ส่วนการประเมินครูผู้สอนระดับประถม มัธยมต้น และมัธยมปลาย จะใช้เกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ข้อ และในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ จะใช้วิธีการทดสอบความรู้ โดยการทดสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ ซึ่งในส่วนการทดสอบข้อเขียน มีการกำหนดแบบทดสอบข้อเขียน 2-3 แบบที่ครอบคลุมในเรื่องของทักษะ ความรู้ วิธีการสอน เนื้อหาวิชาเฉพาะ และเนื้อหาด้านจิตวิทยา ซึ่งจะใช้เวลา 120 นาที ในการทดสอบ และจะใช้เวลา 20 นาที ในส่วนของการสอบสัมภาษณ์

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูระดับสูง (Senior-Level) มีข้อกำหนดเพิ่มเติมว่าต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบในระดับ “ดีเยี่ยม” นอกจากนั้น ยังกำหนดคุณสมบัติอื่นๆ เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

- 1) ต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน (เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญที่สุด)
- 2) ต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการสอนและทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีเอกสารหรือผลการวิจัยในสื่อสิ่งพิมพ์ระดับอำเภอ
- 3) ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 4) ต้องมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี
- 5) กรณีเป็นครูผู้สอนในระดับมัธยมที่สอนในพื้นที่ชนบท จะได้รับคะแนนเพิ่มเป็นพิเศษ

#### 3.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

การศึกษารายงาน เรื่อง Teachers in the Asia-Pacific: Career Progression and Professional Development (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 2016) พบว่า สาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

- 1) ครูระดับ 2 (Grade 2 Level Certified)
  - 2) ครูระดับ 1 (Grade 1 Level Certified)
  - 3) ครูระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher) หรือรองอาจารย์ใหญ่ (Vice principal)
- และกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาประเมินใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม มีคะแนนรวม 200 คะแนน และมีคะแนนแยกตามองค์ประกอบดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Experience) คะแนน 70 คะแนน ซึ่งแต่ละระดับชั้นจะอาศัยประสบการณ์การสอนไม่เท่ากัน เช่น ครูระดับเชี่ยวชาญจะต้องมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 15 ปี และได้รับการประเมินทุก 4 ปี
- 2) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) คะแนน 100 คะแนน ซึ่งเป็นการประเมินด้านทัศนคติของครู ศักยภาพการสอน การจัดการในชั้นเรียน และความสามารถในการสอน ซึ่งจะต้องมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน จึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
- 3) การฝึกอบรม (Training) คะแนน 30 คะแนน

### 3.5 ประเทศสิงคโปร์

การศึกษารายงาน เรื่อง Career Information (Ministry of Education, Singapore, n.d., 2017) และ Teachers for the 21<sup>st</sup> Century: Using Evaluation to Improve Teaching (OECD, 2013) ซึ่งพบว่า ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

- 1) ครูประจำชั้นเรียน (Classroom Teacher)
- 2) ครูระดับอาวุโส (Senior Teacher)
- 3) ครูระดับหัวหน้า (Lead Teacher)
- 4) ครูระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher)
- 5) ครูระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Principal Master Teacher)

ประเทศสิงคโปร์ใช้วิธีการในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูไว้ อย่างหลากหลาย เช่น ใช้การสังเกต ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ใช้ผลการประเมินตนเอง และ ใช้ผลการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ โดยพิจารณาจากผลการประเมินด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Grade on Annual Appraisal)
- 2) ผลการคาดคะเนศักยภาพของครู (Teacher's "Current Estimated Potential": CEP)
- 3) ผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (Professional Portfolio)
- 4) ผลด้านการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน (Contribution to School and Community)
- 5) ผลด้านการสนับสนุนพัฒนาเพื่อนร่วมงาน (Contribution to Colleagues' Development)
- 6) ผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Success of their Students, Academic Success and Holistic Development)

จึงสรุปได้ว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ มีระบบการจำแนกครูออกเป็นระดับเช่นเดียวกับประเทศไทย และในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ จะดำเนินการในประเด็นที่สรุปได้ดังนี้

- 1) คุณสมบัติเบื้องต้น
  - 1.1) ด้านการศึกษา ซึ่งมีระบุว่า ครูควรมีวุฒิมหาบัณฑิตตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
  - 1.2) ด้านประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีระบุว่า ครูควรมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี ในการทำงานที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ
- 2) ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระบุไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้
  - 2.1) ทักษะของครู
  - 2.2) จรรยาบรรณในการทำงาน
  - 2.3) ศักยภาพการสอน ความสามารถในการสอน

(1) ด้านความรู้ ได้แก่ เนื้อหาในวิชาเอก ความเข้าใจและความรู้พื้นฐาน เรื่องวิชาชีพครู ความรู้ทางการสอนและการดูแลเด็ก

(2) ด้านการจัดการในชั้นเรียน ได้แก่ ทักษะต่างๆ เช่น ทักษะทางการสอนและการดูแลเด็ก ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(3) ด้านกระบวนการเรียนการสอน คือ รู้จักผู้เรียน รู้ว่าจะสอนอย่างไร ออกแบบแผนการจัดการเรียนการสอนและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร ประเมินผลและจัดทำรายงานการเรียนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือการจัดการชั้นเรียนอย่างไร และสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยและปลอดภัยให้ผู้เรียนได้อย่างไร

(4) ด้านผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ผลการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของผู้เรียน

(5) ด้านความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบและความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

(6) ด้านอื่นๆ เช่น ผลการฝึกอบรม การสอนในพื้นที่ชนบทห่างไกล การสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่อาจได้รับการพิจารณาคะแนนเพิ่มเป็นพิเศษ และผลการคาดคะเนศักยภาพของครู

3) รูปแบบและวิธีการประเมินอื่นๆ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1) การประเมินคุณภาพครูจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Student Achievement Test) หรือผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของผู้เรียน (Promoting the Academic Growth of Students) และการประเมินผลการเรียนการสอน (Classroom Evaluations)

3.2) การประเมินใช้วิธีการอย่างหลากหลาย เช่น ใช้การสังเกต ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ใช้ผลการประเมินตนเอง และใช้ผลการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน โดยให้เพื่อนครูด้วยกันสะท้อนผลการสอนของครูกันเอง

3.3) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พิจารณาจากความรู้ ร่วมกับความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน (Knowledge and Accountability) อาชีพ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (Professional Accountability) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Accountability) ความรับผิดชอบต่อตลาด (Market Accountability) และต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน (Parental Community Accountability)

3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พิจารณาจากทักษะการสอน (Teaching Skills) ในด้านต่างๆ เช่น ด้านกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของการเรียน องค์ความรู้ของวิชา สื่อการสอน การบริหารจัดการเวลา ความสามารถในการดึงดูดความสนใจของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมของห้องเรียน พฤติกรรมของนักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้เรียน บุคลากรอื่นทางการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครอง



### 3.5) การประเมินด้านอื่นๆที่น่าสนใจ มีดังต่อไปนี้

- (1) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Grade on Annual Appraisal)
  - (2) ผลการคาดคะเนศักยภาพของครู (Teacher's Current Estimated Potential: CEP)
  - (3) ผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (Professional Portfolio)
  - (4) ผลด้านการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน (Contribution to School and Community)
  - (5) ผลด้านการสนับสนุนการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน (Contribution to Colleagues' Development)
  - (6) ผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Success of their Students, Academic Success and Holistic Development)
- 4) องค์ประกอบของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้
- 4.1) บทบาทความเป็นผู้นำของครู เกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก (Teacher Leader Roles, Eligibility Criteria and the Selection Process) การเปิดโอกาสในการทำงานร่วมกันของครู (Opportunities for Collaboration/Released Time)
  - 4.2) ค่าตอบแทน (Compensation)
  - 4.3) การสอนงานและการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching/Peer Evaluation)
  - 4.4) การพัฒนาวิชาชีพของครูและครูผู้นำ (Professional Development of Teachers and Teacher Leaders)
  - 4.5) การรับฟังความคิดเห็นของครู (Teacher Voice in School Leadership)

## 4. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

นอกจากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในรายงานผลการวิจัย เรื่อง How Do other Countries Evaluate Teachers? (Williams and Engel, 2013) และรายงานเรื่อง Teachers Matter ที่เน้นว่า “*คุณภาพของครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน*” ขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD : Organization for Economic Cooperation and Development) ที่มีการเผยแพร่เกี่ยวกับแนวโน้มในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั่วโลก รวมถึง รายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การศึกษาวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยังมีปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยอิงมาตรฐานกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนประเมิน ผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก 2) ครูและผู้บริหารตอบสนองต่อการประเมินแบบอิงมาตรฐานในเชิงบวก กล่าวคือ ครูมีความเข้าใจ มาตรฐานและเกณฑ์ในการประเมินและผู้บริหารส่วนใหญ่ ยอมรับเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานและ ระบบการประเมิน 3) ระบบการประเมิน มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อน ผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอน รวมถึง การบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้น และ 4) การออกแบบ และกระบวนการที่ใช้ในการทดลอง ได้สะท้อน ให้เห็นว่า ควรมีการฝึกอบรมที่เน้นสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา และการแสดงออกด้านสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครู และการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในการรวบรวม เอกสารข้อมูลและ นำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจสรุปได้เป็น 3 ประเด็นสำคัญดังนี้

1) ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของครู พบว่า ตัวชี้วัดที่ส่งผลต่อการสอนและการฝึกสอน ของครูยอดเยี่ยม (Excellence Teachers) ที่ดีที่สุด ได้แก่ สไตล์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ยอดเยี่ยม รองลงมา คือ ปรัชญาการสอนของครู และวัตถุประสงค์การสอน

2) ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมิน ผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์น้อย ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประโยชน์และความสำคัญมาก กล่าวคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น สามารถเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสะท้อนผลการประเมินตนเองของครูได้มากขึ้น

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิง มาตรฐาน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การตอบสนองของครูและผู้บริหาร และ การปฏิบัติการสอนของครูในเชิงบวก ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอน รวมถึง การบริหาร จัดการห้องเรียนที่ดีขึ้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงมาตรฐาน ควรออกแบบให้มีการฝึกอบรม ที่เน้นสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาและการแสดงออกด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู และ การฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในการรวบรวมเอกสารข้อมูลและนำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้

NCEE (2017) ระบุว่า การเลื่อนตำแหน่งของครูในประเทศเกาหลีใต้ นั้น จะยึดการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ 3 ด้าน คือ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ด้านผลการประเมิน และด้านความสำเร็จ ของงานวิจัย ครูจะได้รับคะแนนจากการประเมินในแต่ละเรื่องและสามารถนำผลคะแนนที่ได้มาใช้ ในการขอเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้น ยังสามารถได้รับเงินที่ได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน (Bonus) เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ในเรื่องอื่นๆ เช่น การสอนในพื้นที่ห่างไกล หรือในโรงเรียนที่จัด การศึกษาพิเศษ

นอกจากนั้นแล้ว รัฐบาลเกาหลีใต้ ยังได้กำหนดให้มีกระบวนการในการให้การศึกษาตามระบบที่เรียกว่า ระบบครูแกนนำ (Master Teacher) สำหรับครูผู้มีทักษะเฉพาะทางที่เป็นเลิศ ทั้งในด้านการสอนและการเป็นผู้นำ ที่สามารถจะแต่งตั้งให้เป็นครูแกนนำได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นครูแกนนำ จะยังคงปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้สอนต่อไป แต่จะมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในเรื่องของการพัฒนาวิชาชีพในระดับโรงเรียนหรือระดับเขต โดยครูแกนนำจะทำหน้าที่แบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญของตนกับครูอื่นๆ ครูผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า และช่วยพัฒนาหลักสูตร แนวปฏิบัติด้านการสอน และระบบการวัดประเมินผล

การที่ครูผู้สอนจะสามารถได้รับการแต่งตั้งเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) ดังกล่าวได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเกียรติบัตรชั้นที่ 1 (Grade One Certificate) และมีประสบการณ์การสอน 10–15 ปี คณะกรรมการกลั่นกรองในแต่ละจังหวัดจะประเมินครูใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การกลั่นกรองเอกสาร (Document screening) การสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) และสังเกตการณ์เพื่อประเมินความสามารถด้านการสอน (Teaching Capability Observation) และการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับการประเมินในเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) ครูแกนนำจะได้รับทุนในการทำวิจัยก้อนเล็กๆ ประมาณ 150 ดอลลาร์ ต่อเดือน เพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ

ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ประเทศเกาหลีใต้ ได้เปิดโอกาสในการขอเลื่อนตำแหน่งของครู โดยกำหนดให้ครูสามารถนำผลการฝึกอบรมและประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนได้ การฝึกอบรมดังกล่าว ยังรวมไปถึง การสอบแข่งขันเพื่อเพิ่มคุณสมบัติ และการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ การฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น การจัดการข้อมูลดิจิทัล หรือการสร้างหลักสูตร สำหรับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน หรือ 180 ชั่วโมง โดยใช้สเกลคะแนนการวัดผลประเมินการปฏิบัติงานที่ 100 คะแนนเต็ม โดยครูที่ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่สามารถนำไปเสริมสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนได้

Kim (2012) ระบุว่า การประเมินครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งในประเทศเกาหลีใต้ ขึ้นอยู่กับแหล่งประเมิน ที่หลากหลาย ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Length of Service) คะแนนผลการปฏิบัติงาน (Performance Score) ความสำเร็จของการทำวิจัย (Research Achievement) และคะแนนโบนัสที่ได้จากการประเมินกิจกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย (Bonus Points for Various Educational Activities)

Park (2010) สรุปนโยบายหลักด้านการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินครูในประเทศเกาหลีใต้ ไว้ดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งของครูตัดสินโดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Length of Service = 45%) ผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ (Teacher Evaluation by Principal and Vice-Principal = 40%) ผลการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (Results of In-Service Training = 15 %) และคะแนนพิเศษด้านอื่นๆ (Extra Credit) สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนพิเศษ โรงเรียนวิจัยและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล

ส่วนระบบการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ได้ถูกนำมาใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) โปรแกรมการประเมินที่มุ่งพัฒนาความสามารถของครูโดยการสะท้อนผล (Feedback) ผ่านกิจกรรมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ
  - 2) การประเมินดังกล่าวไม่ได้ใช้เฉพาะกับครู แต่ใช้กับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการด้วย เพื่อปรับปรุงในเรื่องของความสามารถในการสอนของครูและความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร
  - 3) การประเมินมีการใช้วิธีการประเมินแบบหลายมิติ และเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผลความพึงพอใจ และนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) และแบบรายการ (Checklist) มาใช้ในการประเมิน
  - 4) ผลการประเมินครู จะเป็นผลการประเมินรายบุคคลเพื่อแสดงให้เห็นถึงข้อดีของกิจกรรมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของครู ครูที่มีปัญหาหนักมากในเรื่องของสมรรถนะไปจนถึงเรื่องการสอน อาจถูกลดโทษทางวินัยหรือในที่สุดอาจถูกไล่ออกจากโรงเรียนได้
  - 5) ข้อดีของการประเมิน คือ ระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งที่มีการพิจารณาประเมินจากความอาวุโส (Seniority) มากกว่าพิจารณาจากความสามารถ (Ability) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ทำให้เกิดความล้มเหลวต่อการจูงใจที่จะทำให้ครูเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนเอง
- สรุปได้ว่า แม้ว่าครูบางส่วนจะเห็นว่า การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีประโยชน์น้อย แต่ผลการวิจัยส่วนใหญ่กลับแสดงให้เห็นว่าการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เกิดประโยชน์ในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ยอดเยี่ยมของครู ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการตอบสนองด้านความร่วมมือของครูและผู้บริหาร รวมถึงการปฏิบัติการสอนของครูในเชิงบวก และผลคะแนนการประเมินในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ด้านผลการประเมิน และด้านความสำเร็จของงานวิจัยก็สามารถนำไปเสนอเพื่อใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูที่มีคุณสมบัติหรือความสามารถดีเด่นได้รับการประเมินเป็นพิเศษ ดังนี้
- 1) ครูผู้ปฏิบัติการสอนในพื้นที่ห่างไกล หรือในโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษ สามารถได้รับเงินที่ได้พิเศษเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน (Bonus)
  - 2) ครูที่มีทักษะเฉพาะทางที่เป็นเลิศ ทั้งในด้านการสอนและการเป็นผู้นำ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนเป็นครูแกนนำและจัดสรรค่าตอบแทนในการทำวิจัยให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนปกติในระบบครูแกนนำ (Master teacher)
  - 3) ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำผลการฝึกอบรมและประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนได้

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังระบุประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับระบบการประเมินที่มุ่งพัฒนาความสามารถของครูโดยการสะท้อนผล (Feedback) ผ่านกิจกรรมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ โดยจะเน้นผลการประเมินเป็นรายบุคคล ใช้วิธีการประเมินแบบหลายมิติ และเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน

ข้อดีของการประเมินที่พบ คือ ระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งที่มีการพิจารณาจากความอาวุโส (Seniority) มากกว่าพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ (Ability) และจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ทำให้เกิดความล้มเหลวต่อการจูงใจที่จะทำให้ครูเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนเอง